

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

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

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan kemampuan manajemen kepala sekolah dengan keefektifan Sekolah Menengah Pertama di Kota Medan. Hal ini berarti makin baik kemampuan manajemen yang dimiliki kepala sekolah maka makin tinggi pula keefektifan sekolah tersebut. Kemampuan manajemen kepala sekolah memberikan sumbangan efektif yang berarti terhadap keefektifan sekolah sebesar 19,88%.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan iklim sekolah dengan keefektifan Sekolah Menengah Pertama di Kota Medan. Hal ini berarti makin baik iklim sekolah maka makin tinggi pula keefektifan sekolah tersebut. Iklim sekolah memberikan sumbangan efektif yang berarti terhadap keefektifan sekolah sebesar 19,12%.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajemen kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama dengan keefektifan Sekolah Menengah Pertama di Kota Medan. Hal ini berarti makin baik kemampuan manajemen yang dimiliki kepala sekolah dan iklim sekolah maka makin tinggi pula keefektifan sekolah tersebut. Kemampuan manajemen kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama akan memberikan sumbangan efektif yang berarti terhadap keefektifan sekolah sebesar 39%.

## B. Implikasi

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, yakni:

### 1. Upaya Peningkatan Keefektifan Sekolah Melalui Kemampuan Manajemen Kepala Sekolah

Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya peningkatan keefektifan sekolah adalah dengan meningkatkan kemampuan manajemen kepala sekolah sehingga dengan semakin mampunya kepala sekolah dalam melakukan fungsi manajemen sekolah maka dapat tercapai keefektifan sekolah.

Kemampuan manajemen kepala sekolah dapat ditingkatkan dengan mengikuti seminar dan pelatihan pendidikan untuk kepala sekolah khususnya berkaitan dengan manajemen sekolah. Dinas pendidikan Kota Medan harus menyediakan dan menyelenggarakan seminar maupun pelatihan (*workshop*) yang tepat dan berkualitas bagi kepala sekolah mengenai fungsi manajemen di sekolah sehingga kepala sekolah memperoleh pengetahuan dan melatih kemampuannya melaksanakan kegiatan manajemen di sekolah. Selain itu, upaya lainnya yakni program penyeleksian pemilihan dan pengangkatan kepala sekolah harus dibenahi dan diperbaharui menjadi lebih ketat, terpercaya, dan terawasi dengan memberikan serangkaian pengujian dan tes yang reliabel bukan saja menguji dari segi intelektualitas tapi dari semua aspek yang penting bagi seseorang dalam memimpin sekolah sehingga kepala sekolah yang terpilih benar-benar dinyatakan *qualified* dan berkompeten untuk memimpin suatu sekolah.

Upaya lainnya yakni mengadakan dan mengikuti kegiatan diskusi atau rapat dengan sesama kepala sekolah lainnya sehingga dapat saling berbagi

pengetahuan, informasi, pengalaman, dan saling memberikan masukan dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam aktivitas manajemen sekolah. Kepala sekolah juga berupaya untuk tidak pernah berhenti mengembangkan dan melengkapi dirinya dengan berbagai informasi dan pengetahuan tentang sekolah dan manajemen dari berbagai sumber misalnya jurnal, buku-buku, koran, maupun media elektronik. Dinas pendidikan juga perlu melaksanakan secara berkala evaluasi terhadap hasil kerja kepala sekolah sehingga dapat mendorong kepala sekolah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya. Beberapa upaya lainnya adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan kemampuan merencanakan

Perencanaan menyangkut juga apa saja strategi yang digunakan sekolah dalam menjalankan segala hal yang sudah direncanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sudah sekolah tetapkan. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki pengetahuan bagaimana menyusun perencanaan yang baik dan tepat, apa saja strategi yang akan digunakan, dan bagaimana implementasi strategi yang sudah ditetapkan sehingga berjalan efektif. Dengan banyak membaca buku manajemen dan mempelajari mengenai perencanaan yang baik dan tepat sasaran adalah salah satu upaya yang bisa dilakukan kepala sekolah. Memahami situasi sekolah dan para anggotanya. Selain itu, bersedia mencari informasi yang berguna untuk meningkatkan kemampuan perencanaan, tidak malu untuk berdiskusi dengan siapapun mengenai sekolah, serta bersedia untuk mengikuti kegiatan pelatihan berkaitan dengan perencanaan sekolah. Kepala sekolah juga perlu memahami dengan benar situasi dan kondisi sekolah yang dipimpin,

memahami benar apa yang menjadi SWOT sekolah, dan memiliki visi yang baik untuk masa depan sekolah.

b. Meningkatkan kemampuan mengelola

Kemampuan mengelola ini sangat penting sehingga semua sumber daya bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan saling bekerjasama. Kepala sekolah harus membekali dirinya dengan pemahaman yang benar dan baik mengenai segala hal mengenai sekolah sehingga dapat mengetahui *input-input* apa saja yang ada di sekolah, bagaimana mengelolanya, dan target apa yang akan diupayakan tercapai. Apabila kepala sekolah sudah paham benar apa saja yang mau dilakukan, maka kepala sekolah dapat bertindak dan mengelola segala hal yang berkaitan dengan sekolah. Kepala sekolah juga harus mengetahui dengan benar siapa-siapa saja guru dan warga sekolah yang bekerja sama dengannya di sekolah. Kepala sekolah harus mampu membagi tugas dengan tepat terhadap guru sehingga semua anggota dapat bekerja dapat mengetahui arahan dan tugasnya masing-masing. Kepala sekolah harus berfikir kreatif, cerdas, cermat, dan tepat sehingga dapat memaksimalkan dengan baik segala sumber daya sekolah sesuai dengan sasaran sekolah. Selain itu, visi dan misi sekolah harus melekat kuat di pikiran kepala sekolah sehingga menjadi arahan dan pedoman kepala sekolah untuk mengelola sekolah dengan sebaik-baiknya.

c. Meningkatkan kemampuan pelaksanaan

Pengetahuan, kemampuan, dan motivasi yang tinggi akan mendukung kemampuan kepala sekolah dalam pelaksanaan. Kemampuan berfikir yang cepat, tepat, dan mengenai sasaran sangat perlu diasah dan ditingkatkan

karena sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat mengambil keputusan yang tepat dalam situasi apapun. Pengambilan keputusan merupakan salah satu kegiatan yang vital bagi seorang kepala sekolah. Apabila terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan, maka akan mengganggu proses sekolah. Rajin mengikuti seminar ataupun pelatihan akan sangat membantu membangun pemikiran dan logika kepala sekolah. Interaksi dan komunikasi yang baik dengan sesama anggota sekolah terutama guru dapat memberikan masukan yang baik dalam pikiran kepala sekolah sehingga dapat memberikan pertimbangan yang penting karena keputusan yang akan dihasilkan akan berdampak bagi semua warga sekolah maupun bagi pihak di luar sekolah. Pengenalan karakter dan potensi serta kemampuan anggotanya dapat memberikan informasi bagi kepala sekolah untuk dapat membangun *team work* yang solid. Kepala sekolah juga perlu membuka diri untuk menerima saran dan kritik (*open minded*) sebagai bahan masukan untuk introspeksi diri.

d. Kemampuan mengendalikan dan evaluasi

Kepala sekolah perlu banyak mempelajari dari berbagai sumber mengenai teknik kendali dan evaluasi sekolah yang benar-benar sesuai dan tepat bagi sekolah. Pengendalian dan evaluasi sangat penting sehingga kepala sekolah dapat mengetahui sejauh mana sekolah dijalankan dan apakah segala hal yang sudah dilaksanakan berlangsung baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepala sekolah juga harus menampilkan ketegasan dan wibawa yang baik terutama dalam pengawasan. Kepala sekolah harus mengetahui dengan baik mengenai teknik pengawasan yang sesuai dengan

sekolahnya, mampu mengevaluasi sekolah dan memberikan solusi serta bimbingan kepada guru dan warga sekolah lainnya.

## **2. Upaya Peningkatan Keefektifan Sekolah Melalui Iklim Sekolah**

Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya peningkatan keefektifan sekolah adalah dengan mewujudkan iklim sekolah yang terbuka, kondusif, dinamis, dan menyenangkan sehingga seluruh warga sekolah terutama kepala sekolah dan guru merasa nyaman, senang, betah, bahkan termotivasi untuk bekerja baik karena seluruh anggota sekolah mendukung kerja berprestasi. Dengan demikian, tujuan dan sasaran sekolah dapat tercapai yakni keefektifan sekolah dapat terwujud. Kepala sekolah perlu berorientasi kepada guru dengan memperhatikan kepentingan dan keinginan guru. Perlunya diupayakan untuk menciptakan rasa persaudaraan di sekolah akan membentuk rasa saling memiliki, menyayangi, dan pengertian layaknya sebagai keluarga besar sekolah. Kepala sekolah harus dengan arif dan penuh kekeluargaan mengayomi anggotanya dan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan anggotanya.

Selanjutnya, terbentuknya suasana persaudaraan di sekolah akan dapat menciptakan rasa tanggung jawab kepala sekolah, guru, maupun anggota sekolah lainnya karena kepentingan dan keberhasilan sekolah menjadi keberhasilan seluruh anggota. Adanya rasa tanggung jawab menyebabkan seluruh anggota sekolah mulai dari kepala sekolah, guru, dan warga lainnya melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Keefektifan sekolah juga dapat ditingkatkan apabila standar pelayanan sekolah ditingkatkan sehingga warga sekolah dan masyarakat sekitar juga merasa nyaman dan senang berada di sekolah dan siswa termotivasi untuk mengikuti pembelajaran dengan baik. Demikian juga dengan

standar dan harapan tentang kualitas pekerjaan juga perlu ditingkatkan. Kepala sekolah diupayakan untuk dapat memberikan pengarahan yang jelas bagi guru mengenai tugas dan tanggung jawabnya, bersedia untuk memberikan bimbingan langsung, terbuka untuk menerima masukan dan pertanyaan guru serta dapat memberikan motivasi yang dapat memberikan semangat kerja bagi guru dan warga lainnya. Warga sekolah bersedia memperbaharui perilaku dan tindakan yang dianggap kurang baik sesuai dengan masukan yang diberikan oleh warga sekolah.

Pemberian penghargaan maupun sanksi juga perlu dilakukan sehingga menjadi salah satu bentuk *feedback* bagi guru dan warga sekolah lainnya terhadap perilaku dan tindakannya di sekolah. Memberikan penghargaan kepada guru yang bekerja dengan hasil maksimal sehingga guru semakin terdorong untuk bekerja sesuai standar bahkan melebihi standar, dan semakin berlomba-lomba untuk mengembangkan dirinya. Hal tersebut akan memberikan perasaan menghargai dan menjunjung tinggi kebiasaan untuk bekerja optimal dan berprestasi sehingga warga sekolah juga terdorong berprestasi karena mereka tahu bahwa pekerjaan mereka dihargai dan diberikan apresiasi oleh sekolah.

Demikian juga sebaliknya, perilaku yang tidak memberikan faedah yang baik bagi sekolah bahkan perilaku yang tidak mendidik, indiscipliner, dan tidak memberikan panutan yang baik diberikan teguran atau sanksi yakni menunjukkan sikap disiplin dan bertindak tegas apabila ada guru yang tidak disiplin seperti telat datang ke sekolah, telat masuk ke kelas, pulang tidak sesuai dengan waktunya, telat menyelesaikan tugas, dan disiplin lainnya.

Oleh karena itu perlu diadakan perbaikan-perbaikan dalam meningkatkan iklim sekolah dengan misalnya: Struktur organisasi yang terbuka dan mempertimbangkan aspirasi guru yang disesuaikan dengan kondisi di sekolah, kebijakan dan praktik kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan menimbulkan iklim yang menyenangkan, menerapkan iklim sekolah yang terbuka, transparan, melibatkan semua guru dalam pembuatan keputusan, serta adanya saling menghargai. Selain itu, pemberian kebebasan 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.

Upaya lainnya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah, diantaranya yaitu mewujudkan kerjasama efektif warga sekolah baik dengan guru, siswa maupun masyarakat, berkomunikasi terbuka dan saling menghargai dan memberikan ruang yang seluas-luasnya berdiskusi dan berdialog untuk dapat memberikan masukan yang membangun. Kepala sekolah perlu memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada guru untuk melaksanakan atau mengelola tugasnya berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru dan jangan membebani kerja yang lebih besar atau diluar tanggungjawabnya. Kepala sekolah juga perlu mencerminkan kepedulian kepada guru dengan mengadakan program pengendalian atau pengawasan yang efektif dan bersifat konstruktif bagi guru. Orientasi pada kesatuan visi terwujud dalam sikap menghargai musyawarah sehingga dapat menyelesaikan masalah dan membuat keputusan bersama, saling menghargai, dan saling ketergantungan.



### **3. Upaya Peningkatan Keefektifan Sekolah Melalui Kemampuan Manajemen Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah**

Upaya meningkatkan keefektifan sekolah adalah dengan meningkatkan kemampuan manajemen kepala sekolah yang baik dan iklim sekolah. Dengan dukungan kedua faktor tersebut, keefektifan sekolah akan dapat ditingkatkan karena kemampuan manajemen kepala sekolah tidak dengan sendirinya akan meningkatkan keefektifan sekolah, melainkan harus juga diikuti adanya terciptanya iklim sekolah.

Upaya yang dapat dilakukan misalnya kepala sekolah untuk berperilaku jujur dan adil dalam menetapkan pembagian tugas kepada guru dan pegawai lainnya sesuai dengan kualifikasinya. Perlunya bersikap arif dan bijaksana dalam pengelolaan sumber daya sekolah dengan peka terhadap lingkungan dan kebutuhan warga sekolah. Kemudian mewujudkan iklim sekolah seperti kebiasaan dalam berperilaku untuk berdisiplin, situasi sekolah juga diciptakan dalam suasana kondusif dan kekeluargaan. Keterbukaan kepala sekolah dengan guru juga perlu diterapkan sehingga kepala sekolah dan guru bisa saling memberikan masukan dan saling berdiskusi. Peraturan yang ada di sekolah juga harus fleksibel atau tidak kaku sehingga dapat memberikan ruang guru dan kepala sekolah untuk bekerja dengan baik. Memberikan bantuan apabila ada warga sekolah dilanda kesulitan, maupun menghadiri acara yang diselenggarakan warga sekolah..

Selain itu, kepala sekolah juga melibatkan guru dan pegawai lainnya dalam pengambilan keputusan yang menyangkut tentang kemajuan sekolah sehingga timbul rasa kepemilikan terhadap sekolah. Kepala sekolah juga hendaknya menanamkan *mindset* dalam dirinya untuk bekerja keras dan berusaha

melakukan yang terbaik bagi kemajuan sekolah sehingga timbul komitmen individu masing-masing. Kepala sekolah harus berupaya mewujudkan pelayanan sekolah yang terbaik yang dapat dinikmati bukan hanya untuk warga sekolah tetapi juga bagi orang tua dan masyarakat dengan menyediakan fasilitas yang lengkap khususnya fasilitas pembelajaran. Fasilitas yang tersedia di sekolah dimanfaatkan sebaik-baiknya dan menyediakan fasilitas yang menunjang terwujudnya layanan sekolah yang maksimal. Demikian juga berupaya memberikan fasilitas untuk mendukung peningkatan pengembangan guru dalam hal pengajaran maupun pengambilan keputusan.

### **C. Saran**

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

1. Kepada Kepala Sekolah:
  - a) Sebaiknya aktif dalam mengikuti forum ilmiah mengenai manajemen sekolah sehingga dapat mengasah pemikiran yang cerdas agar nantinya mampu mengambil keputusan dengan tepat.
  - b) Bersedia bertukar pikiran dan berdiskusi dengan dewan guru, warga sekolah, dan masyarakat sehingga dapat memperoleh informasi dan masukan dalam bertindak dan mengambil keputusan.
  - c) Menyediakan waktu khusus untuk melakukan bimbingan langsung kepada guru yang mempunyai masalah terhadap tugasnya.
  - d) Sebaiknya membiasakan diri gemar membaca buku, mencari informasi mengenai sekolah dan pendidikan, maupun tentang manajemen.

- e) Bersedia mengikuti seminar pendidikan, pelatihan mengenai manajemen maupun peningkatan kemampuan, aktif dalam kegiatan forum ilmiah dan rajin mencari informasi untuk pengembangan dirinya.
- f) Sebaiknya kepala sekolah juga memantau informasi mengenai isu pendidikan yang terjadi dan berupaya mencari solusi yang terbaik bagi permasalahan pendidikan maupun masalah yang dihadapi sekolah.
- g) Sebaiknya menunjukkan kepedulian terhadap semua anggota dengan bersedia mendengarkan dan memberikan solusi pada masalah yang dialami anggota dan saling membantu.
- h) Membiasakan diri untuk hidup bertanggung jawab, jujur, datang lebih awal dan pulang lebih lama sehingga memberikan teladan yang baik bagi warga sekolah lainnya.
- i) Sebaiknya, kepala sekolah memberikan sosialisasi kepada guru dan pegawai lainnya tentang layanan sekolah yang berkualitas.
- j) Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kepentingan sekolah.
- k) Senantiasa memberikan motivasi dan bimbingan yang tepat guna bagi guru berkaitan dengan sekolah dan pembelajaran.
- l) Memberikan kesempatan bagi guru mengikuti lokakarya pendidikan maupun program-program pendidikan lainnya demi peningkatan kreativitas guru dalam mengajar. Juga memberikan juga pelatihan bagi pegawai sekolah lainnya.

2. Disarankan kepada Dinas Pendidikan kota Medan untuk:
  - a) Secara berkala mengadakan seminar atau *workshop* pendidikan yang berkaitan dengan bagaimana menjalankan fungsi manajemen sekolah yang efektif dengan mengundang pakar pendidikan dan manajemen
  - b) Memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh kepala sekolah dalam mengikuti pendidikan, pelatihan atau seminar.
  - c) Pemberian penghargaan bagi kepala sekolah yang berprestasi dan berhasil meningkatkan keefektifan sekolah juga perlu dilaksanakan sehingga menjadi dorongan bagi kepala sekolah menetapkan standar kinerja yang lebih baik yang diterapkannya di sekolah.
  - d) Hendaknya memberikan anjuran dan dorongan kepada kepala sekolah untuk tetap melaksanakan standar kinerja yang setiap harinya harus semakin baik, sehingga kepala sekolah tidak merasa bahwa pekerjaannya hanya sekedar selesai saja tanpa memperhatikan standar yang telah ditetapkan.
3. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap keefektifan sekolah.