

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN – SARAN

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIMED

A. Simpulan

1. Kepala SMP Negeri 2 Lubuk Pakam memiliki peran edukator (pendidik) yang luas serta menyeluruh terhadap guru, pegawai, karyawan maupun siswa baik dalam aktivitas mengajar, membimbing guru, menyusun program pembelajaran, menegakkan disiplin, perilaku, kejujuran, berkomunikasi, maupun dalam penampilan (performance).

Peran Kepala SMP Methodist sebagai edukator pada sekolah yang dipimpinnya menyangkut aktivitas mengajar tidak dilaksanakan, tetapi peran sebagai penegak disiplin, berperilaku yang tegas, jujur dan penampilan (karakter) yang dapat menjadi panutan bagi guru, staf, karyawan serta siswa senantiasa ditrapkannya.

2. Peran Kepala SMP Negeri 2 sebagai manager disekolah diwujudkan dalam penyusunan program kerja sekolah setiap tahun, yang disesuaikan dengan perkembangan dan kondisi sekolah, yaitu menyusun struktur organisasi, menyusun program kerja jangka pendek, menengah dan jangka panjang, menggerakkan staf menurut tugasnya masing – masing.

Peran KSM sebagai manager disekolahnya, yaitu melakukan fungsi perencanaan program, pengorganisasian, pembagian tugas dan penggerakkan staf serta mengawasi pekerjaan mereka menurut proporsinya.

3. Peran administrator yang orientasinya pada penataan administrasi pendidikan, bagi Kepala SMP Negeri 2, pekerjaan itu difokuskan kepada pendelegasian tugas kepada staf, sedangkan Kepala Sekolah berperan memberikan petunjuk dan arahan terhadap semua pekerjaan itu. Selanjutnya KSN. 2 menjembatani fungsi administrasi tersebut ke lembaga yang berada di atasnya (Dinas Pendidikan dan Pengajaran atau ke Pemkab). Bagi Kepala SMP Methodist, pekerjaan administrasi sekolah dibantu sepenuhnya setiap hari, sebab tugas KSM diarahkan kepada penataan administrasi yang berdampingan dengan Tata Usaha. Masalah urusan administrasi ke lembaga yang berada di atas SMP Methodist dilakukan oleh KSM dan urusan keluar (Dinas P dan P serta Pemkab). Dikerjakan oleh Tata Usaha.
4. Kepala SMP Negeri 2 dalam tugasnya sebagai supervisor berperan melakukan supervisi edukatif (supervisi klinis) dan supervisi administrasi, sedangkan Kepala SMP Methodist hanya melakukan supervisi administrasinya dan sama sekali tidak melakukan supervisi akademis / klinis.
5. Pola kepemimpinan KSN. 2 dalam penerapan fungsi leader cenderung kepada tipe kepemimpinan demokratis dan menampung aspirasi bawahan (bottom up). Sedangkan pola kepemimpinan Kepala SMP Methodist lebih mendekati tipe kepemimpinan otoriter, sebab kritik serta aspirasi arus bawahan (guru, staf, karyawan) pada perguruan ini tidak terakomodasi dalam pertemuan / rapat dengan pimpinan, seluruh guru dan staf dituntut

untuk mematuhi rambu – rambu yang telah disusun oleh lembaga secara sepihak (top down).

6. Peran Inovator yang dilakukan oleh Kepala SMP Negeri 2 di sekolah dapat diwujudkan pada perhaban fisik bangunan / gedung, penataan taman / halaman sekolah, kebersihan lingkungan, kerapian berpakaian siswa yang dilengkapi dengan dasi. Sedangkan inovasi dibidang KBM masih dalam taraf wacana, yaitu ingin menjadi sekolah yang memiliki peralatan KBM yang modern, tetapi harus didukung dengan dana yang besar. Peran inovator yang telah dilakukan oleh KSM dalam fisik sekolah, yaitu telah terpenuhinya pembangunan gedung sekolah yang mewah dilengkapi dengan fasilitas mobiler yang berkualitas, papan tulis white board, pembangunan kantor Kepala Sekolah, pengadaan computer dan internet, sejalan dengan inovasi yang diprogramkan oleh yayasan sebagai penentu bagi terselenggaranya program pembangunan yang diusulkan oleh Kepala Sekolah.
7. Peran Motivator dari KSN. 2 sewujudkan melalui penciptaan hubungan kerja yang harmonis antara sesama guru, antara guru dengan staf pimpinan dan antara guru dan staf pegawai. Pemberian harapan untuk peningkatan kesejahteraan, promosi jabatan, dan kemudahan – kemudahan lainnya juga dijadikan sebagai alat motivasi pemberian hubungan juga dijadikan sebagai satu alternatif dalam memotivasi guru dan staf melaksanakan tugasnya.

Peran motivator dari KSM untuk memotivasi guru dan pegawai untuk bekerja diwujudkan dengan pemberian honorarium yang lebih lumayan dan perpanjangan masa kerja. Hukuman (punishment) merupakan alat motivasi yang sangat diandalkan untuk menegakkan disiplin bagi guru dan pegawai.

8. Peran Kepala Sekolah sebagai EMASLIM (baik KSN. 2 maupun KSM) dalam menjalankan tugas pada lembaga pendidikan yang dipimpinnya sangat menentukan keberhasilan sekolah tersebut sebab fungsi EMASLIM itu tidak terlepas dari kemampuan, wawasan keilmuan, ketrampilan (skill), kebijakan, kearifan, dan personalitasnya, sebagai modal untuk membangun kultur dan membentuk karakter warga sekolah tersebut. Kenyataannya bahwa pengaruh institusi yang berada di atas sekolah sangat besar terhadap kemampuan seorang kepala sekolah dalam membangun lembaga pendidikan itu

B. Saran - Saran

1. Kepala SMP Negeri 2 dan Kepala SMP Swasata Methodis hendaknya dapat melaksanakan peran edukator, yaitu diberi tugas tambahan mengajar 6 jam / minggu (sebagaimana diamanatkan oleh SKB Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dengan Kepala BAKN). Sehingga Kepala Sekolah menjadi model yang dapat dijadikan contoh bagi guru – guru. Baik dalam hal ketepatan waktu, mempersiapkan komponen pembelajaran,

penggunaan alat peraga, alat pembelajaran, alat evaluasi, model – model pembelajaran maupun pelaksanaan remedial.

2. Hendaknya dalam upaya mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kepala Sekolah dalam bidang EMASLIM, kepada Kepala SMP Negeri 2 dan Kepala SMP Methodist diberikan wewenang yang luas oleh pimpinan yang berada di atasnya sehingga Kepala Sekolah dapat memacu persaingan sehat bagi guru dalam mengejar prestasi mengajar dan dapat memberikan hukuman bagi guru dan pegawai apabila mereka tidak konsisten melaksanakan tugasnya, tanpa harus melalui birokrasi yang panjang. Dengan demikian peran EMASLIM itu dapat terlihat dengan nyata disekolah.
3. Dinas Pendidikan dan Pengajaran melalui lembaga pengawas, hendaknya memberikan pola evaluasi yang benar – benar mengacu kepada objektivitas terhadap peran EMASLIM yang dilaksanakan oleh Kepala Sekolah. Lembaga pengawas tersebut dibekali dengan dana yang cukup dan pengetahuan yang luas pada tugas yang dihadapinya, sehingga hasil evaluasi kinerja itu bersifat positif dan mampu memperbaiki peran EMASLIM kepada yang lebih baik.
4. Hendaknya hasil evaluasi dari lembaga pengawas kepada peran EMASLIM Kepala Sekolah dapat dijadikan sebagai alat Bantu bagi Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran maupun pimpinan Yayasan dalam penilaian serta pertimbangan pada perpanjangan jabatan atau promosi jabatan Kepala Sekolah.