

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan terkait dengan Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kolaboratif sekolah dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar khususnya di Kabupaten Bogor

Kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Bogor cukup tinggi baik berdasarkan perspektif kepala sekolah maupun guru. Adapun kinerja guru memiliki dimensi perencanaan pembelajaran (IP), pelaksanaan pembelajaran (LP), dan penilaian hasil pembelajaran serta tindak lanjut (IAF). Dimensi penilaian hasil pembelajaran dan tindak lanjut memiliki skor paling tinggi.

Mengenai kepemimpinan adaptif kepala sekolah di Kabupaten Bogor, berdasarkan persepsi kepala sekolah dan guru, kepemimpinan adaptif telah mencapai tingkat yang baik meskipun terdapat variasi dalam nilai setiap dimensi. Dimensi *maintain discipline Attention* merupakan dimensi yang paling rendah dalam implementasinya, Implementasi *give the work back to the people* dan *protect leadership voice from below* dinilai tinggi. Sedangkan dimensi *Get on Balcony* dan *regulate distress* terimplementasi sangat baik. Adapun untuk dimensi *Identify adaptive challenge* memiliki nilai yang cukup tinggi dilakukan kepala sekolah Dasar di Kabupaten Bogor walaupun konsep ini masih perlu penyesuaian dengan nilai-nilai lokal. Mengenai keterampilan kepemimpinan adaptif sebagai aspek personal seorang pemimpin adaptif, kepala sekolah di Sekolah Dasar Kabupaten Bogor sudah memiliki nilai cukup tinggi pada aspek *emotional intelligence; organization justice; karakter integritas, kredibilitas, dan value differences*; dan development. Namun, aspek *emotional intelligence* dan *karakter integritas* adalah aspek yang dinilai paling penting untuk diimplementasikan oleh seorang pemimpin adaptif. Budaya kolaboratif sekolah di Sekolah Dasar Kabupaten Bogor cukup tinggi. Budaya kolaboratif sekolah didasarkan pada dimensi yaitu *Encouragement of communication and dialogue, empowerment, trust and respect individual*, dan

*encouragement for diversity*, dan untuk *teamwork* memiliki skor yang paling tinggi baik berdasarkan persepsi kepala sekolah maupun guru.

Kepemimpinan adaptif kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap peningkatan kinerja guru melalui dimensi perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Dimensi-dimensi tersebut apabila dilaksanakan secara sistematis, berkelanjutan dan terintegrasi tentu saja akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini dikonfirmasi dengan analisis kualitatif yang menyatakan bahwa kepemimpinan adaptif dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, aspek personal pemimpin adaptif melalui keterampilan kepemimpinan adaptif di Sekolah Dasar Kabupaten Bogor memang tidak secara langsung dapat berperan meningkatkan kinerja guru, namun aspek ini akan memberi dampak yang nyata apabila dikombinasikan dengan perilaku kepemimpinan adaptif kepada sekolah untuk membentuk budaya kolaboratif yang positif sehingga akan secara tidak langsung berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Budaya kolaboratif sekolah beserta dimensinya sangat penting terutama sebagai mediator perilaku kepemimpinan adaptif dan keterampilan adaptif terhadap kinerja guru. Peningkatan budaya kolaboratif sekolah memperkuat implementasi kepemimpinan adaptif kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Pengembangan model kepemimpinan adaptif dibangun menjadi GREATS-CT. GREAT yaitu *Get technical and adaptive challenges through observation, regulate distress, ensuring member participation, attention to develop discipline, try to give the work back to the people* merupakan perilaku kepemimpinan yang perlu diterapkan kepala sekolah selaku pemimpin adaptif. Skills adalah personal adaptif yang merupakan aspek yang melekat pada diri pribadi pemimpin adaptif berupa *emotional intelligences dan integrity*. C adalah *collaborative school culture* atau budaya kolaboratif sekolah yang didalamnya terdapat unsur *teamwork; trust and respect individual; encouragement of communication and dialogue; empowerment; and encouragement for diversity*). T adalah *technology* yang merupakan sikap dan kemampuan akan teknologi yang berkaitan dengan proses pendidikan di Sekolah Dasar. Diharapkan GREATS-CT ini dapat meningkatkan kinerja guru atau *Teacher performance (TP)* yaitu (*instructional planning, process, evaluation and feedback*).

## 5.2 Implikasi

Mengacu pada simpulan dan implikasi diatas, maka peneliti menyampaikan beberapa rekomendasi dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut.

- 1) Kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Bogor yang di gambarkan melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran serta tindak lanjut apabila dilaksanakan dengan sangat baik maka akan berdampak pada mutu Pendidikan khususnya mutu lulusan. Kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Bogor dapat terwujud dan terus meningkat dan tentunya memiliki adaptabilitas yang tinggi terhadap pembaruan kurikulum dan metode pengajaran yang responsif terhadap perkembangan terkini, termasuk penggunaan teknologi. Pemanfaatan teknologi secara bijak juga diintegrasikan dalam proses pembelajaran, Selain itu, peningkatan pelatihan guru secara berkala, fleksibilitas institusi dalam adaptasi cepat terhadap perubahan, serta keterlibatan orang tua dan komunitas menjadi fokus utama. Penelitian menunjukkan bahwa dimensi tindak lanjut perlu lebih dikembangkan lagi terutama bagi guru yang melewati masa transisi perubahan kurikulum, tuntutan orang tua dan siswa, serta nilai-nilai sosial-budaya. Evaluasi dan umpan balik berkelanjutan dilakukan untuk memastikan keberhasilan perubahan yang diimplementasikan. Kepala sekolah dituntut untuk berperan aktif dalam terlenggaranya proses pembelajaran yang berkualiasa dan berkelanjutan.
- 2) Kepemimpinan adaptif, dilihat melalui dimensi GREAT& S. model tersebut tersebut apabila dilaksanakan secara sistematis, berkelanjutan dan terintegrasi tentu saja akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru secara menyeluruh. Pentingnya seorang kepala sekolah untuk melakukan pengamatan menyeluruh atas masalah teknis dan adaptif yang terjadi dengan disertai penanganan yang tepat antara solusi teknis dan adaptif, menyediakan lingkungan yang aman di mana orang lain dapat mengatasi masalah serta terlihat percaya diri dan tenang dalam situasi konflik, mendengarkan, dan terbuka terhadap gagasan orang-orang bahkan dari yang yang mungkin dipandang tidak penting, menanamkan nilai disiplin untuk membuat orang lain menghadapi masalah yang menantang dan tidak membiarkan mereka

menghindari masalah yang sulit, memberdayakan member, dan meningkatkan personal sebagai pemeimpin adaptif yaitu keterampilan seperti emotional intelligence, dan karakter integritas. Kepala sekolah menghadapi situasi yang kompleks dan tentunya member organisasi dan stakeholder sekolah yang berbeda-beda baik dari kepribadian, latar belakang, kehidupan sosial dan ekonominya, dll. Oleh karena itu, optimalisasi mereka dengan kepemimpinan adaptif secara berkelanjutan akan mewujudkan tujuan yang diinginkan walaupun akan menghadapi berbagai rintangan ataupun penolakan.

- 3) Budaya kolaboratif sekolah dan teknologi (C & T) melalui budaya kerja sama; percaya dan saling menghargai; komunikasi dan dialog; pemberdayaan; dan kesadaran akan perbedaan yang dipadukan dengan kesadaran dan kemampuan teknologi apabila dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan tentu akan memperkuat peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam mendorong para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Pentingnya membina budaya sekolah kolaboratif harus berfungsi sebagai pengingat bagi para pelaku untuk memprioritaskan penanaman lingkungan sekolah yang positif. Biasanya, proses menciptakan lingkungan sekolah yang positif termasuk mendorong kolaborasi yang kuat dan bermakna di antara para guru, orang tua, dan masyarakat. Kepala sekolah harus mampu membangun keterlibatan dan partisipasi dari seluruh warga sekolah untuk menggalang inovasi yang lebih beragam, relevan, dan kompatibel dengan kondisi sekolah.

### **5.3 Rekomendasi**

Mengacu pada simpulan dan implikasi diatas, maka peneliti menyampaikan beberapa rekomendasi dalam penelitian ini, antara lain:

1. Kepala Sekolah
  - a. Kepala sekolah perlu adanya mindset dukungan terhadap kinerja guru adalah bagaimana kinerja guru terutama dalam proses pembelajaran dapat menghadapi perubahan yang dinamis dan sulit diprediksi. Kepala sekolah dapat menjadi

contoh dalam menerima dan merespon umpan balik, serta dalam mengambil risiko yang terukur untuk meningkatkan praktik pendidikan

- b. Kepala sekolah dalam mengimplementasikan model GREATS-CT didasari pada peningkatan personal adaptif yang disertai praktik kepemimpinan untuk memobilisasi guru dan stakeholder lain untuk mewujudkan proses pembelajaran yang optimal. Di samping itu, kepala sekolah juga harus menjadi pribadi yang adaptif sebagai *role of model* bagi guru agar terjadi sehingga lahir kesadaran dari para member dalam organisasi untuk bergerak dan membangun komitmen.
- c. Budaya kolaboratif sekolah dalam program-program peningkatan kinerja terutama dalam kinerja mengajar perlu ditingkatkan, bukan hanya untuk mendukung pendanaan sekolah, tetapi harus juga jauh menyentuh pada pengembangan hasil belajar siswa secara menyeluruh melalui program- program kolaborasi.
- d. Implementasi teknologi ini perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan, dengan mempertimbangkan kebutuhan, kesiapan, dan kemampuan sekolah serta dukungan dari semua pihak terkait, termasuk guru, siswa, dan orang tua.

## 2. Dinas Pendidikan

Peran pemerintah khususnya Dinas Pendidikan sangat penting dalam implementasi kepemimpinan GREATS-CT terutama di Tingkat Sekolah Dasar di Kabupaten Bogor khususnya dan wilayah Jawa Barat pada umumnya untuk mengakselerasi sekolah dalam upaya pencapaian mutu lulusan dengan didukung oleh kebijakan mengikutsertakan kepala sekolah diantaranya sebagai berikut.

- a. Dalam kegiatan diklat kepemimpinan dalam kerangka program *in-service training*. lebih jauh lagi penguatan kepemimpinan adaptif bagi calon kepala sekolah untuk agar dapat mengakselerasi praktik kepemimpinan yang siap untuk melakukan perbaikan dan peningkatan sekolah.
- b. Penyusunan aplikasi management information system (MIS) berbasis sekolah yang dimaksudkan untuk mempercepat pemahaman, analisis kebutuhan serta mempercepat adaptasi kepala sekolah di tempat bertugas. Kepala sekolah dapat mengisi refleksinya terhadap identifikasi dan penyelesaian masalah yang berkenaan dengan tantangan di sekolah tersebut. Hal ini akan sangat membantu

kepala sekolah baru untuk cepat dalam memahami tantangan yang ada di sekolah tersebut terlebih untuk sekolah yang memiliki kondisi seringnya pergantian kepala sekolah meliputi perencanaan dan latihan respon terhadap tantangan bahkan krisis yang mungkin terjadi, sehingga sekolah dapat merespons dengan cepat dan efektif.

- c. Program project implementasi program Kerjasama sekolah dan orang tua untuk mendukung peningkatan budaya kolaboratif sekolah yang terukur dan berkesinambungan.