BAB V
SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara, artinya semakin baik Kepemimpinan transformasional kepala sekolahmaka semakin baik juga kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara.
2. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara.

B. Implikasi

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan kinerja guru dapat meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi dari yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian diantaranya.

1. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui PeningkatanKepimimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dengan diterimanya hipotesis pertama yakni kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya 82 gkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perannya sangat penting untuk membantu guru dan muridnya. Didalam kepemimpinnya kepala harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkunagn sekolah. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sesorang, sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik. Sebagai pemimipin yang mempunyai pengaruh, kepala sekolah berusaha agar nasehat, saran dan jika perlu perintahnya di ikuti oleh guru-guru. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, sikap, tingkah laku yang dipimpinnya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu guru-guru berkembang menjadi guru yang profesional.

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala sekolah ahrus melakaukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Sehubungan dengan itu, kepala sekolah sebagai supervisor berfungsi untuk mengawasi, membangun, mengkoreksi dan mencari inisiatif terhadap jalannya seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah. Disamping itu kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi (human relationship) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak kearah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, segala penyelenggaraan pendidikan akan mengarah kepada usaha meningkatkan mutu pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya secara operasional. Untuk itu kepala sekolah harus melakukan supervisi sekolah yang memungkinkan kegiatan operasional itu berlangsung dengan baik.

Melihat pentingnya fungsi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, maka usaha untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah bagi kepala sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus terus mampu mengembangkan dirinya sendiri untuk dapat menjadi kepala sekolah yang baik.

2. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Peningkatan Budaya Sekolah

Dengan diterimanya hipotesis kedua yakni budaya sekolahberpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja guruadalah dengan meningkatkan budaya sekolah. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya budaya sekolah.

Budaya sekolah terefleksikan dalam aktivitas ritual, harapan, interaksi dalam aktivitas sehari-hari, pengembangan kurikulum, kegiatan ekstrakurikuler, proses pengambilan keputusan, dan pelepasan lulusan Membangun cita-cita, menetapkan target yang kompetitif, membangun kebiasaan kerja sama, berkompetisi, dan menghargai prestasi yang terus dikembangkan secara berulang-ulang adalah bagian dari langkah kongkrit membangun budaya sekolah.

Dengan demikian jelas bahwa budaya sekolah pada dasarnya merefleksikan cara berpikir warga sekolah dalam melakukan pembaharuan. Hasil studi membuktikan bahwa budaya sekolah tidak jatuh dari langit melainkan hasil kreasi dari seluruh warga sekolah dalam membangun kebiasaan baik sehingga melembaga menjadi tradisi.

Budaya organisasi sekolah itu tidak muncul dengan sendirinya. Ia perlu diciptakan dan dibina agar dapat bertahan lama. Untuk menciptakan lingkungan belajar mengajar yang sehat dan produktif.

Budaya sekolah yang kondusif-akademik baik fisik maupun non fisik merupakan landasan bagi penyelenggaraan pembelajaran yang efektif dan produktif. Oleh karena itu, sekolah perlu menciptakan iklim yang kondusif untuk menumbuhkembangkan semangat dan merangsang nafsu belajar peserta didik. Dengan iklim yang kondusif

diharapkan tercipta suasana yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tenang dan menyenangkan.

Budaya atau iklim yang kondusif menurut mencakup: 1) lingkungan yang aman, nyaman dan tertib; 2) ditunjang oleh optimisme dan harapan warga sekolah; 3) kesehatan sekolah; dan 4) kegiatan-kegiatan yang berpusat pada perkembangan peserta didik Seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu semua pihak sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

3. Upaya Meningkatkan Budaya Sekolah Melalui Peninglatan Kepemimpinan Transformasional

Dengan diterimanya hipotesis kedua yakni kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap budaya sekolah, maka upaya meningkatkan budaya sekolah adalah dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah peroses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Untuk memperjelas posisi kepemimpian transformasional (mentransformasi nilai-nilai) ia membedakannya dengan kepemimpinan transaksional (jual beli nilai-nilai). Dalam pengertian lainnya, pemimpin transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan.

Seorang pemimpin dikatakan transformasional diukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya. Para pengikut pemimpin transformasional selalu termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik lagi untuk mencapai sasaran organisasi.

Seorang pemimpin yang ingin secara efektif menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, harus mampu melakukan beberapa hal sebagai berikut: 1) memahami visi dan misi organisasi; 2) memahami lingkungan organisasi melalui analisis lingkungan strategis (SWOT); 3) merumuskan rencana strategis organisasi; 4) menginternalisasikan visi, misi, kondisi lingkungan strategis, dan rencana startegis pada seluruh anggota organisasi; 5) mengendalikan rencana strategis melalui manajemen pengawasan yang tepat; 6) memahami kebutuhan para pegawai; 7) memahami kapasitas para pegawai; 8) mendistribusikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas pegawai; dan 9) mengapresiasi hasil pekerjaan pegawai.

Kepemimpian Transformasional ini memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan karismatik. Karisma merupakan bagian yang sangat penting dalam Kepemimpinan Transformasional, namun karisma itu tidak cukup untuk melakukan proses transformasi. Perbedaan yang paling menonjol adalah para pemimpin transformasional mencoba untuk memberikan kekuasaan sesuai dengan kapasitas kewenangan masing-masing dan memberdayakan bawahan tetapi pada kepemimpinan karismatik boleh jadi pemimpin mencoba untuk membuat para pengikutnya tetap lemah agar selalu merasa tergantung dan patuh padanya.

C. Saran

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

1. Untuk meningkatkan kinerjaguru diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan dalam memajukan pendidikan mulai dari kepala sekolah, masyarakat umum, dunia usaha, komite sekolah, pemerintah baik pusat maupun daerah, anggota legislatif, guru itu sendiri maupun peserta didiknya harus mampu bekerja sama dan memberikan perhatian yang lebih dalam upaya menciptakan kinerja guru. Karena kinerja guruakan berdampak pada peningkatan kualitas peserta didik.
2. Kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Batubara untuk memberikan pembinaan secara terus menerus kepada Kepala sekolah dan guru melalui pelatihan-pelatihan Kepala sekolah dan guru sehingga guru dan kepala sekolah memiki kinerja yang baik.
3. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda seperti seperti, manajemen yang berkualitas, pembiayaan,sarana dan prasarana, pendidikan dan pelatihan, dan, insentif (remunirasi) dan lain sebagainya yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja guru.

THE Character Building UNIVERSITY