

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,521 dan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 25,31%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar 25,31% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian kecenderungan variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah kategori tinggi 6,76%, kategori cukup sebesar 78,38%, kategori kurang sebesar 14,86% dan sedangkan kategori rendah 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini cenderung cukup yang dibuktikan dengan 78,38% responden masuk dalam kategori cukup.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,400 dan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 14,07%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel iklim organisasi sebesar 14,07% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian kecenderungan variabel iklim organisasi kategori tinggi 6,76%,

kategori cukup sebesar 77,03%, kategori kurang sebesar 16,22% dan sedangkan katgori rendah 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini cenderung cukup yang dibuktikan dengan 77,03% responden masuk dalam kategori cukup.

3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,628 dan memberikan sumbangan efektif sebesar 39,37%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sebesar 39,37% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian kecenderungan variabel kinerja guru kategori tinggi 28,38%, kategori cukup sebesar 64,86%, kategori kurang sebesar 6,76% dan sedangkan katgori rendah 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam penelitian ini cenderung cukup yang dibuktikan dengan 64,86% responden masuk dalam kategori cukup.

B. Implikasi

Simpulan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas mempunyai sejumlah implikasi penting terhadap upaya meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Perumusan implikasi penelitian ini menekankan pada upaya peningkatan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisai sehingga kinerja guru dalam pembelajaran meningkat. Dengan

terciptanya kinerja guru yang baik merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu sekolah karena salah satu faktor yang menentukan baik buruknya kualitas pendidikan tersebut sangat ditentukan oleh guru dalam proses pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak hanya dituntut menguasai bahan ajar, tetapi harus memiliki kepribadian dan integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat.

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Tinggi rendahnya kinerja guru tergantung pada faktor yang mempengaruhi diri guru tersebut. Namun diantara berbagai faktor tersebut, faktor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi merupakan faktor yang dikaji dalam penelitian ini.

Penelitian ini menemukan bahwa semua variabel prediktor yang diteliti yakni persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan hubungan yang berarti terhadap kinerja guru. Oleh karena itu perlu diperhatikan variabel prediktor ini untuk ditingkatkan agar kinerja guru dapat ditingkatkan secara optimal untuk masa-masa yang akan datang, hal ini dapat diketahui dari hasil uji kecenderungan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru melalui Peningkatan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil pengujian kecenderungan menunjukkan bahwa variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini

cenderung cukup yang dibuktikan dengan 78,38% responden masuk dalam kategori cukup. Hasil analisis juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini memberikan pengertian bahwa peningkatan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu upaya peningkatan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan upaya peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari kepala sekolah sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator* para guru. Berdasarkan uraian tersebut jelaslah bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat menimbulkan atau mendorong keinginan guru untuk melakukan aktivitas secara sadar dan berupaya sedapat mungkin melakukan aktivitas sesuai dengan petunjuk dan aturan dari kepala sekolah. Dinas Pendidikan juga diharapkan agar terus mengadakan pendidikan dan latihan tentang kepemimpinan kepala sekolah. Agar pelaksanaannya bukan hanya sekadar teori dan wacana belaka, perlu dilakukan upaya pemantauan dan evaluasi kerja kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan sekolah yang baik. Agar kepala sekolah dapat termotivasi, dapat dianugerahi berupa penghargaan (apresiasi) kepada kepala sekolah yang mampu melaksanakan kepemimpinan sekolah dengan baik.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk menumbuhkan persepsi yang baik dari guru adalah dengan membuat kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja. Sebaiknya kepala sekolah tidak membuat keputusan yang memihak kepada seseorang atau sekelompok guru

tertentu karena hal itu akan membawa kepada kekecewaan dari guru lainnya, serta akan berpengaruh buruk terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Dengan baiknya kepala sekolah memimpin lingkungan kerjanya akan memberikan persepsi yang baik dari guru sebagai bawahannya. Dengan baiknya kepemimpinan kepala sekolah akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari di sekolah.

Kepala sekolah perlu mengadakan transparansi segala keadaan, kebutuhan sekolah supaya persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah baik, kepala sekolah perlu membangun keadilan, dan kebersamaan dalam pembagian tugas dan pekerjaan maupun pembagian insentif, karena orang yang tidak mendapat keadilan akan membuat seseorang tidak puas dengan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan menurun dan sebaliknya perasaan adil akan membuat seseorang puas dalam pekerjaannya dengan demikian kinerjanya juga akan semakin baik pula.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung hendaknya agar melakukan pengawasan atau supervisi secara terencana dan terjadwal yang diperuntukkan bagi guru, hal ini menjadi sangat penting mengingat guru merupakan salah satu pilar penentu bagi berlangsungnya kegiatan pengajaran di sekolah. Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah maupun pengawas bukan hanya ditunjukkan untuk memperbaiki proses dan hasil belajar mengajar guru semata, akan tetapi kegiatan supervisi hendaknya juga ditujukan pada upaya pembinaan mental guru terutama menyangkut bagaimana guru hendaknya dapat menghayati tugas maupun fungsinya dengan menunjukkan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.

Kepala sekolah mengadakan pelatihan sebagai serangkaian tindakan yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satu waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas di sekolah. Pelatihan juga dipandang sebagai usaha yang dilakukan secara sadar dan berencana dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan di bidang pengetahuan, kemampuan, kepribadian agar lebih mampu melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi jabatannya.

Selain itu kepala sekolah perlu membangun kebersamaan dalam organisasi, sehingga dalam bekerja para anggota akan saling membantu dalam bekerja atau bekerja sama dan sama-sama bekerja dengan demikian kinerjanya akan semakin baik pula. Dengan kata lain, guru-guru dan siswa tidak dalam keadaan terpaksa dalam melakukan tugas-tugasnya tetapi karena motivasi yang timbul dari diri guru dan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran dan sekolah secara maksimal.

2. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru melalui Peningkatan Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian kecenderungan menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dalam penelitian ini cenderung cukup yang dibuktikan dengan 77,03% responden masuk dalam kategori cukup. Hasil analisis juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Hal ini memberikan pengertian bahwa peningkatan iklim organisasi akan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu upaya peningkatan iklim organisasi juga merupakan upaya peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian iklim organisasi diukur melalui indikator yaitu: struktur organisasi, standar-standar kinerja anggota organisasi, tanggung jawab anggota organisasi, penghargaan yang diterima anggota organisasi atas pekerjaannya, dukungan antar anggota organisasi, dan komitmen anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan iklim organisasi dapat dilakukan melalui pembenahan terhadap berbagai fasilitas pendukung pembelajaran (sarana dan prasarana) terutama sarana yang bersifat akademik. Berbagai fasilitas yang mendukung terciptanya suasana akademis di sekolah adalah seperti ruang belajar, ruang guru, ruang perpustakaan, laboratorium, dan pekarangan sekolah yang bersih, rapi, dan nyaman. Suasana sekolah yang tertib dan aman juga akan mendukung terciptanya situasi dan kondisi yang baik untuk melaksanakan pembelajaran.

Guru merupakan fasilitator. Fasilitator sebaiknya memberikan perhatian kepada suasana awal atau suasana yang kondusif dalam pengelolaan pembelajaran. Sebagai fasilitator harus mempunyai kemampuan dan keterampilan untuk merencanakan dan memfasilitasi terciptanya suasana sekolah dan pembelajaran dalam kelas. Hal ini bisa terjadi apabila guru bersama unsur-unsur lainnya seperti kepala sekolah, pegawai sekolah, dan siswa mempunyai kemampuan dan kemauan menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan sekolah.

Untuk mendukung kinerja mengajar guru yang tinggi diperlukan adanya komunikasi interpersonal yang positif antar berbagai personil di sekolah. Untuk menjamin terciptanya komunikasi interpersonal yang efektif maka perlu dilakukan upaya-upaya melibatkan semua unsur di sekolah dalam membuat kebijakan-

kebijakan. Misalnya perlu melakukan diskusi, rapat, konsolidasi di antara guru-guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan siswa.

Kepala sekolah sebelum mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah internal perlu mempertimbangkan banyak hal dengan melibatkan pihak-pihak eksternal, sehingga hasil keputusan yang diambil menunjukkan mekanisme yang terprogram dan terencana, tanggap terhadap persoalan mempunyai perencanaan yang baik termasuk dalam pembuatan struktur organisasi dan mempunyai sistem dan prosedur yang merupakan bagian dari upaya meningkatkan iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik akan membangun kerja sama dan hubungan baik sesama anggota dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan tersendiri bagi anggota dan selanjutnya kinerjanya akan semakin baik pula.

Selain dukungan suasana komunikasi interpersonal dan fasilitas yang memadai dalam meningkatkan iklim organisasi sekolah, juga diperlukan perangkat peraturan yang baik agar penggunaan fasilitas dan komunikasi yang dibangun dapat dipergunakan secara efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja guru. Peraturan dan tata tertib di lingkungan sekolah harus dirancang dengan baik dan adil sehingga dapat diterima oleh semua pihak yang melaksanakan dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran dan sekolah.

3. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru melalui Peningkatan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian kecenderungan menunjukkan bahwa variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini cenderung cukup yang dibuktikan dengan 78,38% responden masuk dalam

kategori cukup, untuk variabel iklim organisasi cenderung sedang dibuktikan 77,03% responden masuk dalam kategori cukup. Sedangkan untuk variabel kinerja guru dalam penelitian ini cenderung sedang yang dibuktikan dengan 64,86% responden masuk dalam kategori cukup.

Memperhatikan uji kecenderungan di atas, terlihat bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini terlihat bahwa kecenderungan variabel iklim organisasi cenderung cukup. Berdasarkan hal ini implikasi dari data di atas masih dipandang perlu menciptakan kondisi, situasi, iklim organisasi yang menyenangkan di SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung. Hal ini menjadi penting mengingat bahwa kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana juga diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik seperti yang dikemukakan oleh Timpe (1992:32) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Dengan perkataan lain, kepemimpinan akan mendorong sejumlah orang agar bisa bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Sedangkan iklim organisasi yang

menyenangkan akan menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecilnya hubungan yang diberikan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maupun iklim organisasi dalam temuan ini menunjukkan bahwa persoalan keduanya selama ini berlangsung secara optimal sehingga berimplikasi pada upaya peningkatan kinerja guru. Memperhatikan hal ini kepala sekolah hendaknya dapat lebih memperhatikan aspek kepemimpinan maupun kemampuan manajerial ini untuk masa akan datang. Jika hal ini tidak mendapat perhatian dari kepala sekolah maka akan muncul perilaku guru dalam pelaksanaan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati sehingga hasil kerja yang dilakukan akan maksimal.

Guru perlu memperbaiki kinerjanya dengan membuat atau menciptakan suatu inisiatif atau prakarsa dalam bekerja atau pada saat proses pembelajaran, sehingga dalam proses pembelajaran para peserta didik tertarik terhadap materi dan penyampaian materi yang diberikan. Dengan menciptakan inisiatif mendorong siswa tersebut akan lebih termotivasi dalam belajar yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitasnya sendiri. Guru juga perlu meningkatkan kemampuannya dalam penguasaan materi atau manajemen pembelajaran. Dengan lebih banyak belajar atau membaca buku-buku yang terbaru tentang materi pembelajaran, mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan materi pembelajarannya pula, maupun juga mengikuti seminar-seminar, lokakarya atau sejenisnya. Selain itu, dalam berkomunikasi dengan peserta didik harus dikembangkan dan dijalin dengan baik karena melalui komunikasi yang baik penyampaian materi atau proses pembelajaran akan semakin baik artinya interaksi antara guru dan siswa yang baik

akan membuat suasana proses pembelajaran akan terserap dengan baik, dengan demikian cita-cita pendidikan akan terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Begitu juga dengan iklim organisasi, walaupun dari hasil berdampak positif terhadap kinerja guru, namun demikian masih dianggap perlu meningkatkan kerjasama, kekompakkan dan sinergisitas kepala sekolah dengan guru untuk masa-masa yang akan datang guna menciptakan suasana dan kualitas mengajar yang optimal dan bermutu.

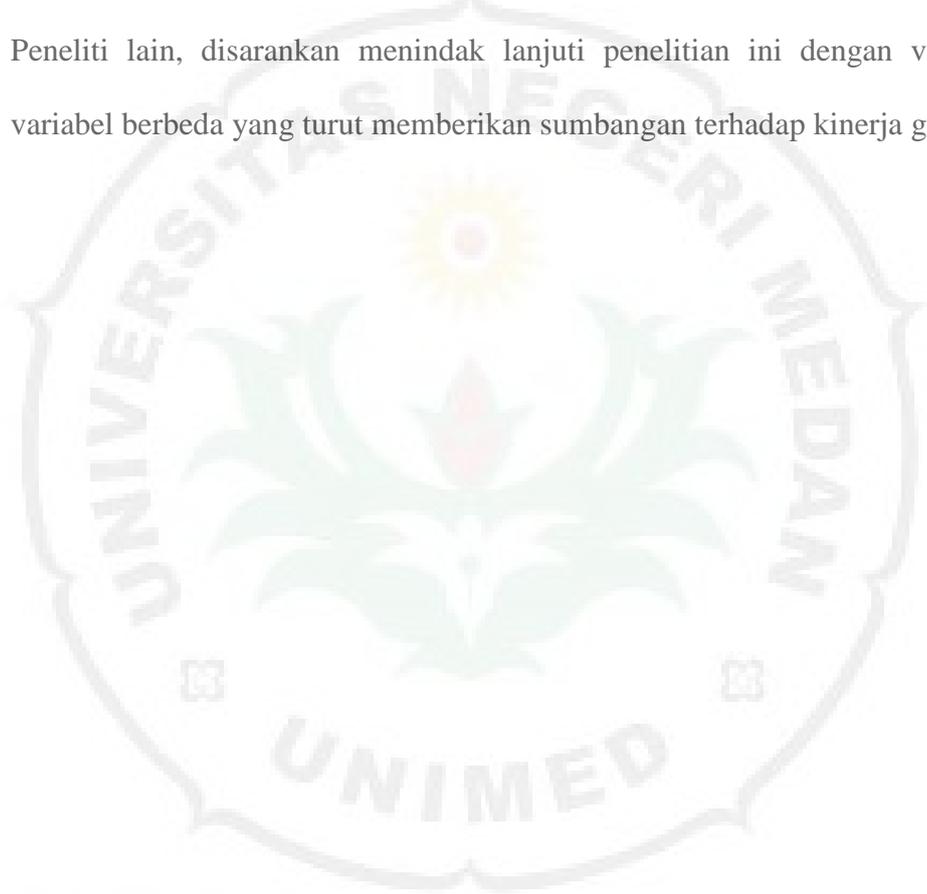
C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan dan implikasi yang dipaparkan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah selaku pemimpin sekolah hendaknya dapat memimpin semua personil sekolah, sehingga mereka dapat menjalankan semua tugas dengan baik. Kepala sekolah hendaknya dapat memberikan perhatian secara terus-menerus kepada guru seperti: mengadakan pertemuan dan mendiskusikan faktor-faktor kesulitan dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran.
2. Guru hendaknya dapat menjadi pendidik dan pengajar yang komunikatif bagi siswanya. Peran tersebut akan membawa kemampuan guru dalam memengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan para siswanya sehingga mau dan mampu belajar secara maksimal sehingga berpengaruh terhadap kualitas siswa/lulusan di sekolah tersebut.
3. Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan beserta jajaran yang terkait lainnya terutama dalam hal peningkatan kinerja guru disarankan memberikan perhatian khusus dalam hal ini: (1) melakukan pembinaan terhadap

kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran, (2) memberikan reward bagi guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya, (3) membuka kesempatan pada guru untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi.

4. Peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja guru.



THE
Character Building
UNIVERSITY