

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis dan pembahasan terhadap data hasil penelitian seperti yang disajikan pada Bab IV, dapat diperoleh fakta empirik mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru. Masing-masing variabel dianalisis menggunakan analisis korelasi sederhana dan korelasi ganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan situasional kepala sekolah pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya, yang diukur melalui sub variabel: (1) Instruksi, (2) konsultasi, (3) partisipasi, dan (4) delegasi, termasuk kategori “Sangat Baik”. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden tentang kepemimpinan situasional kepala sekolah yang berada pada kategori “Sangat Baik”.
2. Motivasi berprestasi guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya, yang diukur melalui: (1) *Achivement*, dan (2) *Power*, termasuk kategori “Sangat Tinggi”. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden tentang motivasi berprestasi guru yang berada pada kategori “Sangat Tinggi”.
3. Kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya, yang diukur melalui: (1) Perencanaan program, (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan (3) Evaluasi, termasuk kategori “Sangat Tinggi”.

Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden tentang kinerja mengajar guru yang berada pada kategori “Sangat Tinggi”.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya sebesar 14,3%. Ini berarti bahwa tingkat kinerja mengajar guru dapat diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 14,3%.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya sebesar 31,9%. Ini berarti bahwa tingkat kinerja mengajar guru dapat diberikan oleh motivasi berprestasi guru sebesar 31,9%.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru (secara simultan) terhadap kinerja mengajar guru sebesar 29,2%. Ini berarti bahwa tingkat kinerja mengajar guru dapat diberikan oleh kepemimpinan dan motivasi berprestasi guru (secara simultan) sebesar 29,2%. Sedangkan sisanya sebesar 70,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Adapun faktor lain yang mempengaruhi terhadap kinerja mengajar selain kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi berprestasi guru antara lain: penghargaan dari masyarakat, orangtua murid, fasilitas yang memadai, media pembelajaran yang cukup, potensi siswa, kondisi lingkungan sekitar, budaya, dan pemahaman terhadap nilai-nilai keagamaan.

B. Implikasi

Melalui penelitian ini diperoleh temuan bahwa kinerja mengajar guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan

motivasi berprestasi guru. Upaya peningkatan kinerja mengajar guru dapat diikuti dengan upaya maksimal dari kepala sekolah melalui: (1) peningkatan kemampuan berkomunikasi, (2) peningkatan motivasi, (3) peningkatan pengetahuan, dan (4) peningkatan menggali pengalaman

Disamping itu, dalam upaya peningkatan motivasi berprestasi guru, diharapkan kepala sekolah dapat melakukan terobosan dengan mengadakan seleksi guru berprestasi, memberikan kesempatan kepada guru untuk mendapat kepercayaan berimprovisasi, memberikan *reward* atau penghargaan dan memberikan kejelasan tentang jenjang karir sebagaimana diamanatkan dalam UU no.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa guru yang diangkat oleh pemerintah atau pemerintah daerah dapat ditempatkan pada jabatan struktural. Peluang ini harus dibuka agar guru dapat membina karirnya pada jalur struktural melalui jalinan kerjasama antara sekolah dengan instansi terkait yakni Dinas Pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran yang strategis dan menentukan terhadap keberhasilan kinerja mengajar guru. Untuk meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah berkewajiban memberi layanan yang maksimal dalam berbagai bentuk, antara lain: memahami materi pelajaran/kurikulum, mengembangkan strategi pembelajaran, menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai, mengatasi kesulitan belajar siswa serta mampu membina guru, dan menjadi komunikator guru yang baik, memiliki kecakapan teknis, terampil berhubungan secara manusiawi, terampil secara konseptual, serta mampu menjadi motivator dalam membina integritas sekolah.

Motivasi berprestasi guru dapat menjadi salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru. Untuk itu, diperlukan jalinan komunikasi yang baik antara kepala sekolah, guru serta warga sekolah. Oleh karena itu, melalui kepala sekolah dan dinas pendidikan harus melakukan upaya dalam memacu motivasi berprestasi guru melalui langkah konkrit, yaitu memberi penghargaan atau (*reward*), berupa beasiswa pendidikan, insentif, promosi jabatan, kenaikan pangkat dan golongan, serta kemudahan fasilitas yang layak. Sehingga tujuan sekolah yang dibangun melalui komitmen terhadap misi sekolah yakni membangun motivasi berprestasi guru dapat terlaksana dengan baik.

C. Rekomendasi

Berdasarkan temuan hasil penelitian, disampaikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Guru hendaknya dapat menyadari hakekat tugas dan kewajibannya sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan. Guru dituntut untuk memacu diri dalam upaya meningkatkan kinerjanya melalui proses pembelajaran di sekolah. Guru harus mampu menjadikan kepemimpinan kepala sekolah sebagai suatu kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi untuk lebih maju dan berkembang sehingga proses pembelajaran bisa berjalan dengan baik. Guru juga hendaknya dapat meningkatkan motivasi berprestasi dengan memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhinya. Sikap terbuka dan mau menerima masukan, akan mampu mendongkrak dan dapat meningkatkan semangat kinerja mengajar guru yang berimplikasi terhadap pencapaian tujuan

Pendidikan Nasional yang diharapkan semua pihak, baik masyarakat maupun pemerintah.

Salah satu hal yang menjadi isu aktual dan faktual yang berkembang serta menjadi sorotan publik, yaitu rendahnya pengakuan masyarakat akan *eksistensi* profesi guru, berbagai fakta dilapangan menunjukkan bahwa masih adanya guru yang belum menghargai profesinya, rendahnya kompetensi profesionalisme, kurangnya penguasaan terhadap materi dan metode pembelajaran masih dibawah standar, dan pengangkatan guru yang belum menunjukkan profesionalitas. Hal ini didasarkan pada penghargaan pengabdian semata tanpa diikuti dengan pembinaan profesionalisme serta adanya pengaruh bargaining kepentingan politik dan kekuasaan. Oleh karena itu, peran guru harus dapat mengembangkan semua kemampuan yang telah dimiliki ketingkat yang berdaya guna dan berhasil guna. Guru sebagai pendidik dan pengajar harus mempunyai kemampuan:

- a. merumuskan tujuan instruksional;
 - b. memanfaatkan sumber materi belajar;
 - c. mengorganisasikan materi pelajaran;
 - d. membuat dan memilih serta menggunakan media pendidikan yang tepat;
 - e. mengetahui dan menggunakan *assessment* siswa;
 - f. *me-manage* interaksi belajar mengajar sehingga efektif dan tidak membosankan ;
 - g. mengevaluasi serta mengadministrasikan.
2. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya hendaknya dilakukan sesuai mekanisme konsep kepemimpinan serta didukung dengan

teori dan pengalaman yang baik, selalu menggunakan pendekatan kekeluargaan sehingga permasalahan yang terjadi dapat diatasi dengan cepat dan tepat serta berhasil dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar tidak timbul salah persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan guru, sehingga terjadi kesenjangan jalinan komunikasi yang tidak harmonis diantara kedua belah pihak. Kepala sekolah harus dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin dan merupakan mitra kerja guru. Adanya kondisi kurang kondusif diantara kedua pihak akan menimbulkan ketimpangan di sekolah sehingga berpengaruh terhadap kinerja mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan.

Kepala sekolah harus berusaha untuk melakukan terobosan dalam upaya membangun dan meningkatkan motivasi guru. Selain sebagai seorang *leader*, kepala sekolah juga sebagai motivator. Perlunya upaya-upaya memotivasi guru disebabkan guru merupakan pekerja yang sehari-harinya menghadapi beraneka ragam tingkah laku siswa, belum lagi tuntutan akan mutu pendidikan merupakan tugas yang sangat berat bagi guru, yang memerlukan penangan dan konsentrasi pemikiran ekstra serta sumbangan tenaga yang cukup menguras energi. Kepala sekolah harus mampu menyusun strategi, diantaranya:

- 1) adanya keterbukaan kegiatan yang disusun kepala sekolah, sehingga program dan tujuan jelas dapat dipahami guru,
- 2) adanya kegiatan yang menarik dan menyenangkan,
- 3) adanya *reward* atau hadiah bagi yang berprestasi, dan
- 4) berusaha memperhatikan kebutuhan guru baik kebutuhan jasmani maupun rohani.

3. Dalam kerangka otonomi pendidikan, Dinas Pendidikan mempunyai tanggung jawab dan kewenangan yang besar dalam menentukan kebijakan untuk

meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan yang didalamnya terkait dengan kinerja mengajar guru. Oleh karena itu, menjadi tuntutan untuk mengembangkan wawasan guru dan kepala sekolah dalam bentuk pembinaan intensif melalui kegiatan pelatihan, seminar, sareshan, loka karya dan penelitian lapangan. Pemberian layanan prima pada guru serta kepala sekolah, memberi bantuan dan penghargaan. Kemudahan dan tambahan tunjangan kepada guru layak untuk diberikan sehingga motivasi guru untuk menuju ketinggian lebih tinggi dalam melaksanakan tugas kerjanya akan tumbuh dengan baik. Penelitian ini masih dapat dikembangkan dan diperluas dengan memperdalam variabel-variabel yang diteliti maupun ditambahkan dengan variabel lain sehingga dapat mengetahui besaran pengaruh pada kinerja mengajar guru. Hal ini dapat digunakan untuk memberikan informasi yang positif bagi kepentingan pendidikan pada umumnya dan pada sekolah dasar pada khususnya.