

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Inovasi Pengawasan Dan Penilaian Kepala Sekolah Di SMKN 4 Kota Banjarmasin Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan telah menunjukkan hasil sebagian kemajuan yang telah dicapai melalui inovasi pengawasan dan penilaian. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk mencapai efektivitas yang lebih optimal. Penilaian berdasarkan penentuan tujuan dan standar kinerja, pengumpulan informasi dan data, proses evaluasi dan analisis kinerja, umpan balik, langkah-langkah korektif, monitoring dan penyesuaian berkelanjutan, penghargaan dan pengakuan adalah sebagai berikut:

1. Penentuan Tujuan dan Standar Kinerja Kepala Sekolah Di SMKN 4 Kota Banjarmasin Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan sudah berjalan dengan baik melalui forum pertemuan, supervisi, dan mekanisme evaluasi yang teratur. Guru dilibatkan sesuai fokus tujuan, indikator kinerja diarahkan pada visi sekolah, dan prinsip SMART digunakan agar target lebih jelas dan terukur. Monitoring serta pembinaan juga dilakukan untuk menjaga kedisiplinan, sementara penghargaan diberikan kepada guru yang berprestasi sebagai bentuk apresiasi. Namun, belum didukung oleh dokumentasi yang lengkap, seperti daftar guru yang sering absen, dan

indikator rapat pendidikan. Tanpa bukti pendukung yang memadai, analisis kinerja belum sepenuhnya komprehensif.

2. Pengumpulan Data Kinerja Guru Kepala Sekolah Di SMKN 4 Kota Banjarmasin Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan sudah dilakukan secara sistematis dengan melibatkan berbagai sumber informasi, seperti laporan guru piket, staf tata usaha, siswa, serta observasi langsung oleh kepala sekolah. Data yang diperoleh juga dimanfaatkan untuk menyusun program pengembangan profesional guru melalui pelatihan, Namun, efektivitas sistem pengumpulan data masih terbatas karena belum didukung oleh dokumentasi pendukung yang lengkap, seperti laporan piket harian, laporan kurikulum, instrumen rubrik penilaian, serta dokumen hasil supervisi akademikworkshop, maupun kegiatan MGMP. Dengan cara ini, sekolah membangun budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Ketiadaan bukti fisik ini membuat analisis yang dilakukan cenderung deskriptif dan belum sepenuhnya komprehensif.
3. Evaluasi dan Analisis Kerja Kepala Sekolah Di SMKN 4 Kota Banjarmasin Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan telah berjalan dengan baik dan sistematis, mencakup aspek kedisiplinan, ketepatan waktu, ketercapaian pembelajaran, serta sikap profesional guru. Evaluasi dilakukan secara berkala bulanan, triwulan, hingga semester. Guru dan tenaga kependidikan berperan aktif dalam pengumpulan data, analisis, serta pemberian umpan balik, sementara rapat evaluasi menjadi wadah untuk menggali akar

masalah dan menyusun komitmen bersama. Keberadaan dokumen pendukung seperti visi-misi sekolah, sertifikat praktik, instrumen evaluasi, serta laporan kegiatan menunjukkan adanya sistem monitoring yang terstruktur dan berkesinambungan. Meski demikian, tantangan tetap ada, terutama terkait kesiapan guru yang beragam setiap tahun. Oleh karena itu, komunikasi dan pengingat dari pimpinan menjadi kunci agar program tetap berjalan sesuai rencana.

4. Pemberian umpan balik kepala sekolah di SMKN 4 Kota Banjarmasin telah berjalan dengan baik dan mencerminkan prinsip supervisi modern yang menekankan pembinaan daripada sekadar pengawasan. Umpan balik diberikan secara personal maupun dalam forum rapat evaluasi, sehingga guru tidak hanya mengetahui kelemahan mereka, tetapi juga memperoleh solusi nyata melalui pelatihan, lokakarya, dan keterlibatan mitra industri. Penyampaian dilakukan secara komunikatif, baik lisan maupun tertulis, meskipun efektivitasnya belum optimal karena kurangnya validasi data, ketiadaan dokumentasi tertulis hasil evaluasi, serta pemanfaatan platform PMM yang belum maksimal sehingga umpan balik belum sepenuhnya berbasis bukti konkret. Di sisi lain, pemberian penghargaan kepala sekolah juga telah berjalan dengan baik, ditunjukkan melalui beragam bentuk apresiasi seperti sertifikat, dana pembinaan, fasilitas tambahan, hingga piala yang mencerminkan komitmen sekolah dalam memberikan pengakuan berkesinambungan. Walaupun keterbatasan dana masih menjadi tantangan, penghargaan non-tunai seperti piagam atau pengakuan di forum resmi tetap efektif menjaga semangat kerja. Keberadaan

draf sertifikat penghargaan semakin memperkuat proses penghargaan agar lebih terstruktur, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

5. Implementasi tindakan korektif kepala sekolah di SMKN 4 Kota Banjarmasin telah berjalan secara bertahap dan terstruktur, mulai dari teguran lisan, pemberian surat peringatan, hingga pembinaan dan pelatihan khusus bagi guru yang belum memenuhi standar kinerja. Upaya ini menunjukkan komitmen terhadap peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan, namun efektivitasnya masih terbatas karena kurangnya dokumentasi tertulis, seperti Surat Peringatan (SP1), yang membuat proses evaluasi kurang transparan dan berisiko menimbulkan persepsi subjektif. Tanpa bukti tertulis yang lengkap, tindak lanjut sulit dijadikan acuan untuk perbaikan berkelanjutan. Sementara itu, monitoring berkelanjutan kepala sekolah telah berjalan dengan baik dan sesuai prinsip supervisi modern yang berorientasi pada pembinaan serta perbaikan berkesinambungan. Meski demikian, efektivitas monitoring belum sepenuhnya optimal karena tidak didukung dokumentasi yang memadai. Ketiadaan draf laporan tertulis saat monitoring membuat bukti nyata kurang kuat, sehingga hasil pengawasan belum sepenuhnya dapat dipertanggungjawabkan sebagai dasar evaluasi dan tindak lanjut.

B. saran

Peneliti memberikan beberapa saran untuk SMKN 4 Kota Banjarmasin terkait Inovasi Pengawasan Dan Penilaian Kepala Sekolah Di SMKN 4 Kota

Banjarmasin Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah, disarankan untuk menyusun sistem pengawasan yang lebih terstruktur dengan dokumentasi lengkap, serta mengedepankan pendekatan pembinaan agar guru merasa didukung untuk berkembang.
2. Bagi guru dan tenaga kependidikan, penting untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta aktif memanfaatkan forum supervisi dan pelatihan sebagai sarana refleksi dan pengembangan profesional.
3. Bagi lembaga pendidikan, perlu adanya dukungan kebijakan dan anggaran yang memadai, serta keterlibatan stakeholder eksternal seperti orang tua, alumni, dan mitra industri agar pengawasan relevan dengan kebutuhan dunia kerja.