

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang merujuk kepada hipotesis penelitian, dapat ditarik enam kesimpulan. *Pertama*, gambaran kinerja kepala sekolah di kecamatan Gununghalu berada pada kategori tinggi, yang diperoleh melalui pengukurankualitas hasil kerja(*quality of work*), ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan(*promptness*), prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan (*initiative*), kemampuan menyelesaikan pekerjaan (*capability*), dan kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain(*communication*). Perolehan skor rata-rata tertinggi ada pada indikator kualitas hasil kerja (*quality of work*), sedangkan perolehan skor rata-rata terendah berada pada indikator ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan (*promptness*).

Kedua, gambaran komitmen kepala sekolah di kecamatan Gununghalu yang diukur oleh indikator keselarasan kinerja (*performance alignment*), kemampuan untuk belajar dan berubah (*capacity for learning and change*), kekuatan inisiatif (*vigorous initiatives*), dan kepemilikan arah dan tujuan organisasi (*ownership of organizational direction and goals*), berada pada kategori tinggi. Indikator kepemilikan arah dan tujuan organisasi (*ownership of organizational direction and goals*) memperoleh skor rata-rata tertinggi, sedangkan indikator kemampuan untuk belajar dan berubah (*capacity for learning and change*) memperoleh skor rata-rata terendah.

Ketiga, persepsi kepala sekolah tentang perilaku kepemimpinan kepala UPT kecamatan Gununghalu secara keseluruhan rata-rata berada pada kategori tinggi. Dari empat indikator yang dikembangkan dalam penelitian ini, indikator tertinggi adalah persepsi atau penilaian kepala sekolah mengenai perilaku partisipatif/memberi dukungan (*supporting*), kemudian berturut-turut adalah perilaku delegatif/mendelegasikan tanggung jawab (*delegating*), perilaku instruktif/memberitahukan (*telling*), dan terakhir adalah persepsi atau penilaian kepala sekolah terhadap perilaku konsultatif/melatih (*coaching*) yang dilakukan kepala UPT.

Keempat, komitmen kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah dan pengaruhnya tergolong kuat, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja kepala sekolah salah satunya ditentukan oleh komitmen dirinya.

Kelima, persepsi kepala sekolah tentang perilaku kepemimpinan kepala UPT berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah dan pengaruhnya tergolong sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi atau penilaian kepala sekolah terhadap perilaku kepemimpinan kepala UPT dapat mempengaruhi perilakunya dalam bertindak atau mengerjakan sesuatu, dengan demikian persepsi kepala sekolah yang positif atas perilaku kepemimpinan kepala UPT dapat memotivasi mereka untuk memberikan kinerja yang terbaik, sebaliknya persepsi negatif akan mereduksi kinerja.

Keenam, secara simultan komitmen dan persepsi kepala sekolah tentang perilaku kepemimpinan kepala UPT berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah dan pengaruhnya sangat kuat. Dengan kata lain, kinerja kepala sekolah ditentukan oleh komitmen dan persepsi kepala sekolah tentang perilaku kepemimpinan kepala UPT, serta faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Pada variabel kinerja kepala sekolah, indikator terendah adalah *promptness* (ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan). Hal ini berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan dan pemanfaatan waktu yang seefisien mungkin. Rendahnya indikator ini dapat mengakibatkan kurang sesuainya penyelesaian pekerjaan dengan rencana sehingga berdampak pada terganggunya pekerjaan lain. Oleh karena itu, penulis merekomendasikan agar kepala sekolah:
 - a. Meningkatkan kualitas penataan rencana kegiatan/program kerja.
 - b. Membuat skala prioritas.
 - c. Memfasilitasi sekolah dengan ICT penunjang efektivitas dan produktifitas kerja.

- d. Meningkatkan keterampilan manajerial melalui diklat/seminar/workshop, dan sejenisnya.
2. Pada variabel komitmen kepala sekolah, indikator yang dikategorikan rendah adalah kemampuan kepala sekolah untuk belajar dan berubah (*capacity for learning and change*). Kesadaran dalam upaya meningkatkan pengetahuan dibidang pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan seringkali hanya sebatas menggugurkan kewajiban. Oleh karena itu, untuk memperbaiki rendahnya kemampuan untuk belajar dan berubah (*capacity for learning and change*) ini penulis merekomendasikan agar kepala sekolah:
 - a. Menumbuhkan kecintaan terhadap pekerjaan.
 - b. Ikut serta dalam seminar/diklat/workshop dan sejenisnya agar senantiasa mendapatkan informasi terbaru dalam bidang pekerjaan (*job enrichment and job enlargement*).
 - c. Aktif menggunakan internet untuk peningkatan wawasan dan pengetahuan.
 - d. Meningkatkan daya kreatifitas dan menumbuhkan kemampuan inovasi dalam pekerjaan.
 - e. Berlangganan majalah/jurnal-jurnal pendidikan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan.
 - f. Berpartisipasi aktif dalam organisasi-organisasi kependidikan seperti MKKS, PGRI, Asosiasi Kepala Sekolah Indonesia, dan sejenisnya, sehingga timbul motivasi untuk terus berkembang dan meningkatkan profesionalitas dalam pekerjaan.
 - g. Mengikuti pendidikan lanjutan.
 3. Pada variabel persepsi kepala sekolah tentang perilaku kepemimpinan kepala UPT, indikator yang dikategorikan rendah adalah persepsi atau penilaian kepala sekolah mengenai perilaku konsultatif/melatih (*coaching*) yang dilakukan kepala UPT pendidikan SD dan PAUDNI kecamatan Gununghalu. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar kepala sekolah:
 - a. Membangun hubungan *collegial* dengan melakukan komunikasi secara terbuka dan interaksi langsung dengan kepala UPT. Kepala sekolah dapat saling berdiskusi untuk meningkatkan kompetensi mereka.

- b. Mengidentifikasi potensi-potensi diri yang dapat dikembangkan.
 - c. Dengan prinsip jemput bola, kepala sekolah mengajukan program pengembangan diri kepada kepala UPT dan pengawas melalui diklat/workshop/seminar/lokakaryadan sejenisnya.
4. Penelitian ini menunjukkan adanya dukungan terhadap teori-teori yang ada. Namun, tidak dipungkiri bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan baik secara teoritis maupun metodologis. Oleh karena itu, bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian dengan bahasan yang sama, agar dapat menindaklanjuti dengan penelitian yang lebih valid dan reliabel. Sehingga, kekuatan dan kelemahan dari teori-teori dalam penelitian ini dapat diperbaiki. Di samping itu, masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah sebagaimana digambarkan dalam identifikasi masalah. Oleh karena itu, diharapkan variabel lainnya tersebut dapat dijadikan sebagai bahan bagi penelitian selanjutnya terkait dengan kinerja kepala sekolah.