

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

#### 5.1. Kesimpulan

Model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah sangatlah beragam. Berdasarkan hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner MLQ dan hasil observasi terhadap tiga kepala sekolah yang menjadi sumber data penelitian, tidak terdapat satu kepala sekolahpun yang menerapkan model kepemimpinan transformasional. Menurut rentang penuh kepemimpinan transformasional, apabila sifat kepemimpinan transformasional tidak dimiliki oleh seorang pemimpin yang diukur melalui MLQ, maka pemimpin tersebut akan cenderung memiliki ciri dari pemimpin transaksional atau laissez-faire. Namun pada penelitian ini, dari tiga kepala sekolah yang diteliti diperoleh ciri-ciri dari penerapan model kepemimpinan yang berbeda di luar dari rentang penuh kepemimpinan transformasional, yaitu:

- 1) Kepala sekolah SMKN 1 Pasie Raja memiliki kepemimpinan transaksional,
- 2) Kepala SMKN 1 Kluet Selatan menerapkan model kepemimpinan managerial, serta
- 3) Kepala SMAN 3 Kluet Utara Menerapkan model kepemimpinan partisipatif.

Bentuk partisipasi dari pendidik, tenaga kependidikan dan masyarakat pada masing-masing sekolah yang diteliti juga beragam. SMKN 1 Pasie Raja memiliki partisipasi dari pendidik, tenaga kependidikan dan masyarakat adalah partisipasi dalam bentuk keterampilan, partisipasi tenaga, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Sedangkan bentuk partisipasi yang diberikan oleh pendidik, tenaga kependidikan dan masyarakat pada SMKN 1 Kluet Selatan adalah partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, partisipasi tenaga dan partisipasi

uang. Selanjutnya partisipasi pendidik, tenaga kependidikan dan masyarakat yang terdapat pada SMAN 3 Kluet Utara adalah partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, partisipasi tenaga, dan partisipasi dalam bentuk keterampilan. Secara umum sumber daya sekolah dan masyarakat pada masing-masing sekolah memiliki partisipasi terhadap terwujudnya tujuan dan visi sekolah untuk menghasilkan pendidikan yang lebih baik dan bermutu.

Penelitian ini menghasilkan sebuah model dengan nama model kepemimpinan transformasional kepala sekolah, bertujuan untuk meningkatkan kinerja sekolah. Model ini diperoleh dari kajian teoritis tentang model kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio dan kajian empiris di lapangan terhadap kepemimpinan kepala sekolah menengah di kabupaten Aceh Selatan. Model kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini telah divalidasi secara internal oleh praktisi dan pakar melalui focus group discussion (FGD).

Model kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini secara teoritis dipandang mampu menyelesaikan permasalahan rendahnya kinerja sumber daya sekolah yang sekarang banyak terjadi. Model ini diharapkan dapat menuntun kepala sekolah untuk mengubah pola kepemimpinan dari pola kepemimpinan konvensional yang menganggap sifat kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin merupakan kompetensi yang dianugerahi sejak lahir dan tidak bisa diubah, sehingga menjadi pemimpin yang dapat mentransformasikan potensi sekolah dan mengoptimalkan kinerja seluruh sumber daya sekolah sehingga dapat membawa kinerja sekolah melebihi harapan awal yang telah ditetapkan dan akan memiliki dampak pada prestasi sekolah yang lebih baik.

Model kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini memiliki ciri yang sangat spesifik yaitu memiliki 4 dimensi yang menjadi fokus utama dalam perilaku seorang pemimpin. Berdasarkan uraian di atas, maka untuk menerapkan kepemimpinan transformasional, seorang kepala sekolah perlu menguasai aspek dari dimensi-dimensi yang terdapat didalamnya.

Kepala sekolah setidaknya dapat menerapkan dimensi kepemimpinan transformasional di sekolah dengan cara antara lain: 1) menciptakan visi yang rasional dan dapat diyakini oleh semua sumber daya di sekolah, 2) melakukan perubahan dalam organisasi dengan memberikan contoh bagaimana membangun ide dan melaksanakan suatu perubahan kearah yang lebih baik, 3) memberdayakan seluruh sumber daya untuk melakukan hal yang terbaik untuk sekolah, 4) berusaha menjadi pemimpin yang bisa diteladani didasari nilai yang tinggi, 5) mendengarkan aspirasi dan pemikiran dari semua sumber daya untuk mengembangkan semangat kerja sama, 6) selalu berusaha untuk membawa sekolah dan sumber daya sekolah untuk berprestasi dan mendapatkan hasil yang dapat dinikmati bersama, 7) selalu memperlihatkan sikap yang optimis dan selalu berkontribusi terhadap kegiatan sekolah.

Model kepemimpinan transformasional ini dapat diterapkan di sekolah menengah khususnya dan sekolah lain pada umumnya. Untuk menerapkan model kepemimpinan transformasional di sekolah, kepala sekolah dituntut kerja keras dan komitmen untuk mempelajari berbagai dimensi yang terdapat dalam kepemimpinan transformasional secara menyeluruh, sehingga model tersebut dapat diterapkan dengan benar dan memperoleh dampak yang signifikan terhadap kinerja sekolah.

## 5.2. Implikasi

Apabila kepala sekolah mengaplikasikan model kepemimpinan transformational ini dalam mengelola sekolahnya, kepala sekolah akan mudah menjadi seorang pemimpin yang efektif, dengan membuat perubahan yang lebih baik di lingkungan sekolahnya, kepala sekolah akan lebih mudah untuk menghasilkan kinerja sumber dayanya lebih optimal. Dengan demikian akan lebih mudah untuk menghasilkan sekolah yang memiliki prestasi, dengan melibatkan partisipasi seluruh sumber daya. Maka model kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini dipandang sangat menguntungkan jika para kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan transformasional ini di sekolahnya.

Apabila model kepemimpinan transformasional ini tidak diaplikasikan, maka kepala sekolah akan banyak mendapati sumber daya sekolah yang terbuang sia-sia, seharusnya bisa dioptimalkan dan menghasilkan kinerja yang lebih. Selanjutnya sekolah akan cenderung memiliki budaya kerja yang *stagnan* dengan pola kebiasaan lama yang bekerja semampunya, bukan bekerja semaksimalnya.

Model kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan membuat kepala sekolah menyadari akan besarnya potensi yang ada baik dari dalam dirinya maupun dari masing-masing sumber daya sekolah yang ada. Dengan perilaku transformatif, kepala sekolah akan dapat melahirkan motivasi, dorongan dan gairah akan potensi dari masing-masing sumber daya sekolah yang dimilikinya, disaat mereka sadar akan potensi yang dimiliki maka kepala sekolah akan lebih mudah meraih tujuan yang ditetapkannya. Kepemimpinan transformasional akan mampu membuat visi menjadi suatu yang rasional dengan mengikutsertakan pikiran, perasaan dan tindakan yang konsisten.

Berdasarkan uraian di atas maka implikasi lebih lanjut dari model kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini adalah membangun budaya bagaimana menjadikan diri seorang pemimpin yang mau memahami orang lain dan membiarkan orang lain menjadi pemimpin bagi diri mereka sendiri.

### 5.3. Rekomendasi

Model ini diharapkan dapat diuji coba terapkan oleh kepala sekolah untuk melahirkan kinerja sumber daya sekolah yang optimal. Sehingga akan sangat membantu kepala sekolah dalam mengelola sekolah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan menerapkan model ini kepala sekolah diharapkan keluar dari model kepemimpinan yang cepat puas dengan kinerja sesuai harapan, karena sumber daya tersebut masih bisa dioptimalkan untuk menghasilkan kinerja melebihi harapan. Sehingga prestasi sekolah dapat diperoleh dengan mudah yang akan membawa dampak besar bagi perkembangan sekolah nantinya.

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah rentang yang luas tentang aspek-aspek kepemimpinan, maka diharapkan bagi kepala sekolah, untuk bisa menjadi seorang pemimpin transformasional yang efektif membutuhkan suatu proses dan memerlukan usaha sadar dan sungguh-sungguh dari yang bersangkutan untuk mempelajari dimensi-dimensi yang terdapat didalamnya. Sehingga kepala sekolah akan lebih mudah menentukan, menjabarkan, dan merealisasikan misi yang rasional, menjadi teladan, mendengarkan aspirasi, membimbing dan membina sumber daya yang dimilikinya sehingga akan menjadi pemimpin yang diikuti dengan setia oleh para pengikutnya.

Penelitian pengembangan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah ini hanya sampai pada level satu, yaitu hanya sampai validasi internal saja. Dengan demikian untuk melihat efektif dan efisiennya model lebih lanjut, diharapkan dilakukan penelitian lanjutan dengan melakukan uji eksternal oleh peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti kepemimpinan transformasional, tentunya dengan waktu yang lebih lama sehingga dapat menghasilkan data atau temuan yang akan bermanfaat bagi pengembangan sekolah nantinya.

