

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

Dari keseluruhan uraian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, dan dikaitkan pula dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penting sebagai berikut :

*Pertama*, pemberdayaan kepala tenaga administrasi sekolah pada SMPN 1 Margahayu dan SMPN 1 Baleendah belum sepenuhnya kepala sekolah diberikan kewenangan kepada kepala tenaga administrasi sekolah untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya. Selama ini di kedua sekolah tersebut masih pada budaya birokrasi, dengan pemberdayaan kepala tenaga administrasi sekolah ada pergeseran dari budaya birokrasi menjadi budaya mandiri, kepala tenaga administrasi sekolah yang berdaya tidak perlu lagi pasif dengan menunggu petunjuk pengarahannya dari atasannya, melainkan mempunyai inisiatif untuk memulai, mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

*Kedua*, pemberian penyadaran kedua kepala sekolah kepada kepala tenaga administrasi sekolah belum secara optimal dilaksanakan untuk menciptakan prakondisi, supaya dapat memfasilitasi berlangsungnya proses pemberdayaan yang efektif. Kepala sekolah perlu memberikan sentuhan penyadaran kepada kepala tenaga administrasi sekolah lebih terbuka dan merasa membutuhkan pengetahuan dan keterampilan untuk memperbaiki kondisi pekerjaannya sesuai dengan tupoksi dan tanggung jawabnya. Sehingga akan dapat merangsang kesadaran mereka tentang perlunya memperbaiki kondisi untuk menciptakan masa depan yang lebih baik. Untuk memperbaiki kondisi

Agung Suryatriyana, 2016

**PEMBERDAYAAN KEPALA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH: Studi Kasus Kepala Tenaga Administrasi Sekolah pada SMPN 1 Margahayu dan SMPN 1 Baleendah di Kabupaten Bandung**

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

kepala sekolah harus melakukan: *pertama*, meningkatkanya kemampuan (*competency*), kepercayaan (*confidence*), wewenang (*authority*), dan tanggung Jawab (*responsibility*) dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan (*actifities*) organisasi untuk meningkatkan kinerja (*performance*) kepala tenaga administrasi sekolah; *kedua*, memberikan kewenangan yang jelas; *ketiga*, tanggung jawab pegawai yang jelas tidak sebatas petunjuk; *kelima*, berikan kepercayaan terhadap para pegawainya; *keenam*, kepemimpinan (*leadership*) yang kuat terhadap kepala tenaga administrasi sekolah; dan *ketujuh*, pemberian motivasi kepada para pegawai untuk lebih produktif

***Ketiga***, kedua kepala sekolah sudah cukup berjalan dalam pemberian kekuasaan kepada kepala tenaga administrasi sekolah untuk menjalankan administrasi sekolah. Kepala tenaga administrasi sekolah akan menjalani proses belajar tentang pengetahuan dan kecakapan keterampilan yang memiliki relevansi dengan apa yang menjadi tuntutan kebutuhan tersebut. Kedua kepala ssekolah secara bertahap menjalankan program pengembangan kepala tenaga administrasi sekolah dan staf melalui: *pertama*, melanjutkan studi dari D.3 ke S.1 dan sertifikasi tenaga administrasi ; *kedua*, Kejelasan tupoksi; *ketiga*, menikutsertakan pelatihan administrasi umum dan pelatihan kepemimpinan; *keempat*, maksimalnya kemampuan kepala tenaga administrasi sekolah kompetensi kepribadian, sosial, teknis, manajerial; *kelima*, memaksimalkan kemampuan dan ketrampilan untuk melaksanakan tugas-tugasnya, kinerja, disiplin, loyalitas dan tanggung jawab tenaga administrasi sekolah.

***Keempat***, kedua kepala sekolah sudah cukup memadai dalam pemberian daya (penguatan) kepada kepala tenaga administrasi sekolah untuk lebih mandiri dalam mengelola administrasi sekolah dengan inisiatif, kreasi-kreasi, dan melakukan inovasi-inovasi dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif. Kepala tenaga administrasi sudah cukup memiliki kemampuan, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain: *pertama*, kemampuan teknis; *kedua*, kemampuan sosial; *ketiga*, kemampuan konseptual.

Agung Suryatriyana, 2016

**PEMBERDAYAAN KEPALA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH: Studi Kasus Kepala Tenaga Administrasi Sekolah pada SMPN 1 Margahayu dan SMPN 1 Baleendah di Kabupaten Bandung**

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

## **B. Implikasi**

Berdasarkan temuan penelitian diatas berimplikasi bahwa:

1. Kebijakan teknis yang ditetapkan baik oleh pusat maupun daerah menjadi acuan dasar bagi pihak sekolah dalam pemberdayaan kepala TAS pada jenjang SMP dan menjadi pijakan propinsi, kab/kota dalam memberikan bantuan baik berupa pelatihan-pelatihan maupun bantuan pembiayaan.
2. Melalui penyadaran kepala TAS memungkinkan pengembangan secara komprehensif:
  - a. Dinas pendidikan dan kebudayaan Kab. Bandung harus menyusun rencana program, yang berhubungan dengan: 1) pemberian tanggungjawab untuk melaksanakan pembinaan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pembinaan untuk meningkatkan kompetensi kepala TAS; 2) pemberian wewenang yang berhubungan dengan pembinaan dalam menetapkan tingkat kinerja kepala TAS melalui penilaian kinerja; dan 3) peningkatan kemampuan/kompetensi kepala TAS, terutama kompetensi kredibilitas personal, kemampuan mengelola perubahan, kemampuan mengelola budaya, pengiriman praktik sumber daya manusia sebagai bekal dalam pembinaannya di sekolah
  - b. Kedua kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi kepala TAS melaksanakan program seharusnya: merencanakan, mengantisipasi, berkonsultasi, mensupervisi, dan bertindak dengan baik dan tepat waktu untuk memastikan bahwa semua sumber daya yang dibutuhkan dapat diidentifikasi, dikembangkan, dan didayagunakan sepenuhnya secara bertanggung jawab.
3. Pengkapasitasan kepala TAS kedua sekolah memungkinkan memiliki peran sentral dalam sebuah lembaga pendidikan, harus benar-benar menempatkan diri sebagai tokoh yang mau dan mampu melaksanakan

Agung Suryatriyana, 2016

*PEMBERDAYAAN KEPALA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH: Studi Kasus Kepala Tenaga Administrasi Sekolah pada SMPN 1 Margahayu dan SMPN 1 Baleendah di Kabupaten Bandung*

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

tugas dan tanggung jawabnya, dengan pendekatan perilaku, yaitu: 1) struktur tugas, dan 2) tenggang rasa. Melalui pendekatan ini memungkinkan kepala TAS dalam pelaksanaan efektivitas MBS, memiliki peran penting sehingga tingkat kontribusinya dapat mempengaruhi kualitas pengelolaan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, kepala TAS perlu memperbaiki perilaku kepemimpinannya, sehingga MBS sebagai salah satu model pengelolaan pendidikan yang berorientasi mutu, dapat dilaksanakan secara efektif. Dengan meningkatkannya mutu layanan pendidikan di sekolah, diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

4. Pemberian daya (penguatan) kepala TAS kedua sekolah akan memberikan kontribusi yang positif pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah untuk meningkatkan produktifitas kerja, efisiensi kerja efektifitas kerja

### **C. Rekomendasi**

Sesuai dengan kesimpulan dan implikasinya, paling tidak ada beberapa rekomendasi yang perlu disampaikan sebagai bentuk saran dari hasil penelitian ini.

#### **1. Bagi Dinas,**

- a. Karena di sekolah untuk pemberdayaan kepala tata usaha perlu proses pemberdayaan pegawai secara rutin agar kinerja para pegawai dapat lebih baik, terutama mengenai penempatan pegawai yang harus sesuai kebutuhan dan berdasarkan kompetensi yang dimiliki calon pegawai, selain itu setiap pelaksanaan Diklat akan harus diikuti oleh setiap pegawai sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, jangan hanya diikuti oleh pegawai yang itu-itu saja, karena pada dasarnya setiap pegawai mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan.

Agung Suryatriyana, 2016

**PEMBERDAYAAN KEPALA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH: Studi Kasus Kepala Tenaga Administrasi Sekolah pada SMPN 1 Margahayu dan SMPN 1 Baleendah di Kabupaten Bandung**

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

- b. Pihak dinas akan lebih baik lagi apabila Diklat yang diberikan berjenjang dan berkesinambungan yang disesuaikan dengan jenjang karir pegawai agar organisasi dapat terus memantau kemampuan dan keterampilan pegawai, tanpa ada intervensi politik
2. Bagi sekolah
    - a. Mengingat kebutuhan pegawai berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai apakah sudah sesuai dengan kebutuhan sekolah atau belum terutama keterampilan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan pegawai masih rendah.
    - b. Hendaknya bisa lebih mengontrol pegawainya selama jam kerja, dan juga mengecek apakah pegawai tersebut benar-benar masuk kerja atau tidak.
    - c. sebaiknya memberikan program diklat yang formal dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lebih memadai di bandingkan dengan yang informal.
  3. Bagi penelitian selanjutnya

Mengingat penelitian ini sifatnya studi kasus pada kedua sekolah, sehingga hasilnya belum menggambarkan keberhasilan pendidikan inklusif. untuk itu perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai pemberdayaan kepala TAS lebih luas lagi.

Agung Suryatriyana, 2016

*PEMBERDAYAAN KEPALA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH: Studi Kasus Kepala Tenaga Administrasi Sekolah pada SMPN 1 Margahayu dan SMPN 1 Baleendah di Kabupaten Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)