

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen profesional guru di SDIT Al Muchtar Kota Bekasi tercermin secara kuat dalam tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, normatif, dan kontinuan. Dalam dimensi Afektif, guru merasa cinta dan bangga menjadi bagian SDIT Al Muchtar sehingga siap bekerja menaati segala standar operasional sekolah, sedangkan pada dimensi Normatif, guru merasa terikat secara moral untuk tetap menjadi anggota dalam profesinya, memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan profesinya dan pada dimensi Berkelanjutan, guru bersedia untuk mengembangkan karirnya dan berusaha memperbarui kemampuannya mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjutan dalam meningkatkan keterampilan. Ketiga dimensi tersebut saling menguatkan dan menunjukkan bahwa para guru tidak hanya memiliki keterikatan emosional terhadap sekolah, tetapi juga menjunjung tinggi tanggung jawab moral serta mempertimbangkan secara rasional keberlanjutan pengabdianya.

2. Kinerja guru di SDIT Al Muchtar Kota Bekasi dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini tercermin dari konsistensi guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara menyeluruh dan profesional. Pada perencanaan pembelajaran, guru menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, menyusun bahan ajar, merancang strategi pembelajaran dengan menggunakan metode pembelajaran dan media pembelajaran yang relevan agar tercapai tujuan pembelajaran, sedangkan dalam pelaksanaan pembelajaran guru mengawali proses pembelajaran dengan cara yang efektif, mahir memanfaatkan lingkungan belajar, mendorong siswa agar aktif berpartisipasi dalam pembelajaran dan menutup kegiatan pembelajaran yang berdaya guna dan pada penilaian pembelajaran guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau perkembangan dan hasil belajar siswa serta menggunakan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik. Implementasi kinerja ini juga sejalan dengan indikator penilaian kinerja guru sebagaimana diatur dalam pedoman Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan di lingkungan sekolah.
3. Kepala sekolah SDIT Al Muchtar Kota Bekasi telah menjalankan peran kepemimpinan transformasional secara efektif dalam upayanya meningkatkan komitmen profesional guru. Melalui dimensi *idealized influence*, kepala sekolah membangun kepercayaan, memberikan keteladanan, menanamkan nilai-nilai, mengomunikasikan visi dan misi

sekolah secara konsisten serta bertindak dengan integritas dan etika dalam menjalankan tugasnya. Pada aspek *intellectual stimulation*, kepala sekolah mendorong pengembangan profesional guru, membuka ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan budaya dialog yang konstruktif. Sementara itu, pada dimensi *individualized consideration*, kepala sekolah menunjukkan kepedulian personal dengan memahami kebutuhan individu guru, merespons aspirasi mereka dan menjalin hubungan yang bersifat mendukung secara emosional. Ketiga dimensi ini secara terpadu memperkuat komitmen profesional guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan sekolah. Melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah, seluruh guru digerakkan untuk membuat *Memorandum of Understanding (MOU)* setiap tahun dalam bentuk Surat Pernyataan Kesediaan Memperpanjang Masa Tugas untuk menjalankan profesinya. Keseluruhan upaya ini berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan komitmen profesional guru secara efektif.

4. Kepala sekolah SDIT Al Muchtar Kota Bekasi telah menjalankan kepemimpinan transformasional secara optimal dalam upayanya meningkatkan kinerja guru. Melalui dimensi *idealized influence*, kepala sekolah menunjukkan keteguhan dalam menghadapi tantangan dan hambatan sekolah. Dalam dimensi *inspirational motivation*, kepala sekolah mampu membangkitkan semangat dan antusiasme para guru

dalam bekerja dan berbagai kegiatan sekolah, memberikan penghargaan atas prestasi, serta menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif. Pada dimensi *intellectual stimulation*, kepala sekolah mendorong guru untuk berpikir kritis, kreatif, dan terbuka terhadap inovasi, serta terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya. Sementara itu, dalam dimensi *individualized consideration*, kepala sekolah menunjukkan kepedulian terhadap pengembangan profesional guru serta memberikan dukungan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Keseluruhan upaya ini berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, dapat direkomendasikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam hal ruang lingkup dan pendekatan. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan pendekatan yang berbeda, mengkaji variabel lain yang berpengaruh melibatkan lebih banyak sekolah sebagai objek penelitian untuk membandingkan pola kepemimpinan dan dampaknya terhadap guru agar hasil lebih komprehensif.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan dapat:

- a. Terus menjaga dan meningkatkan komitmen profesional melalui pengembangan diri yang berkelanjutan.
- b. Terbuka terhadap inovasi pembelajaran, refleksi, dan umpan balik sebagai bagian dari peningkatan kinerja.
- c. Menjalinkan komunikasi yang baik dengan kepala sekolah dan rekan sejawat untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif.

3. Bagi Guru

Guru sebagai pelaksana utama proses pendidikan di sekolah diharapkan dapat:

- a. Terus meningkatkan komitmen profesional melalui partisipasi aktif dalam pengembangan diri dan kegiatan peningkatan kompetensi, baik secara internal maupun eksternal.
- b. Menunjukkan kinerja yang optimal dengan senantiasa melakukan evaluasi diri, terbuka terhadap perubahan, serta memanfaatkan teknologi dan media pembelajaran secara efektif.
- c. Menjalinkan komunikasi dan kerja sama yang baik dengan kepala sekolah dan rekan sejawat guna menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

4. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di lingkungan sekolah disarankan untuk:

- a. Memperkuat penerapan kepemimpinan transformasional melalui keteladanan, motivasi, pemberdayaan guru, serta perhatian terhadap kebutuhan individual guru.
- b. Menyediakan ruang partisipasi dan dialog terbuka bagi guru dalam pengambilan keputusan dan pengembangan program sekolah.
- c. Melaksanakan supervisi akademik dan pembinaan secara terarah, sistematis, serta berorientasi pada peningkatan kinerja dan profesionalisme guru.

5. Bagi Sekolah

Sekolah sebagai lembaga yang menaungi seluruh aktivitas pendidikan perlu:

- a. Merancang kebijakan pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru, termasuk pelatihan, workshop, mentoring, dan evaluasi kinerja yang terstruktur.
- b. Membangun budaya organisasi yang kolaboratif, inovatif, dan apresiatif terhadap kontribusi guru dalam mendukung pencapaian visi dan misi sekolah.
- c. Mengintegrasikan nilai-nilai kepemimpinan transformasional dalam sistem manajemen sekolah agar

dapat menciptakan iklim kerja yang mendorong kinerja dan komitmen jangka panjang