

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Simpulan

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

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan iklim kerja sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang dengan besar koefisien korelasi yakni 0.34. Hal ini berarti makin baik iklim kerja sekolah maka makin tinggi pula kinerja guru. Selain itu iklim kerja sekolah ini memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja guru dengan besar sumbangan 10.05%.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan persepsi tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang dengan besar koefisien korelasi yakni 0.28. Hal ini berarti semakin baik persepsi guru tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru. Selain itu persepsi tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah ini memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja guru dengan besar sumbangan 6.03%.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru SMK Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang dengan besar koefisien korelasi yakni 0.42. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi guru maka semakin tinggi pula kinerja guru. Selain itu motivasi berprestasi guru ini memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja guru dengan besar sumbangan 15.22%.

4. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan iklim kerja sekolah, persepsi tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang dengan besar koefisien korelasi yakni 0.56. Hal ini berarti semakin baik iklim kerja sekolah, semakin baik persepsi tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, dan makin tinggi motivasi berprestasi guru maka semakin tinggi pula kinerja guru. Selain itu ketiga variable tersebut secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja guru dengan besar sumbangan 31.3%.

5.2. Implikasi

5.2.1. Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Iklim Kerja Sekolah

Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya peningkatan kinerja guru adalah dengan mewujudkan iklim kerja sekolah yang bersifat terbuka di sekolah sehingga adanya keterbukaan diantara masing-masing guru atas kelemahan kinerja, dan masalah-masalah yang tengah dihadapi di sekolah tentu akan muncul cara yang efektif dalam penyelesaiannya. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan pula bahwasannya dalam variable iklim kerja sekolah terdapat beberapa indikator yang dianggap lemah yakni: desain pekerjaan, kebijakan dan pengambilan keputusan, serta komunikasi dan interaksi. Oleh karena itu, perlu diadakan perbaikan-perbaikan dalam meningkatkan iklim kerja yakni dengan memperhatikan kondisi fisik pekerjaan yang meliputi sarana dan prasarana, kesejahteraan, penghargaan, kemudian memperhatikan kondisi social

pekerjaan seperti: aspek kepercayaan, desain pekerjaan, pengendalian iklim, kepemimpinan, komunikasi, maupun kebijakan dan pengambilan keputusan. Dengan aspek-aspek tersebut, peningkatan kinerja guru dapat diupayakan dengan beberapa langkah sebagai berikut:

1. Desain pekerjaan dibuat secara terbuka dan mempertimbangkan aspirasi guru yang disesuaikan dengan kondisi di sekolah dan kondisi para guru juga. Kepala sekolah maupun guru hendaknya sama-sama berdiskusi mengenai program kerja sekolah sehingga tercipta keterbukaan dalam desain pekerjaan maupun pembagian tugas dan tanggung jawab. Keterbukaan dan desain pekerjaan yang tepat dan tidak merugikan guru merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Iklim kerja sekolah terasa menyenangkan apabila kebijakan yang ditetapkan di sekolah sama-sama dibentuk ataupun diputuskan dengan memperhatikan seluruh kebutuhan dan kondisi guru-guru sekolah. Adanya keikutsertaan guru dan pegawai sekolah dalam penetapan kebijakan akan lebih dihargai oleh semua pegawai sekolah karena akan terwujud kepedulian dan pengertian yang sama terhadap semua pegawai. Sehingga kebijakan yang telah dibuat dan ditetapkan bisa sama-sama dipahami dan dijalani dengan sebaik-baiknya. Demikian halnya juga dalam pengambilan keputusan hendaknya melibatkan guru-guru sehingga terwujud transparansi dan adanya tukar pikiran serta adanya masukan yang berguna untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kemajuan sekolah.

3. Praktik kepemimpinan akan menimbulkan iklim yang menyenangkan jika kepala sekolah dapat berinteraksi dengan para guru dengan baik, transparan, melibatkan semua guru dalam pembuatan keputusan, serta adanya saling menghargai diantara mereka.
6. Aspek kepercayaan dan komunikasi dan interaksi harus dibangun baik oleh seluruh warga sekolah. Komunikasi yang baik dan kompak antar sesama guru perlu dipupuk sehingga sesama guru maupun dengan kepala sekolah akan saling tukar informasi dan menghindari kesalahpahaman. Komunikasi dan interaksi yang baik juga menghindari kecemburuan dan menimbulkan kepercayaan sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif dan sehat. Tidak ada pertengkaran maupun kemalasan dalam bekerja apabila sesama guru maupun kepala sekolah sudah merasa nyaman berhubungan dengan rekan sekerja, saling bekerjasama untuk mencari bahan ajar yang terbaru dan relevan bagi siswa, juga tidak sungkan memberikan informasi pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah juga perlu membuat program dan langkah-langkah yang jelas mengenai suatu pekerjaan yang akan dikerjakan bersama dengan guru sehingga guru juga dapat memahami baik mengenai program tersebut dan tahu apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.
7. Pemberian kepercayaan yang bertanggung jawab kepada guru untuk melakukan pekerjaan sebagai guru dengan memberikan peraturan yang tidak kaku namun bisa fleksibel akan membuat guru merasa tidak dikekang oleh sekolah dan dapat bekerja dengan baik.

8. Sarana dan prasarana juga semakin ditingkatkan ketersediaannya sehingga guru semakin mengeksplor metode pengajarannya. Kepala sekolah perlu membangun desain pekerjaan yang mempermudah pelaksanaan tugas guru yakni guru diberikan keluwesan untuk mengekspresikan seluruh kemampuan yang dimilikinya dan tidak pilih kasih dalam memberikan kepercayaan pekerjaan kepada guru.
9. Upaya peningkatan kinerja guru juga harus didukung oleh guru itu sendiri dan seluruh warga sekolah dalam membangun iklim kerja sekolah yang terbuka serta sama-sama membangun kebiasaan-kebiasaan yang baik dalam berperilaku di sekolah yang menjadi panutan di lingkungan sekolah. Apabila guru membiasakan diri untuk berperilaku dengan berinteraksi yang baik dan kompak, saling menghargai, peduli akan kemajuan sekolah, mendukung dalam melakukan tugas dengan sesama guru lainnya, dan terbuka, maka kinerja guru pun akan meningkat karena semua bagian menyadari bahwa semua guru mempunyai tanggung jawab masing-masing dalam memberikan kontribusi terhadap kemajuan sekolah melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik di sekolah.

5.2.2. Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Persepsi tentang Kepemimpinan Partisipatif kepala sekolah

Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan persepsi guru tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan pula bahwasannya dalam variabel persepsi tentang kepemimpinan partisipatif

kepala sekolah sekolah terdapat beberapa indikator yang dianggap lemah yakni: konsultasi. Oleh karena itu, perlu diadakan perbaikan-perbaikan dalam meningkatkan kinerja guru yakni dengan memperhatikan beberapa aspek yakni: hal konsultasi, pengambilan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Dengan aspek-aspek tersebut, peningkatan kinerja guru dapat diupayakan dengan beberapa langkah sebagai berikut:

- 1) Dalam aspek konsultasi, kepala sekolah hendaknya terbuka dan mau berbagi pengalaman positif yang dapat memberikan inspirasi bagi guru. Kepala sekolah yang partisipatif akan bersedia menyediakan waktunya bagi guru-guru yang hendak berkonsultasi mengenai pekerjaan khususnya yang berkaitan dengan pembelajaran. Kepala sekolah harus membina komunikasi yang lancar, dan memperhatikan perilakunya dan manajemen emosi dan karakternya sehingga dapat membangun pencitraan yang positif sehingga guru-guru tidak merasa takut atau segan berkonsultasi dengan kepala sekolah.
- 2) Demikian juga dalam hal keterlibatan pengambilan keputusan, kepala sekolah hendaknya menanamkan dalam dirinya sikap yang peduli terhadap kebutuhan guru-guru. Hal ini terutama penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada kepentingan guru dan pegawai lainnya. Hal ini akan mendorong guru untuk turut bertanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah

- 3) Kepala sekolah perlu membuat melaksanakan manajemen yang demokratis. 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 kinerja guru. Kepala sekolah perlu percaya diri dan memiliki bawahan yang percaya diri, harapan yang tinggi pada bawahan, visi ideologis, serta mampu bekerja secara tim dengan seluruh anggotanya.
- 4) Dalam hal pembagian tugas dan tanggung jawab, kepala sekolah menerapkan keadilan dan perhatian kepala sekolah terhadap guru juga dapat membentuk semangat dan gairah guru dalam bekerja sehingga guru bekerja dengan sebaik-baiknya. Keadilan dan keterbukaan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah serta perilaku manajemen yang demokratis perlu diterapkan di sekolah sehingga menjadi suatu kebiasaan guru untuk berdisiplin dan hal tersebut akan menumbuhkan persepsi positif guru tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah bahkan perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah bias menjadi panutan yang baik bagi guru.

5.2.3. Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Motivasi Berprestasi Guru

Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara variable motivasi berprestasi dengan kinerja guru terdapat hubungan kuat ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi

dengan kinerja guru. Hal ini terjadi karena motivasi berprestasi merupakan faktor yang sangat kuat untuk meningkatkan kinerja guru. Guru-guru di SMK Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang pada umumnya masih kurang dalam beberapa aspek yakni kurang suka mengambil resiko yang moderat, kurang memperhitungkan keberhasilan sehingga masih harus diperbaiki dan ditingkatkan lagi motivasinya. Dengan aspek-aspek tersebut, peningkatan kinerja guru dapat diupayakan dengan beberapa langkah sebagai berikut:

- 1) Guru harus sering dibimbing agar memiliki keinginan untuk selalu sukses, gigih dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya sebagai sumber ilmu dan contoh teladan bagi perkembangan pengetahuan anak didiknya sehingga guru juga tidak merasa takut dan menghindari tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
- 2) Kepala sekolah memberikan pula semangat agar tetap memiliki tanggung jawab yang besar dalam keberhasilan pembelajarannya, serta ditantang agar mampu mengemukakan ide atau gagasan baru, dan dianjurkan bersedia mengikuti berbagai kompetisi guru yang diadakan oleh lembaga pendidikan atau dinas pendidikan kabupaten maupun propinsi, agar kinerjanya sebagai guru mengalami peningkatan yang berarti.
- 3) Guru juga perlu dimotivasi dengan upaya kepala sekolah yang memberikan pujian maupun umpan balik terhadap pekerjaan guru sehingga guru merasa senang karena ada perhatian kepala sekolah.
- 4) Guru perlu menanamkan dalam dirinya bahwa untuk berprestasi dan melakukan yang terbaik itu sangat penting sehingga menjadi pendorong yang

kuat bagi guru dalam setiap perilakunya, guru juga perlu menumbuhkan rasa cinta akan profesinya sebagai pendidik sehingga akan menimbulkan keinginan dan semangat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

5.2.4. Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Iklim Kerja Sekolah, Persepsi tentang Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru

Upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan iklim kerja sekolah, persepsi guru tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru. Dengan dukungan ketiga faktor tersebut, kinerja guru akan dapat ditingkatkan persepsi yang positif tidak dengan sendirinya akan dapat membuat seorang guru berkinerja baik, melainkan harus juga didukung oleh adanya iklim kerja yang positif serta memiliki dorongan yakni motivasi untuk berprestasi. Upaya yang dapat dilakukan misalnya:

- 1) Guru perlu menunjukkan perilakunya dan kesungguhannya dalam bekerja dengan senantiasa berprestasi. Kepala sekolah harus mampu membimbing dan berkomunikasi secara baik dan memberikan saran konstruktif dalam kegiatan supervisi.
- 2) Kepala sekolah juga jangan mencerminkan sikap otoriter dan acuh kepada guru melainkan kepala sekolah hendaknya terbuka dan mau berkonsultasi. Kepala sekolah dan guru hendaknya sudah mulai memiliki kesadaran untuk bekerja sama dengan teman sejawat.
- 3) Agar peningkatan kinerja guru terus berlangsung secara kontiniu di sekolah, sekolah berupaya membangun mekanisme kerja yang sejuk dan

kondusif bagi para guru agar muncul sikap, tanggung jawab dan motivasi untuk berprestasi serta prakarsa dari para guru yang secara keseluruhan akan meningkatkan kinerja guru di sekolah.

- 4) Kepala sekolah tidak membuat keputusan yang memihak kepada seseorang atau sekelompok guru tertentu namun harus bersikap adil dan dapat merangkul serta memberikan kepercayaan kepada bawahannya.
- 5) Kepala sekolah juga perlu membuat program dan langkah-langkah yang jelas mengenai suatu pekerjaan yang akan dikerjakan bersama dengan guru sehingga guru juga dapat memahami baik mengenai program tersebut dan tahu apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.
- 6) Guru jangan menutup diri ataupun memiliki pikiran yang negatif kepada guru lainnya, saling menguatkan dan terbuka satu sama lain sangat penting agar komunikasi antar pribadi dapat berlangsung efektif

5.3. Saran

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

1. Disarankan kepada Kepala Sekolah kiranya:
 - a. Meningkatkan persepsi tentang kepemimpinan partisipatif dengan cara:
 - 1) Meningkatkan kapabilitas dalam merencanakan, menyusun, dan menetapkan rencana strategis dan menjalankan manajemen yang demokratis yakni dengan melengkapi diri dengan berbagai

pengetahuan dan informasi mengenai pendidikan, memahami dengan benar situasi dan kondisi sekolah yang dipimpin dan memiliki visi yang baik untuk masa depan sekolah .

- 2) Bersikap arif dan bijaksana, serta memiliki sikap terbuka sehingga dapat memaksimalkan dengan baik segala sumber daya sekolah dan dapat mewujudkan iklim kerja yang kondusif. Berlaku jujur dan adil dalam menetapkan pembagian tugas kepada guru dan pegawai lainnya sesuai dengan kualifikasinya.
- 3) Senantiasa mengasah pemikiran yang taktis dan efektif sehingga mampu mengambil keputusan dengan tepat dengan cara berkomunikasi dan berdiskusi dengan dewan guru, warga sekolah, dan masyarakat sehingga dapat memperoleh informasi dan *input* bagi kepala sekolah dalam bertindak dan mengambil keputusan.
- 4) Menampilkan ketegasan dalam praktik kepemimpinan yang partisipatif seperti dalam hal pembagian kekuasaan dan mewujudkan kondisi fisik dan sosial pekerjaan yang kondusif.
- 5) Hendaknya kepala sekolah menyediakan waktu khusus untuk melakukan bimbingan langsung kepada guru yang mempunyai masalah terhadap tugasnya.
- 6) Melatih diri untuk mengambil keputusan terbaik, maupun hal-hal yang mengenai pengembangan diri dari berbagai sumber sehingga dengan pengetahuan dan informasi yang diperoleh dari berbagai referensi.

- 7) Bersedia menerima saran dan kritik dengan hati dan pikiran yang terbuka dan mengintropeksi serta bersedia membaharui perilaku dan tindakan yang tidak baik sesuai dengan masukan yang diberikan oleh warga sekolah.

a. Menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan:

- 1) Mewujudkan rasa kekeluargaan di sekolah dengan menunjukkan kepedulian terhadap semua anggota.
- 2) Menyediakan fasilitas berupa sarana dan prasarana serta ikut memelihara fasilitas yang ada sehingga memberikan contoh kepada guru agar sama-sama memanfaatkan dan memelihara sarana dan prasarana sekolah dengan baik. Dengan demikian, kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya sebagai guru.
- 3) Bersedia mewujudkan kesejahteraan guru-guru dengan memiliki transparansi mengenai segala masukan yang diterima di sekolah dan membagi secara adil setiap tunjangan kepada guru-guru. Dengan hal tersebut, kepala sekolah ikut juga memberikan perhatian kepada kesejahteraan guru.
- 4) Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan guru-guru yang sudah menjalankan profesinya sebagai guru. Hal tersebut menandakan kepala sekolah peduli dan menghargai prestasi dan loyalitas dalam bekerja.
- 5) Dapat membangun komunikasi yang baik dengan semua guru

b. Membina terciptanya motivasi berprestasi guru dengan:

- 1) Memberikan umpan balik berupa pujian, saran yang berguna, bahkan penghargaan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan oleh guru.
- 2) Mengajak ikut guru untuk ikut serta dalam setiap program sekolah sehingga menanamkan dalam diri guru untuk menyatu dalam tugas yang diberikan sebagai bentuk rasa tanggung jawab bagi kemajuan sekolah.
- 3) Memberikan fasilitas untuk mendukung peningkatan pengembangan guru dan warga sekolah terutama dalam hal pengajaran sehingga mendorong guru untuk tidak takut menghadapi tugas-tugas dengan resiko yang moderat yang diberikan kepadanya.
- 4) Berusaha menampilkan hasil kerja yang maksimal dan memperhitungkan keberhasilan dalam setiap tindakan sehingga memberikan contoh yang memberikan motivasi kepada guru untuk senantiasa memperhitungkan keberhasilan dalam bekerja.
- 5) Memberikan kesempatan bagi guru mengikuti lokakarya pendidikan maupun program-program pendidikan lainnya demi peningkatan kreativitas guru dalam mengajar.

2. Disarankan kepada guru kiranya:

a. Mewujudkan persepsi positif tentang kepemimpinan partisipatif dengan cara:

- 1) Berfikir positif dan terbuka dalam menerima masukan yang diberikan kepala sekolah.

- 2) Menjalin komunikasi yang harmonis dengan kepala sekolah dengan menunjukkan sikap sopan, hormat, dan menghargai satu sama lain
- 3) Bersedia untuk terlibat dalam setiap program sekolah apalagi jika sudah dipilih oleh kepala sekolah sebagai anggota dalam acara maupun kegiatan yang diselenggarakan sekolah.
- 4) Berlaku jujur dan adil dalam menjalankan pembagian tugas kepada guru dan pegawai lainnya.
- 5) Senantiasa mengasah pemikiran dengan pengetahuan seputar pendidikan sehingga apabila dalam keterlibatan pengambilan keputusan, guru dapat memberikan masukan dan pandangan yang taktis dan efektif sehingga mampu membantu kepala sekolah dalam mengambil keputusan dengan tepat

b. Mewujudkan iklim kerja yang kondusif dengan:

- 1) Mewujudkan rasa kekeluargaan di sekolah dengan menunjukkan keharmonisan dalam hubungan kerja, menghindari konflik, dan saling menghargai dengan sesama rekan kerja.
- 2) Menciptakan saling percaya dalam suasana kerja dengan menghindari kecemburuan di antara guru dengan sama-sama bersedia membantu apabila ada guru yang mengalami kesulitan dan tidak menjatuhkan rekan kerja karena kepentingan pribadi.

- 3) Bekerjasama untuk memelihara dan memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah. Bersedia membantu guru yang kurang paham dalam memanfaatkan fasilitas sekolah.

c. Meningkatkan motivasi berprestasi guru dengan:

- 1) Memiliki kemauan untuk berprestasi dengan gemar membaca buku-buku atau informasi lainnya mengenai tokoh-tokoh yang berhasil dalam dunia pendidikan sehingga mendorong guru untuk ikut berprestasi.
 - 2) Menanamkan dalam diri pribadi bahwa keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan diri sendiri. Sehingga sekolah tempat guru bekerja juga akan memberikan kesejahteraan kepada dirinya pribadi. Dengan demikian, guru berusaha bekerja dengan maksimal dan menyatu dalam tugas agar memperoleh prestasi dalam kinerjanya.
 - 3) mengikuti lokakarya pendidikan maupun program-program pendidikan lainnya demi peningkatan kreativitas guru dalam mengajar.
3. Disarankan kepada Kepala Dinas Pendidikan, sebaiknya perlu memperhatikan kebutuhan guru akan misalnya memberikan pelatihan ataupun diklat secara kontinu kepada guru-guru sehingga guru semakin diperlengkapi dan lebih memahami seputar pembelajaran. Adanya pengakuan/menghargai prestasi guru dengan memberikan penghargaan bagi guru sehingga dapat memacu guru untuk lebih berprestasi.
 4. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja guru.



THE
Character Building
UNIVERSITY