



BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian mengenai Kontribusi Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pembantu Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Cimahi, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kontribusi Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pembantu Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Cimahi

Besarnya kontribusi variabel pengembangan karier terhadap kinerja pembantu kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Cimahi tergolong sedang.

Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel pengembangan karier memberikan kontribusi sedang terhadap kinerja pembantu kepala sekolah.

Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa pengembangan karier yang diterapkan sekolah pada administrasi sekolah oleh pembantu kepala sekolah dalam kategori sangat baik akan lebih mewujudkan kinerja yang optimal sehingga diharapkan akan membantuk efektivitas kerja mupun kualitas penyelenggaraan pendidikan.



2. Kontribusi Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pembantu Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Cimahi

Besarnya kontribusi komitmen organisasional terhadap kinerja pembantu kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Cimahi tergolong sedang.

Temuan penelitian ini menerangkan bahwa komitmen organisasional yang sangat kuat dan mencerminkan kemauan yang baik pula pada pembantu kepala sekolah untuk melaksanakan penyelenggaraan pendidikan, yang dapat mendorong efektivitas kerja yang optimal.

3. Kontribusi Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pembantu Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Cimahi

Besarnya kontribusi secara bersama-sama antara variabel pengembangan karier dan komitmen organisasional terhadap kinerja pembantu kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Cimahi tergolong sedang.

Temuan penelitian ini menerangkan bahwa pengembangan karier dan komitmen organisasional secara bersama-sama yang berada dalam pencapaian yang tinggi dapat mendorong optimalisasi pelaksanaan pekerjaan pembantu kepala sekolah dalam memberikan layanan pendidikan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang dikemukakan di atas, penulis menemukan implikasi yang dapat diterapkan pada kegiatan empirik mengenai Kontribusi Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pembantu Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Cimahi sebagai berikut:

1. Pengembangan karier akan berkontribusi terhadap kinerja dengan sangat optimal pada pembantu kepala sekolah dengan karakteristik laki-laki, usia 41 – 50 tahun, golongan IV/a, masa kerja kurang dari 15 tahun, jumlah jam mengajar 8 – 16 jam per minggu, dan pengalaman menjabat 5 – 10 tahun.
2. Pengembangan karier akan berkontribusi terhadap kinerja dengan cukup optimal pada pembantu kepala sekolah dengan karakteristik perempuan, usia 41 – 50 tahun, golongan IV/a, masa kerja kurang dari 15 tahun, jumlah jam mengajar 8 – 16 jam per minggu, dan pengalaman menjabat 5 – 10 tahun.
3. Komitmen organisasional akan berkontribusi terhadap kinerja dengan sangat optimal pada pembantu kepala sekolah dengan karakteristik laki-laki, usia 51 – 60 tahun, pendidikan S1, golongan IV/a, masa kerja kurang dari 15 tahun, jumlah jam mengajar lebih dari 16 jam per minggu, dan pengalaman menjabat 5 – 10 tahun.
4. Komitmen organisasional akan berkontribusi terhadap kinerja dengan cukup optimal pada pembantu kepala sekolah dengan

karakteristik perempuan, usia 51 – 60 tahun, pendidikan S1, golongan IV/a, masa kerja kurang dari 15 tahun, jumlah jam mengajar lebih dari 16 jam per minggu, dan pengalaman menjabat 5 – 10 tahun.

5. Pengembangan karier dan komitmen organisasional secara bersama-sama akan berkontribusi terhadap kinerja dengan sangat optimal pada pembantu kepala sekolah dengan karakteristik laki-laki, usia 41 – 50 tahun, pendidikan S1, golongan IV/a, masa kerja kurang dari 15 tahun, jumlah jam mengajar lebih dari 16 jam per minggu, dan pengalaman menjabat 5 – 10 tahun.
6. Pengembangan karier dan komitmen organisasional secara bersama-sama akan berkontribusi dengan cukup optimal terhadap kinerja pembantu kepala sekolah dengan karakteristik perempuan, usia 41 – 50 tahun, pendidikan S1, golongan IV/a, masa kerja kurang dari 15 tahun, jumlah jam mengajar lebih dari 16 jam per minggu, dan pengalaman menjabat 5 – 10 tahun.
7. Pengembangan karier guru dengan pengayaan tugas melalui pemberian jabatan pembantu kepala sekolah hendaknya memperhatikan kecakapan guru tersebut dan ketentuan kepegawaian yang mengatur pengembangan karier pegawai negeri sipil pada umumnya, serta ketentuan normatif pengembangan karier khusus profesi guru.

8. Komitmen organisasional pembantu kepala sekolah dapat ditumbuhkan dengan mengakomodasikan kebutuhan pribadi ke dalam visi dan misi organisasi sekolah, sehingga pelaksanaan kerja oleh pembantu kepala sekolah adalah kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pribadi sekaligus memenuhi tujuan organisasi sekolah.
9. Kinerja pembantu kepala sekolah dapat ditingkatkan dengan melaksanakan pengembangan karier yang optimal dan peningkatan komitmen organisasional pembantu kepala sekolah. Oleh karena itu pemodifikasian pelaksanaan pengembangan karier yang memenuhi ketentuan-ketentuan serta pemodifikasian perilaku yang membentuk komitmen organisasional pembantu kepala sekolah akan memperbesar kemungkinan meningkatnya kinerjanya.

C. Rekomendasi

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan-permasalahan penelitian mengenai Kontribusi Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pembantu Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Cimahi, maka ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah

Berkaitan dengan pengembangan karier yang dilaksanakan hendaknya kepala sekolah mempertimbangkan prestasi kerja dan daftar urutan kepangkatan serta komitmen organisasional pembantu kepala sekolahnya

sehingga menjadi modal awal di dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan secara efektif.

Begitu pula dengan pemantauan dan evaluasi karier serta kemampuan pembantu kepala sekolah, kepala sekolah hendaknya memperhatikan faktor internal dan eksternal sekolah dengan menyikapi positif penilaian prestasi kerja pembantu kepala sekolah sebagai umpan balik bagi pembantu kepala sekolah atas pelaksanaan kerja mereka yang akan berkontribusi pada kemajuan kariernya.

Kepala sekolah hendaknya menginformasikan kepada pembantu kepala sekolah mengenai kemungkinan-kemungkinan perubahan lingkungan yang terjadi serta pola karier ada yang akan berkontribusi pada pengembangan karier pembantu kepala sekolah.

Kepala sekolah hendaknya dapat mengakomodasikan kebutuhan individu pembantu kepala sekolah sehingga dapat menumbuhkan komitmen organisasional pembantu kepala sekolah terhadap sekolah. Komitmen pembantu kepala sekolah untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah unit kerjanya menjadi titik tolak baginya untuk bekerja dengan rasa tanggung jawab. Kepala sekolah dapat mengupayakan peningkatan tunjangan kesejahteraan pembantu kepala sekolah secara adil dan transparan. Hal ini dapat dimaklumi mengingat beratnya tugas dan tanggung jawab yang diemban pembantu kepala sekolah. Terlebih dengan peluang menempati jabatan di luar organisasi yang mungkin sedikit

banyak lebih menjanjikan atas kesejahteraan pembantu kepala sekolah membuat fokus kinerja terganggu.

Dalam jangka panjang perlu dipikirkan bagaimana tindakan yang dapat dilakukan untuk memelihara tingkat komitmen organisasional para pembantu kepala sekolah. Hal ini cukup dapat dimaklumi mengingat jenjang karier yang tersedia di sekolah unit kerja pembantu kepala sekolah terbatas. Jika kebutuhan pembantu kepala sekolah tidak terpenuhi di sekolah unit kerjanya sekarang, bukan tidak mungkin mereka akan mempertimbangkan untuk keluar. Secara kemungkinan sistem kepegawaian yang ada memungkinkan terjadinya mutasi pegawai baik dalam rangka mutasi sejajar maupun promosi naik tingkat serta diagonal dengan berpindah kepada jabatan fungsional lain dan atau jabatan struktural.

Kepala sekolah hendaknya dapat memantau pelaksanaan kerja pembantu kepala sekolah dengan senantiasa memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi mengenai tugas-tugas administrasi pendidikan di sekolah. Kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab yang didelegasikan kepada pembantu kepala sekolah dapat membantu efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan pendidikan serta efisiensi sumber daya yang dibutuhkan, terutama tenaga dan waktu kepala sekolah.

2. Bagi Pembantu Kepala Sekolah

Agar usaha pengembangan karier dapat tercapai dengan baik sesuai dengan tujuan individu dan organisasi, hendaknya tidak tergantung pada kepala saja. Usaha pengembangan karier dapat dilakukan dengan

senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan berkomunikasi baik dengan kepala, sesama rekan kerja, bahkan dengan pihak di luar organisasi.

Pembantu kepala sekolah hendaknya tetap meningkatkan kemampuan dan kemauan dalam meningkatkan kinerjanya. Kemauan ini berkaitan dengan komitmen yang ada pada diri pembantu kepala sekolah untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi sekolah unit kerjanya sebagai bukti rasa kepemilikan dan kepedulian. Jikapun organisasi sekolah unit kerja pembantu kepala sekolah sekarang belum bisa memenuhi kebutuhan pribadi pembantu kepala sekolah, komitmen organisasi ini berfungsi sebagai pendorong pencapaian prestasi kerja individual. Prestasi kerja pembantu kepala sekolah mungkin saja akan menjadi pertimbangan pihak lain, terutama dinas pendidikan sebagai pertimbangan pengembangan karier pribadi pembantu kepala sekolah di masa mendatang meski tidak di sekolah unit kerja yang sekarang ini.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya hendaknya dapat meneliti dengan metode penelitian yang berbeda dan lebih akurat. Kebijakan-kebijakan yang diimplementasikan pemerintah dan lembaga sekolah hendaknya menjadi bahan kajian penelitian yang lebih mutakhir. Adapun variabel penelitian yang penulis sarankan adalah pola pengembangan karier guru tanpa harus beralih kepada jabatan fungsional lain dan atau jabatan struktural lain. Jika perlu tanpa harus meninggalkan organisasi sekolah unit kerjanya. Dengan demikian guru profesional adalah guru yang tetap menjadi guru tanpa

harus resah memikirkan karier di luar keguruan dan mengkhawatirkan kesejahteraannya.



