BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab terdahulu, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja guru, untuk itu sebagai seorang kepala sekolah harus mengetahui berbagai macam gaya kepemimpinan serta mengetahui secara tepat tentang tingkat kematangan para bawahannya (guru), agar guru dapat bekerja secara optimal yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru.
2. Kepuasan kerja guru adalah juga perlu ditingkatkan karena dari hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja guru memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru. Sehingga kepuasan kerja guru tinggi mampu menyebabkan kinerja guru juga tinggi.
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja guru, ternyata dari hasil penelitian ditemukan apabila secara bersama-sama diterapkan peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru akan meningkatkan kinerja guru.

B. Implikasi

Dengan memperhatikan kesimpulan pada penelitian ini seperti yang diuraikan diatas bahwa peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan serta secara bersama-sama dengan tingkat kepuasan kerja guru yang sedang dialaminya. Hal tersebut menjelaskan untuk meningkatkan kinerja guru maka harus dilakukan secara bersamaan peningkatan penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kepuasan kerja guru.

1. Upaya Peningkatan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sebagai bawahannya langsung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan beberapa hal antara lain :

Pertama, kepala sekolah harus banyak belajar tentang model gaya kepemimpinan yang ada, melalui buku yang banyak beredar dipasaran. Melalui cara ini maka kepala sekolah akan memiliki kemampuan mengendalikan, mengarahkan bawahan untuk dapat berbuat demi kepentingan sekolah.

Kedua, kepala sekolah harus mengetahui persis tentang kematangan bagawahannya baik kemampuan ataupun kemauannya, sebab hal ini sangat penting dalam penerapan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang relatif cocok adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan tingkat kematangan bawahan / guru. Sehingga kalauapun terjadi konflik di sekolah adalah suatu dinamika untuk perkembangan sekolah tetapi bukan malah sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak cocok menimbulkan penurunan kinerja.

Ketiga, kepala sekolah harus membangun hubungan yang harmonis dengan para bawahan/guru sehingga komunikasi bisa berjalan dua arah.

Keempat, kepala sekolah harus mempunyai program untuk mengajak guru-guru pergi rekreasi bersama untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan yang tinggi di kalangan warga sekolah khususnya kepala sekolah dengan guru dan sesama guru.

Kelima, kepala sekolah dalam pengambilan keputusan, kebijakan seperti penyusunan RAPBS (Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah) seharusnya sudah melibatkan semua guru agar dihasilkan keputusan yang benar-benar dihasilkan dari pemikiran bersama dan kebijakan akan lebih diterima oleh guru.

2. Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja sesuai dengan teori dimukakan dan telah teruji keabsahannya ternyata dapat meningkatkan kinerja guru. Sehingga dalam peningkatan kepuasan kerja guru instansi terkait dalam pendidikan seperti kepala sekolah, pengawas, kepala dinas, kepala BKD dan kepala daerah harus berupaya meningkatkan derajat/tingkat kepuasan kerja guru sesuai dengan kapabilitas masing-masing.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan derajat kepuasan kerja guru antara lain :

Pertama, penghasilan guru harus ditingkatkan, secara berkala dan berarti dapat memenuhi kebutuhan hidup pokok, dapat dibanggakan, serta mampu meningkatkan status sosial guru di mata masyarakat.

Kedua, juga dapat dilakukan dengan memberikan insentif sebab khusus di sekolah negeri guru dengan status PNS lebih dominan sehingga kenaikan gaji menjadi diluar wewenang kepala daerah. Dengan pemberian insentif maka kekurangan dari gaji yang diterima dapat terpenuhi. Sedangkan untuk guru non PNS harus dipikirkan format penggajian yang dapat memberikan hidup layak.

Ketiga, kepuasan kerja guru akan meningkat bilamana promosi peningkatan karir dalam lingkungan pendidikan khususnya disesuaikan dengan DUK (Daftar Urut Kepangkatan), kecakapan, kemampuan dan atau pengangkatan melalui cara yang diterima secara wajar (akuntabel).

Keempat, dalam implentasi kepuasan kerja guru akan meningkat bila kepemimpinan dalam pendidikan mampu meningkatkan hubungan secara interaktif antara pemimpin dengan bawahan, dan antara sesama bawahan, sehingga terbangun kerja sama. Sebab tidak ada manusia yang mampu mengerjakan semua pekerjaan, kerja sama yang baik akan menghasilkan sinerjis.

Kelima, kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan pelaksanaan supervisi yang bersifat klinis, bukan bersifat menggurui atau bahkan seolah mencari kesalahan guru sehingga guru merasa takut untuk di supervisi. Dengan pelayan supervisi guru mampu menyelesaikan masalah pendidikan yang sedang dihadapi setiap hari.

Keenam, kepuasan kerja guru juga meningkat bila guru merasa bahwa pekerjaan sebagai guru menuntut profesionalisme. Artinya pekerjaan guru hanya dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh mereka yang memiliki kompetensi yang diperoleh dari PTK, sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan maka guru memperoleh penghasilan yang layak.

3. Upaya Peningkatan Kinerja Guru Dilakukan dengan Menerapkan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Secara Bersama-sama

Peningkatan kinerja guru sangat perlu dilakukan agar mutu pendidikan khususnya di Kabupaten Asahan dapat meningkat. Upaya peningkatan kinerja guru untuk mencapai optimal dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Pertama, kepala sekolah harus mampu meningkatkan kemampuannya dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kematangan guru.

Dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka guru sebagai bawahan akan mampu mengembangkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kedua, kepala sekolah dan pemimpin lainnya yang berkompeten di Kabupaten Asahan yang terkait dengan pendidikan harus mampu berupaya meningkatkan tingkat/ derajat kepuasan kerja, yang dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal seperti peningkatan penghasilan, promosi , supervisi, suasana kerja, hubungan vertikal dan horizontal dalam organisasi.

C. Saran-saran.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dan implikasinya maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepala Daerah Kabupaten Asahan sebagai lembaga pemerintahan tertinggi di daerah harus mampu membuat kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja guru antara lain :

1) Meningkatkan jumlah insentif yang diberikan kepada guru sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan guru.

- 2) Memberikan penghargaan bagi guru-guru yang berprestasi dalam kompetensi mengajar dan pengembangan di masyarakat.
 - 3) Menyusun standar penilaian kinerja guru dan kepala sekolah.
 - 4) Memfasilitasi bagi guru yang berkeinginan meningkatkan pendidikan.
2. Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan sebagai lembaga pemerintahan yang membidangi tentang pendidikan, dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Asahan maka dapat dilakukan dengan peningkatan kinerja guru sebagai berikut :

- 1) Secara aktif melakukan pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah atau calon kepala sekolah, sehingga kepala sekolah memiliki kompetensi yang membanggakan.
 - 2) Pengangkatan seorang kepala sekolah harus melalui tahap-tahap yang akuntabel, sehingga memacu guru lain untuk berprestasi demi peningkatan karir.
 - 3) Pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh pengawas harus benar-benar membantu pemecahan masalah yang dihadapi oleh guru dilapangan. Supervisi dilakukan jangan hanya sebatas mengejar target jumlah kunjungan.
 - 4) MGMP harus dilakukan pada setiap mata pelajaran, bukan hanya dilakukan pada mata pelajaran yang di "Ujian Nasional"kan saja.
3. Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan tertinggi di sekolah harus :
- 1) Mampu mengembangkan kemampuan pribadi.
 - 2) Membangun kerja sama yang baik di sekolah.

3) Melibatkan semua guru dalam penyusunan Rencana Anggaran Program Belanja Sekolah (RAPBS).

4. Guru sebagai tenaga pengajar harus :

- 1) Mampu mengembangkan potensi diri (SDM) secara mandiri untuk meningkatkan kinerja.
- 2) Guru sebagai profesi harus dikerjakan secara profesional.