

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan fakta temuan di lapangan dan hasil pengolahan serta analisis data dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Melekat oleh Kepala Tata Usaha terhadap Kinerja Staf Administrasi di SMP Negeri se-Kecamatan Majalengka” ini, maka penulis dapat mengambil kesimpulan yang merujuk pada rumusan masalah yang telah diajukan pada penelitian ini. Uraian kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Gambaran umum variabel X (Pengawasan Melekat) oleh Kepala Tata Usaha SMP Negeri se-Kecamatan Majalengka keseluruhan aspeknya termasuk **Sangat Baik**. Ini berarti bahwa variabel Pengawasan Melekat yang meliputi pemantauan, pemeriksaan, evaluasi dan tindak lanjut sudah berjalan sangat baik guna mencapai kinerja staf administrasi yang semakin meningkat.
2. Gambaran umum variabel Y (Kinerja Staf) keseluruhan aspeknya yang terkandung dalam Kinerja Staf Administrasi di SMP Negeri se-Kecamatan Majalengka termasuk **Sangat Baik**. Aspek Kinerja Staf yang meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi sudah berjalan dengan baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan Melekat oleh kepala tata usaha di SMP negeri se-kecamatan Majalengka menunjukkan sangat baik. Begitu pula dengan kinerja staf administrasi di SMP negeri se-kecamatan

Majalengka yang menunjukkan sangat baik. Temuan-temuan di lapangan yang telah diolah menunjukkan bahwa variabel X (Pengawasan Melekat) dan variabel Y (Kinerja Staf), keduanya memiliki hubungan antara satu dengan lainnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan melekat di SMP Negeri se-Kecamatan Majalengka termasuk sangat baik. Namun peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang didasari dari hasil penelitian yang bermanfaat bagi sekolah, yaitu sebagai berikut :

1. Saran terhadap implementasi pengawasan melekat

Secara keseluruhan implementasi pengawasan melekat di SMP Negeri se-Kecamatan Majalengka sudah tergolong sangat baik, namun masih ada kekurangan dan kelemahan yang harus ditingkatkan oleh kepala tata usaha yaitu terdapat dalam indikator evaluasi dalam variabel X (Pengawasan Melekat) yang menunjukkan bahwa proses evaluasi yang dilakukan oleh kepala tata usaha di SMP negeri se-kecamatan Majalengka belum berjalan dengan maksimal.

Proses evaluasi yang dilakukan oleh kepala tata usaha mutlak diperlukan untuk pengembangan tata usaha sekolah kedepannya sesuai dengan sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan Agus Sunyoto (1999:

1) adalah sebagai berikut:

- a. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (yaitu *reward system recommendation*).

Dengan mengetahuinya sasaran-sasaran evaluasi maka kepala tata usaha diharapkan mampu mengevaluasi hasil kerja stafnya dari hasil temuan di lapangan. Proses pemantauan dan pemeriksaan sudah barang tentu menjadi tolok ukur dalam proses evaluasi dan menilai apa saja yang harus diperbaiki. Mengingat sangat krusialnya proses evaluasi ini, kepala tata usaha tentunya

harus bersikap objektif agar pengambilan keputusan pun dapat mewakili kepentingan keseluruhan staf yang dipimpinnya.

2. Saran terhadap implementasi kinerja staf administrasi

Secara keseluruhan implementasi kinerja staf administrasi di SMP Negeri se-Kecamatan Majalengka sudah tergolong sangat baik, namun masih terdapat kekurangan dan kelemahan yang harus diperbaiki dan ditingkatkan. Adapun kekurangan dan kelemahan yang harus ditingkatkan oleh staf administrasi yaitu terdapat dalam indikator memberikan ide/gagasan untuk kemajuan lembaga. Hal ini membuktikan bahwa staf administrasi belum mampu memberikan sumbangan ide atau gagasan guna kemajuan lembaga.

Memberikan ide/gagasan oleh staf administrasi sekolah mutlak harus dilakukan demi pengembangan tata usaha sekolah kedepannya sesuai. Untuk meningkatkan implementasi kinerja staf administrasi salah satunya untuk meningkatkan sumbangan ide/gagasan staf administrasi adalah diadakannya pelatihan. Sesuai dengan pendapat Robinson dalam M. Saleh Marzuki (1992 : 28) mengemukakan manfaat latihan sebagai berikut :

- a. Pelatihan sebagai alat untuk penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi.
- b. Keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan.

- c. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan.
- d. Manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.

Dengan mengetahuinya manfaat pelatihan maka kepala tata usaha hendaknya memberikan kesempatan kepada staf administrasi sekolah untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Karena faktanya ide maupun saran dari para staf mempunyai peranan penting guna mendorong kemajuan lembaga. Kepala tata usaha belum tentu tahu persis keadaan stafnya, sehingga seyogyanya kepala tata usaha mampu mendengar masukan yang disampaikan guna pengembangan dan kemajuan lembaga yang menaunginya.

- e. Saran bagi para mahasiswa/peneliti yang tertarik meneliti tentang pengawasan melekat terhadap kinerja staf

Selanjutnya, bagi para mahasiswa yang tertarik meneliti tentang pengawasan melekat terhadap kinerja staf, hendaknya mengkaji secara mendalam mengenai permasalahan yang terjadi dari kedua variabel tersebut. Kemudian, peneliti yang akan datang hendaknya mampu meneliti faktor-faktor lain yang mampu meningkatkan pengawasan melekat dan kinerja staf, sehingga bermanfaat guna pengembangan disiplin ilmu administrasi pendidikan ke depannya.