

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian yang diajukan terbukti bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan sikap inovatif, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai hubungan positif yang berarti dengan prestasi kerja guru. Oleh karena itu, dari jabaran hasil perhitungan dan pengujian hipotesis seperti dikemukakan pada bab terdahulu dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

Pertama; Kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif yang berarti dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Medan. Dari hasil perhitungan dapat diketahui besarnya kekuatan hubungan tersebut yang diperlihatkan oleh besarnya koefisien korelasi, koefisien determinasi dan persamaan garis regresi hubungan antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Medan.

Kedua; Sikap Inovatif mempunyai hubungan positif yang berarti dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Medan. Dari hasil perhitungan dapat diketahui besarnya kekuatan hubungan tersebut yang diperlihatkan oleh besarnya koefisien korelasi, koefisien determinasi dan persamaan garis regresi hubungan antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap inovatif, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Medan.

Ketiga; Kepemimpinan transformasional dan sikap inovatif secara bersama-sama mempunyai hubungan positif yang berarti dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Medan. Kekuatan hubungan ketiga variabel tersebut diperlihatkan oleh besarnya koefisien korelasi, persamaan garis regresi ketiga variabel, serta besarnya sumbangan efektif kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan sikap inovatif secara bersama-sama, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Medan.

Dari hasil analisis korelasi parsial diketahui bahwa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat jika dipelajari sendiri-sendiri dengan mengontrol variabel bebas lainnya, ternyata hasilnya menunjukkan hubungan positif yang berarti. Dengan demikian dapat dikatakan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan prestasi kerja guru apabila variabel sikap inovatif dikontrol, ternyata hubungannya berarti. Di sisi lain hubungan antara sikap inovatif dengan prestasi kerja guru apabila variabel kepemimpinan transformasional dikontrol, ternyata hubungannya juga berarti. Hal ini menunjukkan bahwa, kepemimpinan transformasional dan sikap inovatif dengan prestasi kerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan melakukan pengontrolan pada salah satu variabel bebas adalah berarti.

Dari hasil pengujian hipotesis juga dapat diketahui bahwa salah satu dari dua variabel bebas, yakni variabel kepemimpinan transformasional, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan mengontrol variabel sikap inovatif merupakan variabel yang memberikan sumbangan lebih besar kepada prestasi kerja

guru SMA Negeri di Kota Medan. Hal ini berarti untuk meningkatkan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Medan dapat ditempuh dengan cara mengefektifkan kepemimpinan transformasional, dan untuk selanjutnya baru meningkatkan sikap inovatif guru.

B. Implikasi

1. Upaya Peningkatan Prestasi Kerja Guru Melalui Pengefektifan Kepemimpinan Transformasional

Prestasi kerja guru ditentukan oleh berbagai faktor, secara global faktor-faktor yang menentukan tersebut adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari: sikap inovatif, minat, loyalitas, intelegensia, motivasi dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal menyangkut kepemimpinan, sarana dan prasarana, gaji, pengawasan, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Prestasi kerja guru, sangat mungkin untuk dapat ditingkatkan. Hal ini perlu dilakukan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mencapai prestasi yang optimal. Untuk itu, perlu adanya penataan dan pengelolaan yang baik terhadap perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Untuk itu, diperlukan adanya pemimpin yang memiliki perilaku kepemimpinan yang mampu mengayomi, membina dan menata perilaku para guru serta mampu merubah sikap dan nilai-nilai dasar para guru melalui pemberdayaan. Pengalaman pemberdayaan para guru meningkatkan rasa percaya diri dan tekad untuk terus melakukan perubahan walaupun mungkin ia sendiri akan terkena dampaknya dengan perubahan itu. Pemberdayaan itu sendiri mencakup transformasi nilai-nilai dan diterjemahkan

melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada guru mengenai berbagai hal baru yang perlu diketahui dan dikerjakan. Transformatif pada dasarnya merupakan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, sehingga esensi kepemimpinan transformatif (transformasional) adalah kemampuan seorang pimpinan untuk membenahi orang-orang dan organisasi untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan untuk kesuksesan dimasa yang akan datang yang di wujudkan dalam bentuk prestasi kerja yang optimal.

Melalui kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin akan mampu mengantarkan anak buahnya (guru) kedalam suatu kesadaran yang lebih tinggi dan dinamis. Di mana dalam bidang pendidikan ditandai oleh perubahan paradigma pendidikan dan restrukturisasi sekolah. Dalam konteks tersebut kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai bentuk kepemimpinan yang mampu meningkatkan komitmen guru, mengkomunikasikan suatu visi dan implementasinya, memberikan kepuasan dalam bekerja dan mengembangkan fokus yang berorientasi pada klien, dan menawarkan lebih pada kepemimpinan langsung didalam suatu organisasi. Sehingga dapat diyakini bahwa kepemimpinan jenis ini memang diperlukan dalam era pascamodernisasi dan perhubungan antar manusia pada era globalisasi. Kepemimpinan transformasional itu sendiri mencakup tiga komponen yakni kharisma, konsideran individual, dan stimulan intelektual.

Di bawah seorang pemimpin yang karismatik, guru menerima pemimpinnya sebagai model yang ingin ditirunya setiap saat, tumbuhnya antusiasme kerja guru, mampu membuat guru bekerja lebih keras dan lebih lama dengan senang hati.

Melalui kharisma, pemimpin mengilhami loyalitas dan ketekunan, menanamkan kebanggaan dan kesetiaan, serta membangkitkan rasa hormat. Sedangkan konsideran individual dimaksudkan, bahwa penyamarataan perbedaan antar individu tidak memperoleh tempatnya. Seorang pemimpin transformasional akan memperhatikan faktor-faktor individual sebagaimana tidak boleh disamaratakan, karena adanya perbedaan, kepentingan, dan pengembangan diri yang berbeda satu sama lain. Dan stimulasi intelektual dimaksudkan, bahwa seorang pemimpin akan melakukan stimulasi-stimulasi intelektual. Elemen kepemimpinan ini dapat dilihat antara lain dalam kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan, menginterpretasikan, dan mengelaborasi simbol-simbol yang muncul dalam kehidupan, mengajak bawahan untuk berfikir dengan cara-cara baru.

Dalam kultur organisasi sekolah, kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi pada inisiatif-inisiatif restrukturisasi, dan menurut apa yang dirasakan oleh guru. Hal ini memberi sumbangsih bagi perbaikan perolehan belajar pada siswa. Inisiatif restrukturisasi ini menjadi salah satu persyaratan utama perubahan manajemen sekolah.

Melalui kepemimpinan transformasional yang menggabungkan berbagai pendekatan dan sekaligus kekuatan penggerak kepemimpinan, seperti: kekuatan intelektual, moral, emosional, dan spiritual, yang mana didalamnya mencakup komponen kharisma, konsideran individual, dan stimulan intelektual, diyakini akan mampu meningkatkan prestasi kerja guru khususnya guru SMA Negeri di kota Medan.

2. Upaya Peningkatan Prestasi Kerja Guru Melalui Peningkatan sikap Inovatif Guru

Sikap inovatif (*innovative attitude*) merupakan proses tertentu dari seseorang (guru) dengan melalui pemberdayaan dan pendayagunaan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan dan individu yang mengelilinginya yang berusaha menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun bagi lingkungannya (sekolah) dapat berupa produk maupun jasa.

Sikap inovatif selalu menunjuk pada suatu perubahan yang baru secara kualitatif berbeda dengan keadaan semula yang didasarkan atas pertimbangan yang diteliti dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai hasil atau prestasi yang lebih baik. Inovasi lebih dari sekedar menambah jumlah unsur bagian yang telah ada, tetapi pada usaha menata kembali misalnya; pengelompokan mata pelajaran dan siswa, alokasi pemakaian ruang dan waktu serta metoda dan cara mengajar, menggunakan media-media pembelajaran dengan fasilitas teknologi informasi yang terbaru, pemanfaatan teknologi dan informasi yang tepat guna seperti komputer, internet, dan multimedia, sehingga dapat dicapai hasil pendidikan yang lebih baik.

Penyesuaian terhadap perubahan dapat dikatakan sebagai sikap inovasi dan untuk perubahan dibutuhkan suatu kreativitas dari seorang guru. Dimana, orang-orang yang bersikap inovatif adalah orang-orang yang memiliki kepribadian kreatif dan dinamis. Kreatif adalah proses pengembangan perspektif, alami, inovatif, dan imajinatif pada berbagai situasi dalam rangka mencapai prestasi kerja yang optimal.

Untuk itu, sikap inovatif dari seorang guru diharapkan dapat membawa berbagai perubahan dan pembaharuan baik dalam rangka pengembangan potensi sumberdaya manusia (siswa) yang diyakini akan membawa perubahan terhadap peningkatan prestasi kerja guru itu sendiri yang pada gilirannya akan menghasilkan kualitas pembelajaran di sekolah yang lebih baik, khususnya khususnya kualitas pembelajaran pada SMA Negeri di Kota Medan.

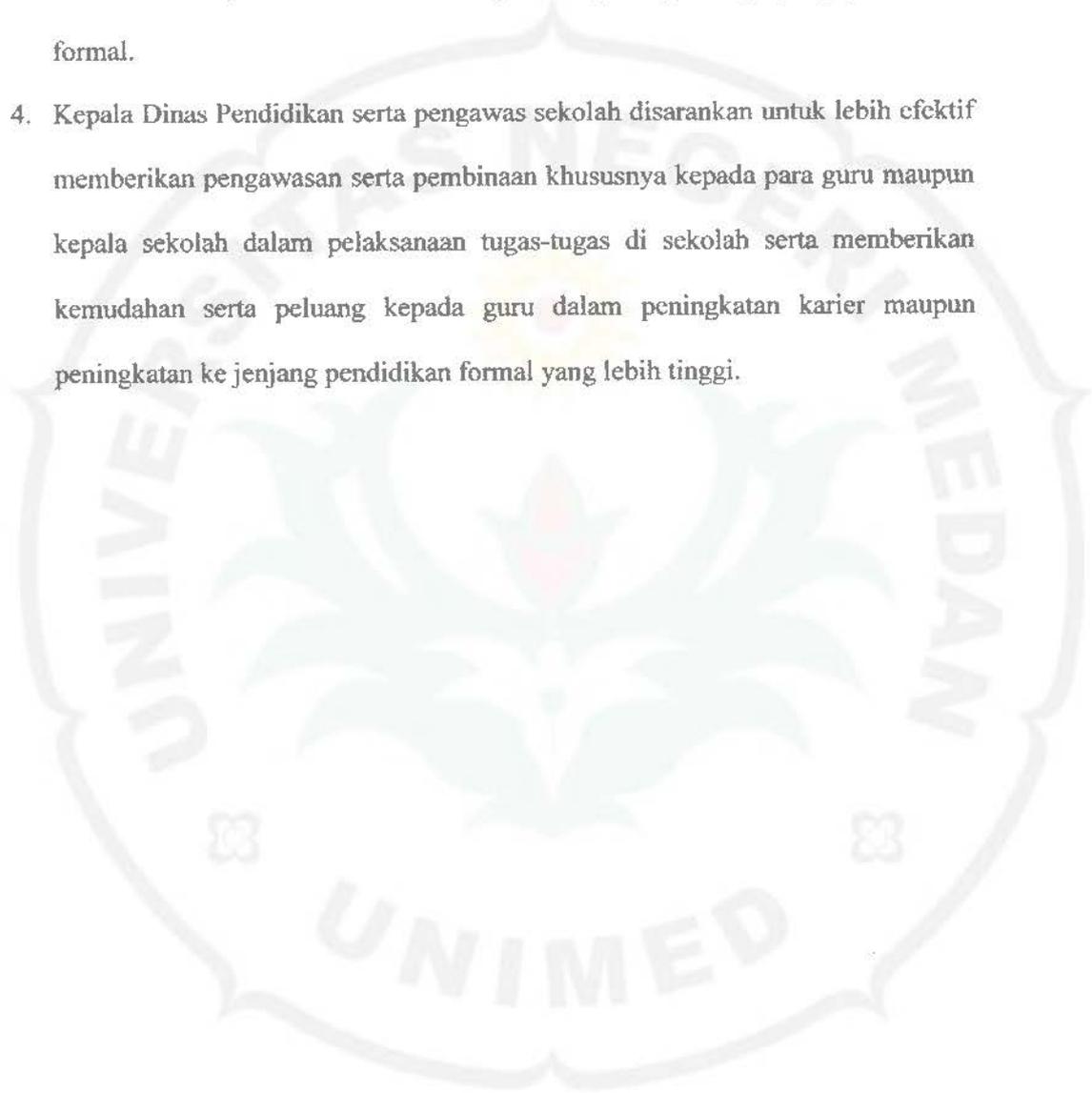
C. Saran-Saran

Dari hasil pembahasan penelitian, simpulan, dan implikasi seperti telah diuraikan di atas, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Kepala sekolah disarankan untuk memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada para guru melalui perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada, sehingga guru merasa terayomi serta adanya bimbingan dan pembinaan secara kontinu yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi kerja guru.
2. Disarankan kepada para guru hendaknya tidak mudah merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai, namun guru dituntut untuk terus mengembangkan, memberdayakan, dan meningkatkan potensi diri yang dimilikinya dengan terus berinovasi dan berkeaktivitas baik dalam pemanfaatan media-media pembelajaran dan metoda-metoda pembelajaran yang yang lebih inovatif sehingga dapat menghasilkan prestasikerja yang lebih optimal.
3. Kepala sekolah disarankan untuk dapat memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru yang berprestasi. Penghargaan tersebut dapat diberikan dalam bentuk materi ataupun non-materi, seperti peningkatan jenjang karier ataupun

dalam bentuk pemberian fasilitas kerja atau peningkatan jenjang pendidikan formal.

4. Kepala Dinas Pendidikan serta pengawas sekolah disarankan untuk lebih efektif memberikan pengawasan serta pembinaan khususnya kepada para guru maupun kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas-tugas di sekolah serta memberikan kemudahan serta peluang kepada guru dalam peningkatan karier maupun peningkatan ke jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi.



THE
Character Building
UNIVERSITY