

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengembangan model Manajemen Pendidikan Berbasis Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (MPBKT) dengan 10 (sepuluh) tahapan penelitian dan pengembangan mengacu kepada model Berg *and* Gill, serta berdasarkan pembahasan penelitian, beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut.

1. Manajemen Pendidikan Berbasis Kepemimpinan Transformasional (MPBKT) yang dihasilkan memiliki potensi yang kuat dalam menciptakan kinerja guru yang kuat, ditandai dengan peningkatan nilai kuantitas, kualitas, kemampuan dalam pemanfaatan waktu yang efektif dan kerjasama dalam tim. Dengan peningkatan aspek-aspek dalam kinerja tersebut diharapkan akan berdampak pada *output* yang dihasilkan oleh sekolah sehingga kualitas dari sekolah semakin meningkat.
2. Secara hipotetik, model MPBKT pada tahap penelitian yang dilakukan, seperti pada tahap FGD dengan ahli atau pakar manajemen serta praktisi manajemen pendidikan (sekolah), menilai bahwa model yang dihasilkan dalam penelitian ini memiliki nilai positif dan memiliki keefektifan dalam upaya mengatasi persoalan-persoalan manajemen yang timbul di sekolah, dimana nilai kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan kontribusi yang besar dalam penyelesaiannya.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kondisi objektif kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebelum dan setelah dilaksanakan penerapan model MPBKT memiliki perubahan yang cukup signifikan. Peningkatan ini dapat terlihat dari hasil pra model (sebelum model diterapkan) dan hasil setelah model diterapkan (bab IV). Selanjutnya hal ini juga menyertai peningkatan aspek-aspek seperti *idealized influence*, *intellectual stimulation*, *inspirational motivation*, and *individualized consideration* yang ada pada kepemimpinan transformasional.
4. Berdasarkan hasil ujicoba, pengembangan, dan penyelenggaraan model MPBKT pada SDN di Kecamatan Sosopan, terbukti meningkatkan kinerja guru. Hasil kelompok ujicoba terbatas I memiliki nilai lebih tinggi jika dibandingkan dengan kelompok konvensional (pra model). Hasil uji model ini memenuhi persyaratan penelitian dan pengembangan yang meliputi: akurasi, realistik dan segi manfaat. Data dan informasi eksperimen dianalisis sesuai dengan teknik-teknik ilmiah seperti validitas dan reabilitas instrumen, persyaratan responden, pengelompokan kelompok ujicoba dan konvensional (pra model), dokumentasi, dan pemenuhan ketentuan atau persyaratan penelitian lainnya.
5. Hasil pengujian model Manajemen Pendidikan Berbasis Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (MPBKT) yang dihasilkan juga memenuhi kriteria pengujian model, yaitu memenuhi kriteria keefektifan dan kepraktisan. Dengan kata lain, model MPBKT yang dihasilkan, diterima sebagai model

dan layak dilaksanakan sebagai pendekatan baru dalam manajemen pendidikan.

6. Seluruh ujicoba terbatas I, II dan III memberikan hasil yang memuaskan dalam penerapan model yang menunjukkan kinerja guru dapat meningkat melalui pengaplikasian model MPBKT dan pada akhirnya didapatkanlah model final yang sudah terverifikasi dan dapat digunakan pada sekolah lain untuk peningkatan kinerja guru. Respon terhadap penyelenggaraan model MPBKT dianggap memuaskan, baik dalam konsep, penerapan dalam teknis penyelenggaraan, maupun persepsi mereka yang menjalankan model tentang model, dimana hal tersebut dapat menambah pemahaman dan mengembangkan *softskill* peserta penerapan model MPBKT.
7. Hasil pelaksanaan sosialisasi atas model MPBKT yang dihasilkan, para peserta dalam pelaksanaan model MPBKT mengatakan bahwa model yang dihasilkan lewat penelitian sangat positif dan memperkaya pemahaman terkait dengan manajemen pendidikan dan diyakini bahwa model tersebut dapat dipraktekkan di unit-unit sekolah secara lebih luas dan dapat dijadikan salah satu solusi dalam mengatasi persoalan manajemen pendidikan dan menjadikan sekolah lebih baik kedepannya.
8. Dengan adanya penerapan model MPBKT, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru pada SDN di Kecamatan Sosopan. Dimana hal ini terlihat dari setiap ujicoba terbatas yang dilakukan pada Ujicoba terbatas I, II dan III, dimana terlihat 14 aspek kinerja guru memiliki peningkatan yaitu aspek (1) kemampuan guru memformulasikan

tujuan pembelajaran dalam RPP; (2) Kemampuan guru menyusun bahan ajar; (3) Kemampuan guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif; (4) Kemampuan guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran; (5) Kemampuan guru memulai pembelajaran dengan efektif; (6) Kemampuan guru menguasai materi pelajaran; (7) Kemampuan guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran; (8) Kemampuan guru memanfaatkan sumber belajar; (9) Kemampuan guru memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran; (10) Kemampuan guru menggunakan bahasa tepat dalam pembelajaran; (11) Kemampuan guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif; (12) Kemampuan guru merancang alat evaluasi keberhasilan belajar; (13) Kemampuan guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan hasil belajar; serta (14) Kemampuan guru dalam memberikan umpan balik yang tepat.

5.2. Implikasi

Berdasarkan temuan yang telah dikemukakan diatas, beberapa implikasi penelitian ini sebagai berikut.

5.2.1. Implikasi Teoritis

Produk model Manajemen Pendidikan Berbasis Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (MPBKT) yang dihasilkan dapat dikategorikan sebagai sebuah produk model yang inovatif, karena teruji secara ilmiah, dimana telah melewati tahapan-tahapan pengujian model Borg and Gall, yaitu meneliti produk model manajemen yang ada sebelumnya dan mengembangkannya yakni

model Manajemen Pendidikan Berbasis Kepemimpinan Transformasional (MPBKT).

Lewat pengujian model sesuai tahapan I, II dan III bahwa produk model MPBKT dapat memenuhi kriteria keefektifan dan kepraktisan model. Bermakna bahwa model MPBKT yang dihasilkan memberikan nilai yang signifikan dan berdayaguna dalam menjadikan manajemen pendidikan semakin efektif dan efisien dibandingkan sebelumnya. Hal ini bermakna bahwa manajemen bekerja menjadi lebih baik apabila model MPBKT dipraktekkan di sekolah, dan aktifitas manajemen pendidikan menjadi lebih baik dari sebelumnya karena *stakeholder* berperan dan berpartisipasi aktif dalam proses dan praktek fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan di sekolah.

Lewat hasil penelitian terungkap bahwa perilaku dari subjek dan objek penelitian mengalami perubahan positif seiring dengan tercapainya kepemimpinan transformasional yang baik, sebagaimana disusun dalam model MPBKT. Produk model yang dihasilkan juga dikatakan sebagai produk model yang memiliki nilai kebaruan (*novelty*), dimana dalam model MPBKT tercipta kebaruan dari model sebelumnya, dimana model telah mengatur fungsi dan peranan dari *stakeholder* dan menetapkan posisinya dalam unsure yang saling terkait, berdasar kepada penerapan kepemimpinan transformasional di sekolah. Model MPBKT menekankan bahwa kemajuan sekolah didukung oleh faktor situasional yang tepat, salah satunya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat menciptakan pengaplikasian manajemen pendidikan menjadi lebih baik.

Mencermati ujicoba terbatas model pada tahap I, diketahui bahwa keseluruhan stakeholders sekolah memberikan tanggapan yang positif dan memberikan apresiasi atas model manajemen pendidikan yang dihadirkan. Hal ini bermakna bahwa timbul perubahan paradigma manajemen pendidikan. Model MPBKT diyakini dapat memperbaiki manajemen pendidikan yang sebelumnya sehingga pelaksanaannya menjadi lebih baik, berdampak positif bagi upaya peningkatan kinerja guru di sekolah, karena didalam sekolah terjadi penguatan kepemimpinan kepala sekolah yaitu kepemimpinan transformasional.

Model MPBKT berimplikasi mengubah cara-cara pengelolaan sekolah atau memunculkan *remethod*. Peranan kepemimpinan sebelum penerapan model dilakukan, kepemimpinan hanya dijalankan secara konvensional dan memiliki sedikit kecenderungan kepada kepemimpinan otoriterik. Namun setelah penerapan model MPBKT, kepemimpinan secara langsung berubah mengikuti alur kepemimpinan transformasional yang mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru di sekolah.

Hasil penerapan model MPBKT menunjukkan bahwa sekolah menjadi lebih baik pengelolaannya, karena semua *stakeholder* terlibat aktif dan saling bekerjasama dalam melaksanakan program-program atau kegiatan sekolah. Kendala yang mungkin terjadi dalam penerapan model MPBKT dilapangan adalah terkait dengan cepat atau lambatnya tingkat penerimaan dan pemahaman atas model yang dihasilkan, karena menyangkut perubahan sistem kepemimpinan yang akan diterapkan di sekolah. Dibutuhkan penyesuaian yang cukup untuk

membiasakan diri terhadap perubahan kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan manajemen pendidikan.

5.2.2. Implikasi Praktis

Dalam rangka menjamin keberlangsungan praktek model Manajemen Pendidikan Berbasis Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah (MPBKT), diperlukan kebijakan-kebijakan terkait, diantaranya:

1. Penyelenggara pendidikan diharapkan untuk terbuka menerima model MPBKT sebagai sebuah model baru yang menyempurnakan model manajemen pendidikan sebelumnya, dan menetapkannya sebagai sebuah kebijakan. Dalam periode waktu tertentu melakukan evaluasi atas praktek manajemen pendidikan yang dilaksanakan.
2. Menerapkan model MPBKT ini pada semua penyelenggaraan manajemen pendidikan baik terbatas pada aspek kinerja guru yang diteliti meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu yang efektif dan kerja sama maupun secara lebih komprehensif pada aspek lainnya;
3. Aspek luaran (*output*) yang lain perlu dicari dan diukur selain dari kepemimpinan transformasional seperti pembahasan penelitian ini, sehingga kebulatan mengenai variabel kinerja guru dapat lebih terjabarkan secara utuh;
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dicari, ditambahkan dan diukur sehingga variabel terikat (kinerja guru) terjabarkan lebih utuh dan diterminasi lebih banyak menjelakan;

5. Pemimpin sekolah harus terbuka terhadap informasi-informasi terkait dengan kebutuhan-kebutuhan peralatan, perlengkapan, pengelolaan dan pembiayaan. Hal ini penting untuk mengetahui kekuatan dan keterbatasan sekolah. Dengan demikian dapat dicarikan solusi bersama dan semua pihak saling mengerti keberadaan sekolah.
6. Respon pengelola, manajemen dan responden yang memuaskan pada penyelenggaraan model MPBKT ini dan bertambahnya pengembangan *softskill*, mengimplikasikan perlunya model ini dikembangkan dengan skala yang lebih luas, tidak hanya jenis sekolah tetapi juga lokasi atau wilayah yang fleksibel;
7. Perlunya pihak kedinasan mengadakan serta memberikan pembekalan yang lebih intensif agar dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

5.3. Saran Pemanfaatan, Diseminasi dan Pengembangan Produk Lebih Lanjut.

1. Saran Pemanfaatan

Model MPBKT ini terbukti efektif untuk peningkatan kinerja guru SDN di Kecamatan Sosopan, Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara. Saran pemanfaatan yaitu: (a) menerapkan model MPBKT ini secara luas baik pada wilayah kecamatan (sebagaimana *setting* penelitian) maupun memperluas menjadi sekabupaten sehingga manfaat dari model ini bisa dirasakan lebih luas. Kendala yang harus dihadapi memang jauh lebih besar dari pada kendala yang

dialami penelitian ini dari segi waktu, biaya, tenaga dan lainnya; (b) sekolah-sekolah diharapkan berkomitmen menjadikan model MPBKT yang dihasilkan sebagai pendekatan baru dalam manajemen pendidikan untuk mengatasi masalah manajemen yang timbul di sekolah; (d) capaian model MPBKT ini masih bisa dilakukan pengembangan dan pengujian lain dengan melibatkan skala yang lebih luas dan daerah yang lebih luwes agar model ini bisa lebih maksimal; (c) perlunya penelitian sejenis pada bidang lain mengenai penyelenggaraan manajemen pendidikan sehingga cakupan pembahasan manajemen pendidikan lebih variatif.

2. Diseminasi Lanjut

Diseminasi diperlukan karena model MPBKT ini masih perlu dikembangkan, terutama pada penyempurnaan penerapan model ini dalam skala yang lebih luas dan daerah yang lebih baik dalam penyediaan fasilitas pendukung penelitian. Luaran lainnya yaitu berbagai variabel seperti: kemampuan pengambilan keputusan, pengelolaan stress kerja, perilaku inovatif, kemampuan komunikasi interpersonal dan lainnya, apakah dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru juga atau tidak.

Beberapa upaya pemberdayaan masih diperlukan dalam peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah (meliputi: *idealized influence*, *intellectual stimulation*, *inspirational motivation*, and *individualized consideration*) yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru yang meliputi peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan dalam pemanfaatan waktu yang efektif serta kemampuan kerjasama yang baik. Melalui

berbagai upaya tersebut diharapkan penyelenggaraan manajemen pendidikan dapat menunjukkan hasil yang optimal.

3. Pengembangan Produk Lebih Lanjut

Pengembangan produk lebih lanjut dengan memperluas variabel-variabel lain yang dapat dikaitkan dengan kinerja guru, namun bisa diperluas juga dengan penggunaan model terhadap variabel terkait yang berbeda contohnya komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen normative atau komitmen kontinu). Tentu dengan penyesuaian dan penyempurnaan buku panduan yang ada. Intinya model ini dapat diterapkan dengan menyesuaikan objek yang ingin dicapai. Respon yang memuaskan dari pengelola, manajemen sekolah dan responden terhadap model ini menjadi acuan bahwa model ini efektif dan dapat digunakan serta dikembangkan sesuai kebutuhan penelitian.

Deskripsi dan peta permasalahan dari masing-masing variabel merupakan informasi yang berharga dan perlu ditindaklanjuti oleh berbagai pihak terkait. Informasi tersebut dapat digunakan sebagai bahan penyusunan rencana program dan sebagainya. Kegiatan penyelenggaraan model ini akan membuat para peserta memperoleh manfaat yang baik sehingga dapat digunakan dalam memaksimalkan pekerjaan dan hasil yang diharapkan.