

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut:

1. Dengan *Balanced Scorecard*, instansi pendidikan dapat menerjemahkan visi sekolah sebagai cita-cita sekolah dalam jangka panjang menjadi aktivitas-aktivitas dalam jangka pendek. Indikator pencapaian dari kinerja sekolah dalam jangka pendek tersebut akan saling terhubung untuk dapat mencapai visi yang telah ditentukan.
2. Siswa merupakan pihak yang menjadi pelanggan pada perspektif pelanggan. Kepuasan siswa sebagai pelanggan merupakan tujuan strategis dari perspektif pelanggan sekolah. Indikator yang dapat mengukur kepuasan siswa adalah rata-rata perolehan nilai ujian bersama (UAS dan UKK) dan Ujian Nasional, perolehan prestasi akademik dan nonakademik, tingkat kelulusan peserta didik, dan jumlah lulusan yang melanjutkan pendidikan ke pendidikan tinggi.
3. Terdapat tiga tujuan strategis dari perspektif keuangan sekolah, yaitu:
 - Mewujudkan penggalangan dana yang memadai, indikator kinerja yang digunakan adalah perhitungan realisasi pendapatan/anggaran pendapatan.
 - Melaksanakan anggaran dengan efektif, indikator kinerja yang digunakan adalah realisasi belanja/anggaran belanja.
 - Melaksanakan anggaran dengan efisien, indikator kinerja yang digunakan adalah pengurangan biaya operasional.

4. Terdapat tiga tujuan strategis dari perspektif proses internal sekolah, yaitu:

- Memahami pelanggan dan melakukan inovasi dengan indikator kinerja jumlah karya ilmiah di bidang penelitian tindakan kelas dan jumlah inovasi metode pembelajaran baru.
- Proses operasi
 - Penilaian kinerja guru, indikator kinerja yang digunakan adalah jumlah RPP yang telah dinilai oleh tim penilai kinerja guru dan hasil penilaian kinerja guru.
 - Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, indikator kinerja yang digunakan adalah persentase kesesuaian sarana dan prasarana sekolah sesuai dengan standar nasional sarana dan prasarana sekolah.
 - Meningkatnya minat baca peserta didik ke perpustakaan, indikator kinerja yang digunakan adalah jumlah kunjungan ke perpustakaan, jumlah inovasi perpustakaan, jumlah anggota KCB, dan hasil akreditasi perpustakaan.
 - Pembinaan peserta didik dengan keahlian khusus dan pengembangan diri, indikator kinerja yang digunakan adalah jumlah siswa yang memiliki keahlian khusus di masing-masing bidang lomba yang akan diikuti, perolehan nilai dari pengembangan diri yang diikuti, dan intensitas latihan. Untuk proses pembinaan kepribadian dan kedisiplinan peserta didik, indikator yang digunakan adalah absensi jumlah pelanggaran peserta didik.

- Pelayanan administrasi yang memadai, indikator kinerja yang digunakan adalah jumlah pengerjaan ulang, jumlah kesalahan layanan, dan jumlah komplain.
 - Kemitraan, indikator kinerja yang digunakan adalah meningkatkan jumlah perusahaan yang bekerja sama
5. Terdapat tiga tujuan strategis dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, yaitu:
- Memenuhi kebutuhan keterampilan sumber daya manusia di posisi strategis dengan indikator kompetensi SDM di posisi strategis yang menunjang terlaksananya proses operasi
 - Mengoptimalkan pelatihan sumber daya manusia dengan indikator jumlah pelatihan yang diikuti oleh SDM
 - Menilai kepuasan karyawan, keselarasan motivasi SDM dengan visi sekolah, dan komunikasi internal organisasi dengan indikator survei kepada pendidik dan tenaga kependidikan

6.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan untuk menarik kesimpulan lebih jauh. Keterbatasan tersebut adalah tidak dilengkapinya ukuran kinerja dengan target. Hal ini dikarenakan adanya beberapa aspek dalam rancangan pengukuran kinerja ini yang belum direncanakan di SMAN 1 Lawang dan yang baru saja direncanakan.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi SMAN 1 Lawang

- Diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai apa pentingnya menggunakan *Balanced Scorecard* bagi sekolah dalam proses penilaian kinerja untuk dapat menerapkan *Balanced Scorecard* dalam proses penilaian kinerja sekolah secara efektif. Pemahaman tersebut harus dimiliki oleh kepala sekolah selaku manajemen puncak dari sekolah. Setelah itu, kepala sekolah perlu untuk membentuk tim penilai kinerja sekolah. Tugas awal dari tim tersebut adalah menentukan target dari setiap indikator kinerja dari rancangan penilaian kinerja sekolah dengan menggunakan *Balanced Scorecard*. Selanjutnya, tim bertugas untuk mengomunikasikannya kepada seluruh pendidik dan tenaga pendidikan di sekolah agar setiap aspek di sekolah mengetahui mengapa *Balanced Scorecard* perlu untuk diterapkan dalam proses penilaian kinerja sekolah.
- Diperlukan komitmen yang kuat dari seluruh warga sekolah untuk memahami dan melaksanakan aktivitas dalam upaya pencapaian visi sekolah, yaitu “Menghasilkan siswa SMA Negeri 1 Lawang yang beriman dan bertaqwa, cerdas, terampil, berbudi pekerti luhur yang mampu bersaing untuk meraih prestasi”. Dalam *Balanced Scorecard*, perspektif pertumbuhan dan pembelajaran merupakan perspektif yang berperan sebagai fondasi peta strategi. Hal ini dapat diartikan bahwa sumber daya

manusia dan budaya organisasi menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian lebih untuk dapat mencapai visi sekolah dalam jangka panjang.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- Penelitian selanjutnya diharapkan mampu untuk menyertakan target dari masing-masing pengukuran kinerja dengan melakukan diskusi lebih lanjut dengan objek penelitian.
- Pelaksanaan wawancara sebaiknya dilakukan saat institusi pendidikan tidak sedang berada pada periode ujian atau kegiatan sekolah sehingga tidak mengganggu waktu narasumber dalam mempersiapkan pelaksanaan ujian atau kegiatan sekolah.
- Penelitian selanjutnya diharapkan dapat untuk melakukan wawancara dengan lebih banyak narasumber potensial yang terkait untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap sehingga memudahkan dalam proses penyusunan peta strategi dan pengukuran kinerjanya.