

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Artinya semakin baik persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik kinerja guru. Variasi yang terjadi pada variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar 12,59% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah cenderung kategori cukup.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan budaya organisasi dengan kinerja guru. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja guru. Variasi yang terjadi pada variabel budaya organisasi sebesar 3,77% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru dan budaya organisasi cenderung kategori cukup.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kinerja guru. Artinya semakin baik persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi maka semakin baik kinerja guru. Variasi yang terjadi pada variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan

budaya organisasi sebesar 16,36% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru dan kinerja guru cenderung kategori cukup.

B. Implikasi

Simpulan 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 guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sehingga kinerja guru dalam pembelajaran meningkat. Dengan terciptanya kinerja guru yang baik merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu sekolah karena salah satu faktor yang menentukan baik buruknya kualitas pendidikan tersebut sangat ditentukan oleh guru dalam proses pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak hanya dituntut menguasai bahan ajar, tetapi harus memiliki kepribadian dan integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat.

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Tinggi rendahnya kinerja guru tergantung pada faktor yang mempengaruhi diri guru tersebut. Namun di antara berbagai faktor tersebut, faktor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi merupakan faktor yang dikaji dalam penelitian ini.

Penelitian ini menemukan bahwa semua variabel prediktor yang diteliti yakni persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kinerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama

memberikan hubungan yang berarti terhadap kinerja guru. Oleh karena itu perlu diperhatikan variabel prediktor ini untuk ditingkatkan agar kinerja guru dapat ditingkatkan secara optimal untuk masa-masa yang akan datang, hal ini dapat diketahui dari hasil uji kecenderungan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru melalui Peningkatan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil pengujian kecenderungan menunjukkan bahwa variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini cenderung cukup yang dibuktikan dengan 55,67% responden masuk dalam kategori cukup. Hasil analisis juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini memberikan pengertian bahwa peningkatan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu upaya peningkatan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan upaya peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari kepala sekolah sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator* para guru. Berdasarkan uraian tersebut jelaslah bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat menimbulkan atau mendorong keinginan guru untuk melakukan aktivitas secara sadar dan berupaya sedapat mungkin melakukan aktivitas sesuai dengan petunjuk dan aturan dari kepala sekolah.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk menumbuhkan persepsi yang baik dari guru adalah dengan membuat kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja. Sebaiknya kepala sekolah tidak membuat keputusan yang memihak kepada seseorang atau sekelompok guru tertentu karena hal itu akan membawa kepada kekecewaan dari guru lainnya, serta akan berpengaruh buruk terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Dengan baiknya kepala sekolah memimpin lingkungan kerjanya akan memberikan persepsi yang baik dari guru sebagai bawahannya. Dengan baiknya kepemimpinan kepala sekolah akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari di sekolah.

Kepala sekolah perlu mengadakan transparansi segala keadaan, kebutuhan sekolah supaya persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah baik. Kepala sekolah perlu membangun keadilan, dan kebersamaan dalam pembagian tugas dan pekerjaan maupun pembagian insentif, karena orang yang tidak mendapat keadilan akan membuat seseorang tidak puas dengan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan menurun dan sebaliknya perasaan adil akan membuat seseorang puas dalam pekerjaannya dengan demikian kinerjanya juga akan semakin baik pula.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di MTs Negeri Kabupaten Deli Serdang hendaknya agar melakukan pengawasan atau supervisi secara terencana dan terjadwal yang diperuntukkan bagi guru, hal ini menjadi sangat penting mengingat guru merupakan salah satu pilar penentu bagi berlangsungnya kegiatan pengajaran di sekolah.

Kepala sekolah mengadakan pelatihan yang dipandang sebagai usaha yang dilakukan secara sadar dan berencana dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan di bidang pengetahuan, kemampuan, kepribadian agar lebih mampu melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi jabatannya.

Selain itu kepala sekolah perlu membangun kebersamaan dalam organisasi, sehingga dalam bekerja para anggota akan saling membantu dalam bekerja atau bekerja sama dan sama-sama bekerja dengan demikian kinerjanya akan semakin baik pula. Dengan kata lain, 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 Meningkatkan Kinerja Guru melalui Peningkatan Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian kecenderungan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dalam penelitian ini cenderung cukup yang dibuktikan dengan 48,45% responden masuk dalam kategori cukup. Hasil analisis juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Hal ini memberikan pengertian bahwa peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu upaya peningkatan budaya organisasi juga merupakan upaya peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi diukur melalui indikator yaitu: perilaku, nilai dominan, filosofi, aturan. Untuk meningkatkan budaya organisasi dapat dilakukan melalui pembenahan terhadap berbagai aturan sekolah dan perilaku di sekolah. Berbagai aturan dan perilaku di sekolah yang mendukung

terciptanya suasana akademis di sekolah seperti anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.

Untuk mendukung kinerja mengajar guru yang tinggi diperlukan adanya nilai dominan dari setiap personil di sekolah. Untuk menjamin terciptanya nilai dominan maka perlu dilakukan upaya-upaya melibatkan semua unsur di sekolah. Misalnya perlu melakukan peningkatan kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi

Kepala sekolah sebelum mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah internal perlu mempertimbangkan banyak hal dengan melibatkan pihak-pihak eksternal, sehingga hasil keputusan yang diambil menunjukkan mekanisme yang terprogram dan terencana, tanggap terhadap persoalan mempunyai perencanaan yang baik termasuk dalam pembuatan struktur organisasi dan mempunyai sistem dan prosedur yang merupakan bagian dari upaya meningkatkan budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik akan membangun kerja sama dan hubungan baik sesama anggota dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan tersendiri bagi anggota dan selanjutnya kinerjanya akan semakin baik pula.

3. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru melalui Peningkatan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian kecenderungan menunjukkan bahwa variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini cenderung cukup yang dibuktikan dengan 67,01% responden masuk dalam kategori cukup, untuk variabel budaya organisasi cenderung sedang dibuktikan

77,03% responden masuk dalam kategori cukup. Sedangkan untuk variabel kinerja guru dalam penelitian ini cenderung sedang yang dibuktikan dengan 64,86% responden masuk dalam kategori cukup.

Memperhatikan uji kecenderungan di atas, terlihat bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini terlihat bahwa kecenderungan variabel budaya organisasi cenderung cukup. Berdasarkan hal ini implikasi dari data di atas masih dipandang perlu menciptakan kondisi, situasi, budaya organisasi yang menyenangkan di MTs Negeri Kabupaten Deli Serdang. Hal ini menjadi penting mengingat bahwa kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana juga diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, budaya organisasi, guru, karyawan maupun anak didik seperti yang dikemukakan oleh Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:99) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu (1) *personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen, (2) *leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader, (3) *team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja, (4) *system factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja, pelibatan anggota dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi, (5) *Contextual/situasional factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Dengan perkataan lain, kepemimpinan akan mendorong sejumlah orang agar bisa bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Sedangkan budaya organisasi yang menyenangkan akan menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecilnya hubungan yang diberikan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maupun budaya organisasi dalam temuan ini menunjukkan bahwa persoalan keduanya selama ini berlangsung secara optimal sehingga berimplikasi pada upaya peningkatan kinerja guru. Memperhatikan hal ini kepala sekolah hendaknya dapat lebih memperhatikan aspek kepemimpinan maupun kemampuan manajerial ini untuk masa akan datang. Jika hal ini tidak mendapat perhatian dari kepala sekolah maka akan muncul perilaku guru dalam pelaksanaan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati sehingga hasil kerja yang dilakukan akan maksimal.

Guru perlu memperbaiki kinerjanya dengan membuat atau menciptakan suatu inisiatif atau prakarsa dalam bekerja atau pada saat proses pembelajaran, sehingga dalam proses pembelajaran para peserta didik tertarik terhadap materi dan penyampaian materi yang diberikan. Dengan menciptakan inisiatif mendorong siswa tersebut akan lebih termotivasi dalam belajar yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitasnya sendiri. Guru juga perlu meningkatkan kemampuannya dalam penguasaan materi atau manajemen pembelajaran. Dengan lebih banyak belajar atau membaca buku-buku yang terbaru tentang materi pembelajaran, mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan materi pembelajarannya pula, maupun juga mengikuti seminar-seminar, lokakarya atau sejenisnya. Selain itu, dalam berkomunikasi dengan peserta didik harus dikembangkan dan dijalin dengan baik karena melalui komunikasi yang baik penyampaian materi atau proses pembelajaran akan semakin baik artinya interaksi antara guru dan siswa yang baik akan membuat suasana proses pembelajaran akan

terserap dengan baik, dengan demikian cita-cita pendidikan akan terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Begitu juga dengan budaya organisasi, walaupun dari hasil berdampak positif terhadap kinerja guru, namun demikian masih dianggap perlu meningkatkan kerjasama, kekompakkan dan sinergisitas kepala sekolah dengan guru untuk masa-masa yang akan datang guna menciptakan suasana dan kualitas mengajar yang optimal dan bermutu.

C. Saran

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

1. Kepala sekolah selaku pemimpin sekolah hendaknya dapat memimpin semua personil sekolah, sehingga mereka dapat menjalankan semua tugas dengan baik. Kepala sekolah hendaknya dapat memberikan perhatian secara terus-menerus kepada guru seperti: mengadakan pertemuan dan mendiskusikan faktor-faktor kesulitan dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran.
2. Guru hendaknya dapat menjadi pendidik dan pengajar yang komunikatif bagi siswanya. Peran tersebut akan membawa kemampuan guru dalam memengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan para siswanya sehingga mau dan mampu belajar secara maksimal sehingga berpengaruh terhadap kualitas siswa/lulusan di sekolah tersebut.
3. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang beserta jajaran yang terkait lainnya terutama dalam hal peningkatan kinerja guru disarankan memberikan perhatian khusus dalam hal ini: (1) melakukan pembinaan terhadap

kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran, (2) memberikan reward bagi guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya, (3) membuka kesempatan pada guru untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi.

4. Peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja guru.



THE
Character Building
UNIVERSITY