BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada bab ini akan diketengahkan kesimpulan, implikasi, dan saran yang bersifat sintetik dan sistemik. Kesimpulan yang rumusannya bersifat umum menjadi dasar bagi pengkajian selanjutnya berupa implikasi dan saran.

A. Kesimpulan

Pertama, terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini berarti makin tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah makin tinggi pula kinerja guru. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah ini memberikan sumbangan yang cukup berarti (42,54%) terhadap kinerja guru. Dengan demikian persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Tingkat kecenderungan data variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah masih tergolong cukup. Oleh sebab itu diperlukan upaya untuk meningkatkannya. Dari 11 indikator persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, yang paling rendah dipersepsi oleh guru adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan inovasi guru. Ini memberi kesimpulan bahwa kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuannya dalam mengarahkan inovasi para guru.

Kedua, terdapat hubungan positif antara iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru. Hal ini berarti makin baik iklim organisasi sekolah makin tinggi pula kinerja guru. Iklim organisasi memberikan sumbangan berarti (44,24%) untuk mendorong peningkatan kinerja guru. Dengan demikian iklim organisasi sekolah penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Tingkat kecenderungan data variabel iklim organisasi masih tergolong cukup. Oleh sebab itu diperlukan upaya setiap komponen sekolah untuk meningkatkannya. Dari data penelitian diperoleh bahwa lingkungan sekolah, merupakan indikator yang memiliki bobot paling rendah dari indikator yang lainnya. Dengan demikian , pengambil kebijakan perlu memikirkan penataan lingkungan sekolah.

Ketiga, terdapat hubugan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru. Hal ini berarti makin baik persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, makin baik iklim organisasi sekolah makin tinggi pula kinerja guru. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang lebih kuat dan memberikan kontribusi yang lebih besar (68,20%) untuk meningkatkan kinerja guru, jika dibandingkan secara parsial. Dengan demikian persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran.

B. Implikasi

Kesimpulan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas mempunyai sejumlah implikasi penting terhadap upaya meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Perumusan implikasi penelitian ini menekankan pada upaya peningkatan persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah sehingga kinerja guru dalam pembelajaran meningkat. Terciptanya kinerja guru yang baik merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu sekolah. Sebab itu guru merupakan sumber daya manusia yang diharapkan mampu mengembangkan, mengarahkan, dan mendayagunakan unsur-unsur pendidikan dan pengajaran, sehingga tercipta kegiatan dalam proses belajar mengajar yang baik dan berkualitas. Pengelolaan kegiatan pembelajaran dalam proses belajar sebagai penentu kadar kualitas lulusan (out put) sekolah perlu disadari dalam upaya meningkatkan kemampuan siswa secara terarah dan terprogram dalam rangka utuk meningkatkan prestasi dan kualitas lulusan.

Kinerja guru merupakan salah satu dari unsur pembelajaran yang diperlukan dalam mengembangkan kemampuan siswa berpaduan dengan berbagai unsur pengelolaan pembelajaran dan kemampuan-kemampuan serta kebiasaan-kebiasaan belajar yang dimiliki siswa. Beberapa unsur kinerja guru di antaranya adalah keterampilan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, memilih dan menentukan pokok bahasan, membimbing siswa bagaimana belajar; menggunakan waktu dalam ruang kelas dan di luar ruang kelas secara efektif, memberikan tugas-tugas dan latihan untuk meningkatkan ketrampilan-ketrampilan

tertentu, mengembangkan perangkat aturan dalam bentuk kebiasaan yang mendorong suasana belajar yang baik; memanfaatkan sumber belajar secara dan lingkungan dimana berlangsungnya pembelajaran.

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Tinggi rendahnya kinerja guru dalam pembelajaran tergantung pada faktor yang mempengaruhi diri guru tersebut. Namun diantara berbagai faktor tersebut, faktor persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah merupakan faktor yang dikaji dalam penelitian ini. Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran dapat dilakukan sebagai berikut

1. *Upaya Peningkatan Persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah*

Hasil analisis dan kesimpulan penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini memberikan pengertian bahwa peningkatan persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Oleh karena itu upaya peningkatan persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan upaya peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari pelaksanaan tugas sehari-hari, visi, komitmen, komunikasi, pemberian motivasi, sanksi dan penguatan, perhatian terhadap kesejahteraan guru. Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat menimbulkan atau mendorong

keinginanan guru melakukan aktivitas secara sadar dan berupaya sedapat mungkin melakukan aktivitas sesuai dengan petunjuk dan aturan dari kepala sekolah. Dengan kata laian, guru-guru dan siswa tidak dalam keadaan terpaksa dalam melakukan tugas-tugasnya tetapi karena motivasi yang timbul dari diri guru dan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran dan sekolah secara maksimal.

2. *Upaya Peningkatan Iklim organisasi sekolah*

Hasil analisis dan kesimpulan penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan kinerja mengajar guru. Hal ini memberikan pengertian bahwa peningkatan iklim organisasi sekolah akan meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Oleh karena itu, upaya peningkatan iklim organisasi sekolah juga merupakan upaya peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran.

Guru merupakan fasilitator. Fasilitator sebaiknya memberikan perhatian kepada penciptaan suasana awal, atau suasana yang kondusif dalam pengelolaan pembelajaran. Sebagai fasilitator harus mempunyai kemampuan dan ketrampilan untuk merencanakan dan memfasilitasi terciptanya suasana sekolah dan pembelajaran dalam kelas. Hal ini bisa terjadi apabila guru bersama unsur-unsur lainnya seperti kepala sekolah, pegawai sekolah dan siswa mempunyai kemampuan atau kemauan menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan sekolah. Untuk mendukung kinerja mengajar guru yang tinggi diperlukan adanya komunikasi interpersonal yang positif antar berbagai personil di sekolah. Untuk menjamin terciptanya komunikasi interpersonal yang efektif maka perlu dilakukan upaya-upaya melibatkan semua unsur di sekolah dalam membuat kebijakan-

kebijakan. Misalnya perlu melakukan diskusi, rapat, konsolidasi di antara guru-guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan siswa.

Untuk meningkatkan iklim organisasi sekolah, dapat dilakukan melalui pembenahan terhadap berbagai fasilitas pendukung pembelajaran (sarana dan prasarana) terutama sarana yang bersifat akademik. Berbagai fasilitas yang mendukung terciptanya suasana akademis di sekolah adalah seperti ruang belajar, ruang guru, ruang perpustakaan, laboratorium, dan pekarangan sekolah yang bersih, rapi dan nyaman. Suasana sekolah yang tertib dan aman juga akan mendukung terciptanya situasi dan kondisi yang baik untuk melaksanakan pembelajaran.

Selain dukungan suasana komunikasi interpersonal dan fasilitas yang memadai dalam meningkatkan iklim organisasi sekolah, juga diperlukan perangkat peraturan yang baik agar penggunaan fasilitas dan komunikasi yang dibangun dapat dipergunakan secara efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja guru. Peraturan dan tata tertib di lingkungan sekolah harus dirancang dengan baik dan adil sehingga dapat diterima oleh semua pihak yang melaksanakan dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran dan sekolah.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan dan implikasi yang dipaparkan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut.

Pertama, kepada kepala sekolah dan penilik. Kinerja mengajar guru, persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah di SMP Negeri di Kabupaten Dairi perlu ditingkatkan.

Peningkatan tersebut dirasakan sangat penting, karena tugas utama guru adalah mendidik dan mengajar para siswa serta persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah dapat meningkatkan kinerja mengajar guru-guru. Tanpa pembenahan terhadap kedua unsur itu, guru tidak akan mampu melaksanakan tugas dengan baik, yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kualitas siswa/lulusan sekolah tersebut.

Kedua, guru hendaknya dapat menjadi pendidik dan pengajar yang komunikatif bagi siswanya. Peran tersebut akan membawa kemampuan guru dalam mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan para siswanya, sehingga mau dan mampu belajar secara optimum. Selain itu, mengingat pentingnya peranan supervisi instruksional kepala sekolah maka hendaknya kepala sekolah lebih memperhatikan dan membantu guru dalam mengatasi segala permasalahan dalam tugas mengajarnya.

Ketiga, agar guru dapat meningkatkan kinerja mengajar, maka kepala sekolah baik selaku pimpinan/manajer maupun sebagai supervisor hendaknya dapat memimpin semua personil sekolah, sehingga mereka dapat menjalankan semua tugasnya dengan baik. Kepala sekolah hendaknya dapat memberikan perhatian secara terus menerus kepada guru. Pembina profesional dapat dilakukan, misalnya melalui pertemuan-pertemuan dan diskusi menganalisis faktor-faktor kesulitan dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran. Layanan supervisi seperti ini akan mendorong guru berusaha agar pengajarannya berhasil. Bahkan bila guru menghadapi masalah yang bersifat pribadi, hendaknya kepala sekolah dapat memberikan jalan keluarnya. Sebab salah satu fungsi kepala sekolah sebagai

supervisor adalah membantu guru mampu meningkatkan kinerja mengajarnya di sekolah.

Keempat, kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan dan pengajaran hendaknya dapat menjalin hubungan kerjasama antara kepala sekolah dengan guru, kepala sekolah dengan pegawai sekolah, kepala sekolah dengan personal lain yang terdapat di lingkungan sekolah, dan bahkan masyarakat yang berada atau yang berhubungan dengan sekolah, dan yang tidak kalah pentingnya adalah hubungan dengan siswa baik antara guru dengan siswa dan personalia lain agar tercipta komunikasi interpersonal yang baik dan kondusif.

Kelima, sebagai atasan kepala sekolah, Kepala Dinas Pendidikan Nasional di Kabupaten Dairi hendaknya memantau kegiatan sekolah melalui peningkatan fungsi supervisor (penyelia) yang terdapat pada tingkat kota. Pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada supervisor akan memungkinkan terjadinya saling tukar menukar informasi antar guru dengan supervisor mengenai berbagai aspek yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Kehadiran supervisor ke sekolah sudah terlaksana, namun belum berjalan secara teratur sehingga kesempatan bagi guru untuk mengkonsultasikan segala masalah dan kesulitan yang dihadapi dirasakan masih sangat kurang.

Keenam, FKIP atau LPTK lain sebagai lembaga pendidik tenaga kependidikan dan pelatih calon guru perlu memberikan/meningkatkan bobot pengajaran yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran sekolah mereka berada di sekolah untuk mendidik dan mengajar siswa sebagaimana yang dicita-citakan.

Ketujuh, kepada peneliti lainnya, yang ingin melihat aspek pendukung kinerja mengajar guru yang belum terjelaskan dalam penelitian ini disarankan kepada mereka yang tertarik pada bidang kajian ini mengadakan penelitian dengan melibatkan lebih banyak lagi variabel prediktor dan responden, sehingga aspek-aspek lain yang diduga memiliki sumbangan yang lebih berarti terhadap kinerja mengajar guru dideteksi.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED