

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula Efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula Efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah

memiliki hubungan dengan Efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Artinya semakin baik budaya sekolah maka semakin baik pula Efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat.

4. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama dengan Efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah berhubungan dengan Efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Artinya semakin baik Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah maka semakin baik pula Efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat.

#### **B. Implikasi**

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama dapat meningkatkan efektivitas kerja guru. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan efektivitas kerja guru. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi dari yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian diantaranya:

### **1. Upaya Meningkatkan Efektivitas kerja guru Melalui Peningkatan Kepemimpinan kepala sekolah**

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga efektivitas kerja guru selalu terjaga.

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan dan guru.

Guru sangat berperan dalam menentukan kualitas lulusan sekolah. Artinya untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas diperlukan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal. Sedangkan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal dapat diperoleh bila ditunjang oleh kepemimpinan yang baik.

Peran pemimpin sangat penting dalam organisasi, tanpa adanya pemimpin suatu organisasi hanya merupakan pergaulan orang-orang dan mesin. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, mamantau dan kalau perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu. Selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan tertentu.

Seorang kepala sekolah mempunyai tugas untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah besar orang-orang (guru) yang mempunyai berbagai sikap, tingkah laku dan latar belakang yang berbeda-beda. Untuk mendapatkan guru yang dapat membantu tugas pimpinan secara optimal, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan merubah tingkah laku bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Pemimpin yang efektif selalu menyadari bahwa anggota organisasinya merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga karena dikaruniai atau memiliki otak dan akal fikiran, sehingga pemimpin selalu berupaya menggali, memanfaatkan dan meningkatkan kreatifitas anggotanya untuk mencapai prestasi yang tinggi.

## **2. Upaya Meningkatkan Efektivitas kerja guru Melalui Peningkatan Motivasi Kerja**

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka efektivitas kerja guru perlu ditingkatkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, di antaranya adalah faktor intern berupa motivasi kerja guru.

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk berbuat sesuatu. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya. Guru bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya.

Motivasi kerja guru sebagai perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minatnya yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya yang akan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja guru.

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan efektivitas kerja guru. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu

### **3. Upaya Meningkatkan Efektivitas kerja guru Melalui Peningkatan Budaya sekolah Guru**

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yakni kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan efektivitas kerja guru, maka upaya

meningkatkan efektivitas kerja guru adalah dengan menciptakan budaya sekolah melalui program yang dapat meningkatkan budaya sekolah.

Beberapa manfaat yang bisa diambil dari upaya pengembangan budaya sekolah, diantaranya : (1) menjamin kualitas kerja yang lebih baik; (2) membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horisontal; (3) lebih terbuka dan transparan; (4) menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi; (4) meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan; (5) jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki; dan (6) dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK. Selain beberapa manfaat di atas, manfaat lain bagi individu (pribadi) dan kelompok adalah : (1) meningkatkan kepuasan kerja; (2) pergaulan lebih akrab; (3) disiplin meningkat; (4) pengawasan fungsional bisa lebih ringan; (5) muncul keinginan untuk selalu ingin berbuat proaktif; (6) belajar dan berprestasi terus serta; dan (7) selalu ingin memberikan yang terbaik bagi sekolah, keluarga, orang lain dan diri sendiri.

Upaya pengembangan budaya sekolah seyogyanya mengacu kepada beberapa prinsip berikut ini.

1. Berfokus pada Visi, Misi dan Tujuan Sekolah. Pengembangan budaya sekolah harus senantiasa sejalan dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Fungsi visi, misi, dan tujuan sekolah adalah mengarahkan pengembangan budaya sekolah. Visi tentang keunggulan mutu misalnya, harus disertai dengan program-program yang nyata mengenai penciptaan budaya sekolah.

2. Penciptaan Komunikasi Formal dan Informal. Komunikasi merupakan dasar bagi koordinasi dalam sekolah, termasuk dalam menyampaikan pesan-pesan pentingnya budaya sekolah. Komunikasi informal sama pentingnya dengan komunikasi formal. Dengan demikian kedua jalur komunikasi tersebut perlu digunakan dalam menyampaikan pesan secara efektif dan efisien.
3. Inovatif dan Bersedia Mengambil Resiko. Salah satu dimensi budaya organisasi adalah inovasi dan kesediaan mengambil resiko. Setiap perubahan budaya sekolah menyebabkan adanya resiko yang harus diterima khususnya bagi para pembaharu. Ketakutan akan resiko menyebabkan kurang beraninya seorang pemimpin mengambil sikap dan keputusan dalam waktu cepat.
4. Memiliki Strategi yang Jelas. Pengembangan budaya sekolah perlu ditopang oleh strategi dan program. Strategi mencakup cara-cara yang ditempuh sedangkan program menyangkut kegiatan operasional yang perlu dilakukan. Strategi dan program merupakan dua hal yang selalu berkaitan.
5. Berorientasi Kinerja. Pengembangan budaya sekolah perlu diarahkan pada sasaran yang sedapat mungkin dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur akan mempermudah pengukuran capaian kinerja dari suatu sekolah.
6. Sistem Evaluasi yang Jelas. Untuk mengetahui kinerja pengembangan budaya sekolah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap: jangka pendek, sedang, dan jangka panjang. Karena itu perlu dikembangkan sistem evaluasi terutama dalam hal: kapan evaluasi dilakukan, siapa yang melakukan dan mekanisme tindak lanjut yang harus dilakukan.

7. Memiliki Komitmen yang Kuat. Komitmen dari pimpinan dan warga sekolah sangat menentukan implementasi program-program pengembangan budaya sekolah. Banyak bukti menunjukkan bahwa komitmen yang lemah terutama dari pimpinan menyebabkan program-program tidak terlaksana dengan baik.
8. Keputusan Berdasarkan Konsensus. Ciri budaya organisasi yang positif adalah pengambilan keputusan partisipatif yang berujung pada pengambilan keputusan secara konsensus. Meskipun hal itu tergantung pada situasi keputusan, namun pada umumnya konsensus dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi dalam melaksanakan keputusan tersebut.
9. Sistem Imbalan yang Jelas. Pengembangan budaya sekolah hendaknya disertai dengan sistem imbalan meskipun tidak selalu dalam bentuk barang atau uang. Bentuk lainnya adalah penghargaan atau kredit poin terutama bagi siswa yang menunjukkan perilaku positif yang sejalan dengan pengembangan budaya sekolah.
10. Evaluasi Diri. Evaluasi diri merupakan salah satu alat untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi di sekolah. Evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan curah pendapat atau menggunakan skala penilaian diri. Kepala sekolah dapat mengembangkan metode penilaian diri yang berguna bagi pengembangan budaya sekolah. Halaman berikut ini dikemukakan satu contoh untuk mengukur budaya sekolah.

#### **4. Upaya Meningkatkan Efektivitas kerja guru Melalui Peningkatan Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Kerja Dan Budaya sekolah Guru**

Dengan diterimanya hipotesis keempat yakni kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah guru menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan secara bersama dengan efektivitas kerja guru, maka upaya meningkatkan efektivitas kerja guru adalah dengan meningkatkan kualitas Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan membuat kepuasan guru yang mampu merangsang timbulnya rasa disiplin dan rasa memiliki terhadap sekolah sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja guru.

Agar guru dapat memiliki efektivitas kerja guru yang baik dalam mengajar dan dapat melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran sebagaimana yang diamanatkan pada Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka guru harus senantiasa meningkatkan kompetensinya secara terus menerus melalui berbagai upaya antara lain pelatihan, kegiatan karya tulis ilmiah, pertemuan di kelompok kerja dan musyawarah kerja, peningkatan iklim sekolah yang kondusif, motivasi kerja serta meningkatkan budaya sekolah guru.

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengajar, pemerintah seharusnya mampu menciptakan program-program yang dapat meningkatkan efektivitas kerja guru. Program-program tersebut antara lain dalam bentuk pendidikan dan latihan, penataran-penataran, penyempurnaan kurikulum, pengadaan sarana dan prasarana belajar serta peningkatan manajemen sekolah.

Kemudian Kepala sekolah merupakan orang yang bertanggung jawab disekolah untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja guru. Untuk itu kepala

sekolah harus memiliki berbagai cara dan strategi untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja gurunya disekolah yang dipimpimnya antara lain meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, meningkatkan disiplin guru, meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, meningkatkan komitmen guru yakni mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke sekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai dengan bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester.

Suasana kerja di sekolah hendaknya dapat dikembangkan secara kondusif, persuasive, dan edukatif. Dengan demikian, suasana kerja di sekolah dapat membentuk harapan konstruktif dan perasaan yang menyenangkan pada diri seluruh guru. Hal ini akan membuat kinerja dan motivasi guru dapat meningkat. Untuk itu, diperlukan hubungan sosial yang harmonis antara sesama guru. Komunikasi dengan kepala sekolah dan sesama guru harus baik dan dinamis. Kerja sama tumbuh dengan bail antarpara guru. Dalam hal pencitaannya, peranan kepala sekolah sangat penting.

Keberhasilan suatu program sekolah selalu bergantung kepada kinerja guru. Guru yang produktif dengan kinerja yang tinggi akan berkontribusi positif dalam menunjang pencapaian tujuan yang ditetapkan di sekolah. Kondisi ini akan secara konstruktif dapat diberdayakan untuk meningkatkan loyalitas, tanggung jawab, dan motivasi guru.

Tingkat kinerja guru terindikasi pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam melaksanakan program di sekolah. Hal itu dilaksanakan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guru. Dengan demikian, guru memiliki produktifitas tinggi yang menentukan keberhasilan secara efektif dan efisien.

Peningkatan efektivitas kerja guru merupakan hal yang penting untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah dan Indonesia. Untuk itu semua pihak diharapkan dapat terlibat dan bertanggung jawab dalam upaya-upaya peningkatan efektivitas kerja guru.

### **C. Saran**

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan temuan hasil penelitian ini adalah:

1. Untuk meningkatkan efektivitas kerja guru diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan dalam memajukan pendidikan mulai dari pemerintah baik pusat maupun daerah, kepala sekolah, masyarakat umum, dunia usaha, komite sekolah, anggota legislatif, guru itu sendiri maupun peserta didiknya harus mampu bekerja sama dan memberikan perhatian yang lebih dalam upaya menciptakan efektivitas kerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah. Karena Efektivitas kerja guru akan berdampak pada peningkatan kualitas peserta didik.
2. Kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat untuk memberikan pembinaan secara terus menerus kepada Kepala sekolah dan guru melalui pelatihan-

pelatihan kompetensi Kepala sekolah dan guru sehingga guru dan kepala sekolah memiliki kompetensi yang baik.

3. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda seperti seperti, komunikasi, komitmen, pembiayaan, sarana dan prasarana, pendidikan dan pelatihan, dan, insentif (remunirasi) dan lain sebagainya yang turut memberikan sumbangan terhadap efektivitas kerja guru.

