

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil pengolahan dan analisis data yang ada pada bab IV serta uji hipotesis, **Mutu Kinerja Pengawas Sekolah Menengah, Studi tentang Pengaruh rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Menengah di Priangan Timur**, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, dan mutu kinerja pengawas sekolah menengah di Priangan Timur secara umum memiliki klasifikasi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen, kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja pengawas dipandang sudah baik dan efektif serta kinerja pengawas sekolah menengah pun dipandang sudah cukup baik.
2. Rekrutmen memiliki pengaruh dengan klasifikasi sedang terhadap kinerja pengawas sekolah menengah di wilayah Priangan Timur, demikian juga rekrutmen dengan kompetensi, rekrutmen dengan motivasi, dan rekrutmen dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan klasifikasi sedang. Adapun korelasi antara rekrutmen dengan mutu kinerja pengawas sekolah menengah tinggi. Demikian juga halnya dengan korelasi antara rekrutmen dengan kompetensi, rekrutmen dengan motivasi, dan rekrutmen dengan kepuasan kerja pengawas tinggi. Korelasi tertinggi terdapat pada rekrutmen dengan kepuasan kerja pengawas.
3. Kompetensi memiliki pengaruh dengan klasifikasi sedang terhadap kinerja pengawas sekolah menengah di wilayah Priangan Timur, demikian juga kompetensi dengan motivasi, kompetensi dengan kepuasan kerja, memiliki pengaruh dengan klasifikasi sedang. Pengaruh terkecil terdapat pada hubungan antara kompetensi dengan kepuasan kerja. Adapun korelasi antara kompetensi dengan mutu kinerja pengawas sekolah menengah tinggi. Demikian juga halnya dengan korelasi antara kompetensi dengan motivasi, dan kompetensi dengan kepuasan kerja tinggi.

Yohamir Syamsu, 2015

**MUTU KINERJA PENGAWAS SEKOLAH MENENGAH**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Motivasi memiliki pengaruh dengan klasifikasi tinggi terhadap mutu kinerja pengawas sekolah menengah di wilayah Priangan Timur, demikian juga pengaruh motivasi dengan kepuasan kerja pengawas sekolah menengah memiliki pengaruh dengan klasifikasi tinggi. Adapun korelasi antara motivasi dengan mutu kinerja pengawas sekolah menengah juga tinggi. Demikian halnya dengan korelasi antara motivasi dengan kepuasan kerja tinggi, korelasi tertinggi terdapat pada hubungan motivasi dengan kepuasan kerja pengawas sekolah menengah.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan klasifikasi tinggi terhadap mutu kinerja pengawas sekolah menengah di wilayah Priangan Timur. Adapun korelasi antara kepuasan kerja dengan mutu kinerja pengawas sekolah menengah sedang.
6. Secara bersama-sama (simultan) Rekrutmen, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh dengan klasifikasi sedang terhadap mutu kinerja pengawas sekolah menengah di wilayah Priangan Timur. Adapun korelasinya berklasifikasi tinggi.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa rekomendasi berkenaan dengan upaya peningkatan mutu kinerja pengawas sekolah, diantaranya:

1. Dengan memperhatikan bahwa pengaruh rekrutmen terhadap mutu kinerja pengawas sekolah diklasifikasikan sedang, ini menyiratkan perlunya mendorong berbagai pihak untuk melakukan upaya pembenahan dan penyempurnaan proses rekrutmen pengawas sehingga menghasilkan pengawas yang profesional yang pada akhirnya meningkatnya kinerja pengawas secara sempurna. Upaya-upaya yang dimaksud diantaranya:
  - a. Melakukan proses rekrutmen pengawas sesuai dengan regulasi yang ditentukan dan dipersyaratkan sebagaimana tuntutan peraturan mendiknas RI nomor 12 tahun 2007.

Yohamir Syamsu, 2015

**MUTU KINERJA PENGAWAS SEKOLAH MENENGAH**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- b. Perlu dilaksanakannya Need Assessment Test (NAT) untuk mengetahui kebutuhan pengawas, baik kebutuhan dari segi jumlah, kebutuhan mata pelajaran yang diampu atau rumpun mata pelajaran.
  - c. Untuk mendapatkan pengawas sekolah yang berkinerja baik harus diawali dengan sistem rekrutmen yang baik dengan memperhatikan variabel inputnya yaitu guru dan kepala sekolah yang berprestasi dan memenuhi kriteria yang dipersyaratkan oleh permendiknas nomor 12 tahun 2007.
  - d. Rekrutmen pengawas sekolah harus dilakukan dengan perencanaan yang baik, transparan, dan akuntabilitasnya perlu dijaga sehingga mampu menarik minat calon pengawas yang potensial.
2. Dengan memperhatikan pengaruh kompetensi terhadap mutu kinerja pengawas sekolah menengah diklasifikasikan sedang, dan pengaruh kompetensi terhadap variabel lainnya yang juga diklasifikasikan sedang, ini menyiratkan bahwa kompetensi pengawas belumlah maksimal. Perlu upaya terencana untuk meningkatkan kompetensi pengawas diantaranya:
- a. Meningkatkan kualifikasi pengawas sekolah melalui program belajar baik program strata dua (S2), maupun program doctor (S3).
  - b. Melaksanakan kegiatan peningkatan kompetensi pengawas melalui Diklat penguatan kompetensi, seminar, workshop, lokakarya, studi banding dan kegiatan lainnya yang relevan. Jangan sampai terjadi lagi guru atau kepala sekolah sudah ditatar, sementara pengawas yang akan membina guru dan atau kepala sekolah tidak mengetahui apa-apa, sehingga pengawas tidak dapat melakukan tugas pembinaannya terhadap guru dan atau kepala sekolah dengan baik.
  - c. Dilakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) seperti pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif pengawas. Hal ini berkaitan erat dengan kompetensi pengawas dalam hal pengembangan dan penelitian dimana pengawas sekolah harus membimbing guru dan atau kepala sekolah dalam PKB guru dan atau kepala sekolah.

- d. Meningkatkan kemampuan supervisi manajerial dan supervisi akademik, sehingga kemampuan melaksanakan pembinaan baik kepada guru dan atau kepala sekolah berjalan dengan baik sebagaimana mestinya.
  - e. Meningkatkan kompetensi kepribadian pengawas sekolah menengah sehingga mampu melakukan pembinaan dengan hati, melakukan revolusi mental terhadap guru dan atau kepala sekolah.
  - f. Meningkatkan kompetensi sosial pengawas sekolah menengah, sehingga pengawas mampu berkiprah dimasyarakat baik melalui organisasi formal dan non formal kependidikan atau organisasi sosial kemasyarakatan.
3. Dengan memperhatikan pengaruh kepuasan kerja pengawas terhadap mutu kinerja pengawas sekolah menengah diklasifikasikan sedang, ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja pengawas belumlah maksimal. Oleh karena itu perlu perbaikan-perbaikan diantaranya:
- a. Memberikan pemahaman kepada pengawas bahwa pekerjaan yang diembannya adalah pekerjaan yang baik dan mulia yaitu sebagai penjaminan mutu pendidikan. Faktor yang mendorong kepuasan sangatlah penting seperti perasaan atas prestasi yang diraih, atau kemungkinan pengembangan karier. Faktor internal ini perlu terus dipelihara, dan dijaga agar para pengawas merasa puas, dan perasaan puas inilah yang akan mampu meningkatkan mutu kerjanya.
  - b. Mengurangi sumber-sumber eksternal yang menciptakan ketidakpuasan pengawas (*dissatisfier*), diantaranya kompensasi, dan lainnya. Jabatan pengawas merupakan suatu jabatan profesional, tetapi jabatan itu tidak mendapatkan tunjangan profesi kepengawasan, justru pengawas mendapatkan tunjangan profesi guru, hal ini perlu difikirkan untuk meningkatkan harkat, martabat dan kepuasan pengawas.
  - c. Memberikan anggaran operasional yang cukup dan rutin untuk menunjang pelaksanaan pengawas. Selama anggaran operasional tidak diberikan kepada pengawas, bahkan mengandalkan transport dari sekolah, maka

selama itu pula kewibawaan pengawas akan hilang, yang akhirnya mereka akan menjadi pengawas yang lemah kewibawaannya.

- d. Memberikan pendelegasian kewenangan agar pengawas menjadi pengawas yang powerful. Pengawas diberi kewenangan untuk melakukan penilaian kinerja guru, melakukan verifikasi atas guru yang berhak dan layak untuk mendapat tunjangan sertifikasi, serta kewenangan menjadi assessor dalam rangka akreditasi sekolah dan kewenangan lainnya.
  - e. Memastikan instansi yang betul-betul layak untuk menjadi induk organisasinya. Apabila Dinas Pendidikan sudah tidak mampu melakukan pembinaan, maka ada baiknya kepengawasan berada dibawah lembaga penjaminan mutu pendidikan (LPMP) yang memiliki kesamaan tupoksi yaitu penjaminan mutu pendidikan.
4. Dengan memperhatikan pengaruh motivasi terhadap mutu kinerja pengawas sekolah menengah diklasifikasikan tinggi, dan pengaruh motivasi terhadap variabel lainnya yang juga diklasifikasikan tinggi, ini menyiratkan bahwa motivasi pengawas merupakan kondisi jiwa yang mendorong seorang pengawas untuk mencapai mutu kinerjanya secara optimal.
  5. Temuan hasil penelitian diharapkan makin memperkuat pemahaman terhadap teori-teori yang sudah ada hanya saja dalam penelitian ini, peneliti dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan diantaranya:
    - a. keterbatasan pada waktu yang dimiliki,
    - b. keterbatasan variabel yang diteliti yang berpengaruh pada mutu kinerja pengawas sekolah,
    - c. keterbatasan wilayah yang diteliti, sedangkan wilayah yang ada cukup luas dan membutuhkan waktu yang memadai untuk meneliti.
  6. Penelitian ini perlu ditindaklanjuti dengan penelitian berikutnya baik secara konseptual maupun secara kontekstual, sehingga ditemukan informasi yang lengkap tentang bagaimana upaya meningkatkan mutu kinerja pengawas sekolah menengah dengan baik.

