

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil pengolahan dan analisis data dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Authentic Leadership* Kepala Sekolah Dan Manajemen Perubahan Terhadap Efektivitas Penerapan Nilai Visi di SMK Kota Bandung”, maka peneliti mengambil kesimpulan dengan merujuk pada rumusan masalah yang telah diajukan pada penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Efektivitas Penerapan Nilai Visi di SMK Kota Bandung

Efektivitas penerapan nilai visi di SMK Kota Bandung secara keseluruhan berada pada kategori tinggi Hal ini dapat diketahui dari dimensi-dimensi variabel ini, yaitu: Pertama, nilai yang menjadi acuan yang didasarkan pada nilai agama dan nilai kehidupan mencapai skor rata-rata yang tinggi. Kedua, nilai yang berkembang adalah nilai dasar yang diakui bersama mencapai skor rata-rata yang tinggi. Ketiga, nilai-nilai yang dipahami dan ada pada diri peserta didik (siswa) adalah nilai yang menjadi pedoman dalam kehidupannya di masyarakat mencapai skor rata-rata yang tinggi. Keempat, nilai yang ditransformasikan melekat menjadi kekuatan untuk mengamalkan ilmu pengetahuan mencapai skor rata-rata yang tinggi. Kelima, proses transformasi nilai yang baik diperoleh dari kepemilikan dan pemahaman nilai mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Keenam, nilai yang berkembang dalam organisasi efektivitas penerapannya dimulai dari pimpinan sekolah mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi.

2) *Authentic Leadership* Kepala Sekolah di SMK Kota Bandung

Authentic Leadership Kepala Sekolah di SMK Kota Bandung secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat diketahui dari dimensi-dimensi variabel ini, yaitu: Pertama, *Purpose* (memahami tujuan Anda) mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Kedua, *Values* (menerapkan nilai penting) mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Ketiga, *Heart* (memimpin dengan hati) mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Keempat, *Relationship*

(membangun hubungan jangka panjang) mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Kelima, *Self-discipline* (bertindak disiplin) mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa Kepala Sekolah di SMK Kota Bandung telah menunjukkan sikap yang sesuai dengan dimensi-dimensi *Authentic Leadership*.

3) Manajemen Perubahandi SMK Kota Bandung

Manajemen perubahan di SMK Kota Bandung secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat diketahui dari dimensi-dimensi variabel ini, yaitu: Pertama, *Unfreezing* (penyadaran) mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Kedua, *Changing* (tindakan perubahan) mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Ketiga, *Refreezing* (keseimbangan) mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Keempat, Pemimpin Perubahan mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Kelima, Mengatasi Resistensi Perubahan mencapai skor rata-rata yang tinggi

4) Pengaruh *Authentic Leadership* Kepala Sekolah terhadap Efektivitas Penerapan Nilai Visidi SMK Kota Bandung

Authentic Leadership memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Penerapan Nilai Visi. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik *Authentic Leadership* Kepala Sekolah maka Efektivitas Penerapan Nilai Visi akan semakin efektif. Efektivitas Penerapan Nilai Visi dipengaruhi oleh *Authentic Leadership* Kepala Sekolah sebesar 18,6% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

5) Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Efektivitas Penerapan Nilai Visidi SMK Kota Bandung

Manajemen Perubahan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Penerapan Nilai Visi. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Manajemen Perubahan maka Efektivitas Penerapan Nilai Visi akan semakin efektif. Efektivitas Penerapan Nilai Visi dipengaruhi oleh variabel Manajemen Perubahansebesar 24,2% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

6) Pengaruh *Authentic Leadership* Kepala Sekolah dan Manajemen Perubahan terhadap Efektivitas Penerapan Nilai Visi SMK Kota Bandung

Authentic Leadership Kepala Sekolah dan Manajemen Perubahan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Penerapan Nilai Visi yang berkorelasi sedang. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik *Authentic Leadership* Kepala Sekolah dan Manajemen Perubahan maka Efektivitas Penerapan Nilai Visi akan semakin efektif. Dapat diketahui *Authentic Leadership* Kepala Sekolah dan Manajemen Perubahan terhadap Efektivitas Penerapan Nilai Visi adalah sebesar 0,244 atau 24,4 %. Artinya Efektivitas Penerapan Nilai Visi dipengaruhi oleh *Authentic Leadership* Kepala Sekolah dan Manajemen Perubahan sebesar 24,4% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

B. IMPLIKASI

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian yang diperoleh dari data di lapangan, implikasi yang dapat disajikan adalah sebagai berikut:

Pertama, efektivitas penerapan nilai visi sekolah Perubahan sudah dapat diterapkan oleh SMK Kota Bandung. Dari enam dimensinya yaitu: Pertama, nilai yang menjadi acuan yang didasarkan pada nilai agama dan nilai kehidupan. Kedua, nilai yang berkembang adalah nilai dasar yang diakui bersama. Ketiga, nilai-nilai yang dipahami dan ada pada diri peserta didik (siswa) adalah nilai yang menjadi pedoman dalam kehidupannya di masyarakat. Keempat, nilai yang ditransformasikan melekat menjadi kekuatan untuk mengamalkan ilmu pengetahuan. Kelima, proses transformasi nilai yang baik diperoleh dari kepemilikan dan pemahaman nilai. Keenam, nilai yang berkembang dalam organisasi efektivitas penerapannya dimulai dari pimpinan sekolah. Peran pimpinan dalam efektivitas penerapan nilai sangat penting dalam penelitian ini. Hal ini sependapat dengan Asep Suryana dan Jalaludin(2013, hal. 54) mengemukakan bahwa pengembangan nilai dasar itu harus dimulai dengan menjadi benar pada pemimpinnya terlebih dahulu, menjadi benar kepada nilai-nilai yang dianut dan sudah ditetapkan. Ketika pemimpin melakukannya, berbagai hal dapat terjadi dalam terutama dalam pencapaian tujuan organisasi

Kedua, *Authentic Leadership* Kepala Sekolah sudah dapat diterapkan oleh sekolah di SMK Kota Bandung. Dari 5 dimensi *Authentic Leadership*, yaitu *purpose, values, heart, relationships, dan selfdiscipline*. Kelimanya sudah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas penerapan nilai visi. Ada beberapa aspek yang perlu ditambahkan/diteliti lebih dalam mengenai konsep *Authentic Leadership* Kepala Sekolah yaitu transparansi, moral, etika dan estetika, teguh pendirian serta kesadaran diri. Hal ini sejalan dengan para pendapat ahli mengenai dimensi kepemimpinan otentik. Kernis (2003) yang mengidentifikasi empat unsur utama otentisitas, yaitu *self-awareness, unbiased processing, relational authenticity, dan authentic behavior/action* dan hasil penelitian Avolio dan Gardner (2005) yang menggunakan *The ALQ Scales*, yaitu *self awareness, transparency, ethical/moral, dan balanced processing*. Penelitian (Komariah, 2012, hal. 195) yang menggunakan enam aspek hasil analisis gabungan, yaitu *self awareness/heart, purpose, values/ethical/moral, relationships, self-discipline/authenticbehavior/action, dan transparency*.

Ketiga, Manajemen Perubahan sudah dapat diterapkan oleh di SMK Kota Bandung. Dari 5 dimensinya yaitu Pertama, *Unfreezing* (penyadaran). Kedua, *Changing* (tindakan perubahan). Ketiga, *Refreezing* (keseimbangan). Keempat, Pemimpin Perubahan. Kelima, Mengatasi Resistensi Perubahan. Yang terpenting dari manajemen perubahan adalah sang aktor itu sendiri yaitu pemimpin. Pemimpin perubahan harus mampu mengelola dan memberdayakan organisasi agar sekolah dapat memperbaiki kondisi sekarang kearah yang lebih baik di masa depan dan mampu beradaptasi dalam perkembangan zaman. Pada dasarnya fokus terhadap suatu perubahan nilai adalah bagaimana “*managing people to change*”. Fokus tersebut adalah bagaimana memanajemen perubahan yang terjadi di masyarakat agar mampu beradaptasi dalam kelangsungan hidupnya. Fokus tersebut akan sangat berkaitan erat dengan perubahan dalam mindset (*acceptance*), partisipasi dalam perubahan (*participation*), dan pelopor dalam perubahan (*leading*). Perubahan terjadi karena munculnya tekanan-tekanan terhadap organisasi, individu maupun kelompok. Kasali (2005, hal. 33) mengatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik perubahan, yaitu: misterius dan tak dapat dipegang, memerlukan *change maker*, tidak semua orang bisa diajak

melihat perubahan, perubahan terjadi setiap saat, ada sisi keras dan sisi lembut perubahan, membutuhkan waktu, biaya, dan kekuatan, dibutuhkan upaya-upaya khusus untuk menyentuh nilai-nilai dasar organisasi, banyak diwarnai oleh mitos-mitos, menimbulkan ekspektasi, selalu menakutkan dan menimbulkan kepanikan-kepanikan. Maka dari itu pemimpin perubahan harus mampu menjadi orang pertama yang dapat menjadi suri tauladan bagi warga sekolah.

C. REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil temuan penelitian menyebutkan bahwa secara umum efektivitas penerapan nilai visi sudah tinggi, namun perlu ditingkatkan lagi penerapannya di sekolah, khususnya nilai yang berkembang adalah nilai dasar yang diakui bersama. Rekomendasi yang dimunculkan dalam penelitian ini adalah sekolah harus mampu membuat program dan kegiatan sesuai dengan tujuan pendidikan dan sesuai dengan visi sekolah. Sekolah harus mampu menerapkan nilai visi melalui kegiatan rutin sehari-hari. Kepala sekolah pun sebagai orang pertama dalam efektivitas penerapan nilai harus mampu menjadi contoh dan mengelola sumber daya yang ada agar nilai-nilai di sekolah dapat tumbuh dan tertanam dalam jiwa setiap orang di sekolah.
2. Berdasarkan hasil temuan penelitian menyebutkan bahwa secara umum *Authentic Leadership* Kepala Sekolah sudah sangat tinggi. Yang perlu ditingkatkan bagaimana memimpin dengan ketulusan hati. Kepala sekolah harus bersedia berkorban dan bersedia membantu orang lain. Kepala sekolah sebagai pemimpin tidak harus mementingkan ego dirinya sebagai pemimpin untuk menolong dan simpati dengan para guru. Kepala sekolah harus berani dan mempunyai nilai sebagai indikator penting supaya ketulusan hati pemimpin dapat terasa oleh warga sekolah khususnya para guru.
3. Berdasarkan hasil temuan penelitian menyebutkan bahwa secara umum Manajemen Perubahan sudah sangat tinggi. Pemimpin perubahan sebagai indikator penting harus melihat kedepan dengan menciptakan sesuatu yang baru dan berguna bagi sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus bisa melakukan strategi untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan. Misalnya

dengan memberikan penghargaan dan mau menerima masukan demi kemajuan sekolah.

4. Penelitian berikutnya diharapkan mampu meneliti lebih dalam mengenai penerapan nilai disekolah. Diharapkan konsep kepemimpinan yang lainnya dapat diteliti sehingga konsep kepemimpinan lebih kaya dan lebih mendalam apa itu sikap dan karakter dan bagaimana gaya pemimpin dalam menerapkan nilai-nilai yang ada disekolah. Dalam konsep manajemen perubahan pun bisa menggunakan model lain dan lebih dalam menjelaskan bagaimana implementasi perubahan di sekolah. Dalam konsep nilai, diharapkan peneliti selanjutnya dapat bisa menelaah lebih dalam bagaimana pemahaman nilai disekolah dan bagaimana implementasi nilai yang diterapkan di sekolah mampu berdampak di keluarga dan lingkungan masyarakat. Peneliti selanjutnya harus mencoba untuk membuat skala instrumen yang berbeda. Misalnya dengan jawaban ya atau tidak bukan dengan skala angka yang seperti biasanya. Supaya kajian teori yang telah berkembang saat ini menjadi lebih bermakna dan responden pun dapat memilih jawaban sesuai dengan tindakan orang yang sedang diteliti.