

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil penelitian, kesimpulan dipaparkan sebagai berikut :

1. **Kepemimpinan Kepala Sekolah TK Di Kecamatan Sukasari, Bandung**

Penelitian ini memaparkan hasil yang cukup menarik tentang kepemimpinan kepala sekolah TK secara umum di Kecamatan Sukasari, Bandung dimana di kategori sangat tinggi dan tinggi, masing-masing dengan persentase 42,86% dan 46,62%. Manakala di kategori sedang terdapat 10,53%. Dan harus disyukuri adalah tidak ada sama sekali tingkat kepemimpinan kepala sekolah yang termasuk dalam kategori rendah maupun sangat rendah dari 133 responden.

Selain itu ketika diperhatikan hasil penelitian profil kepemimpinan kepala sekolah TK di Kecamatan Sukasari, Bandung pada dimensi keahlian kemanusiaan (*leader*), cukup menyakinkan penulis betapa pentingnya faktor relasi kemanusiaan terutama pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya untuk memberi yang terbaik dalam mencapai tujuan pendidikan serta memupuk rasa memiliki pada organisasi TK. Dalam hal ini kategori sangat tinggi mencatat hasil tertinggi dengan persentase 60,90 yakni hasil yang tertinggi dari semua dimensi yang diteliti. Pada kategori tinggi pula tercatat 32,33%, dan sisanya 6,77% termasuk di kategori sedang.

Berikutnya pada dimensi keahlian teknik (*supervisor*) 40,60% tingkat kepemimpinan kepala sekolah TK berada pada kategori sangat tinggi, 48,87% berada pada kategori tinggi, 9,77% berada pada kategori sedang dan dimensi ini mulai terlihat hasil pada kategori rendah sebesar 0,75. Perwakilan pesentase tersebut mulai menimbulkan pertanyaan yang genting pada ketrampilan kepala sekolah TK dalam mensupervisi serta mengasah para guru untuk terus memperbaiki serta memajukan teknik-teknik dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) serta teknik pengelolaan kelas yang efektif. Dimensi supervisi bersifat teknis dan harus dikuasai oleh kepala sekolah secara berkelanjutan serta mutakhir karena sistem pendidikan, kurikulum dan kebijakan pendidikan akan terus berubah sesuai perkembangan jaman.

Yang terakhir adalah dimensi keahlian konseptual (*manager*) yang memaparkan 45,86% pada kategori sangat tinggi, 42,86% pada kategori tinggi, 6,77% pada kategori sedang dan yang berada pada kategori rendah sebesar 4,51%. Persentase-persentase tersebut cukup mencengangkan karena pada hakikatnya seorang manajer adalah perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Hasil penelitian masih memaparkan 6,77% di kategori sedang dan 4,51% di kategori rendah, dimana secara kolektif berjumlah 11,28%. Persentase ini mencerminkan bahwa masih banyak kepala sekolah yang bersifat biasa-biasa (*mediocracy*) atau asal dalam mengelola sumber daya dan hal ini sangat berdampak pada hasil peserta didik serta mutu kinerja guru.

Dari tiga dimensi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah tidak boleh hanya unggul di satu dimensi tetapi harus terampil serta menguasai ketiga-

tiga dimensi guna menjadi teladan bagi bawahannya atau para guru agar sukses mencapai tujuan pendidikan secara keseluruhan. Jadi tidak cukup jika seorang kepala sekolah hanya pintar menyemangati orang tetapi ia juga harus diperlengkapi dengan kejelian dalam mengawasi KBM serta tangkas mengelola segala sumber daya untuk mencapai hasil yang optimal. Seperti pepatah yang sering kita dengarkan tentang kepemimpinan yakni seorang pemimpin tidak sekedar pintar berbicara tetapi ia juga harus menghidupi apa yang ia ucapkan.

“A leader can not only talk the talk but must also walk the walk!”

~Unknown~

2. Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Sukasari, Bandung

Secara keseluruhan profil tingkat kinerja guru masih memerlukan banyak perbaikan atau dorongan. Hasil penelitian menemukan bahwa 50,38% pada kategori sangat tinggi, 35,34% kategori tinggi, 11,28% tingkat kinerja guru TK berada pada kategori sedang dan pada kategori rendah sebesar 3,01%. Hal ini harus sangat diperhatikan karena mereka adalah pejuang garis depan bagi masa depan sistem pendidikan bangsa Indonesia. Kinerja guru yang cemerlang juga akan mencerminkan kualitas TK yang unggul. Namun dengan persentase yang terpapar masih terdapat jumlah yang cukup signifikan besar mencoreng nama baik profesi keguruan TK.

Selanjutnya dalam dimensi kualitas kerja guru pula ditemukan bahwa 38,35% berada pada kategori sangat tinggi, 37,59% berada pada kategori tinggi, 17,29% berada pada kategori sedang, 5,26% berada pada kategori rendah dan

1,5% berada pada kategori sangat rendah. Temuan ini membuktikan observasi penulis selama bertahun-tahun bukan sebuah persepsi yang subyektik tetapi merupakan sebuah kenyataan pahit. Dari kategori sedang sampai dengan kategori rendah jumlah persentasenya adalah 24,05%. Dapat disimpulkan bahwa seperempat dari jumlah responden berkerja asal dapat gaji atau sifat yang penting sudah mengajar dan tidak memiliki motivasi untuk menampilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan inisiatif pribadi. Temuan ini sangat mengkhawatirkan penulis karena seorang guru/pendidik mengemban tanggung jawab yang besar untuk mengarahkan atau memfasilitasi peserta didik dengan benar agar mereka dapat menjadi para penerus bangsa yang cemerlang, namun sikap ini masih harus terus dipupuk pada jiwa para guru-guru ini.

Dalam hal dimensi kuantitas kerja dapat disimpulkan mayoritas guru mengaku bahwa tuntutan pekerjaan di TK sangat tinggi karena rata-rata seorang guru kelas bertanggung jawab untuk hampir semua bidang pelajaran/perkembangan anak termasuk persiapan untuk acara-acara lain di TK. Berikut hasil temuan tingkat kuantitas kerja guru TK, 58,65% berada pada kategori sangat tinggi, 30,83% berada pada kategori tinggi, 7,52% berada pada kategori sedang, 3,01% berada pada kategori rendah.

Hasil temuan pada dimensi kehadiran pula menunjuk bahwa peringatan yang khusus harus diberikan kepada para guru soal kehadiran yang baik. Kehadiran guru amatlah vital dalam proses KBM dan hal ini juga berkesinambungan dengan kualitas kerja guru. Jika ketidak hadiran guru makin tinggi maka sulit diharapkan pendidikan yang berkualitas tinggi dari TK tersebut.

Jika dijumlahkan tingkat kehadiran guru dari kategori sedang sampai kategori sangat rendah adalah 21,81%. Ini merupakan persentase yang cukup tinggi bagi ketidakhadiran guru.

Ketika menelusuri dimensi terakhir dari profil tingkat kinerja yakni dimensi kerjasama, dimensi tersebut memaparkan persentase yang paling tinggi dari semua dimensi yang diteliti. Pada kategori sangat tinggi saja terdapat 59,40%, kemudian diikuti dengan 25,56% pada kategori tinggi. Ketika dijumlahkan kedua kategori tersebut persentasenya adalah 84,96%. Ini merupakan hasil yang cukup fenomenal. Dengan hasil tersebut seharusnya rata-rata TK mencapai tingkat kinerja guru yang bukan sekedar memuaskan justru kinerja guru harus unggul. Di sini dapat diperhatikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi tingkat kinerja guru selain motivasi guru secara pribadi. Demikian kita akan lanjut memperhatikan korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah TK dengan kinerja guru TK.

3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah TK Dengan Kinerja Guru TK Di Kecamatan Sukasari, Bandung

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru TK di Kecamatan Sukasari, Bandung. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru TK di Kecamatan Sukasari, Bandung. Korelasi yang dipaparkan adalah sebesar 0,554.

Besarnya koefisien determinasi turut menjelaskan bahwa kinerja guru 30,69% nya ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Korelasi yang begitu erat serta koefisien determinasinya tampak dalam pengaruh kepala sekolah yang tegas, jeli mengambil keputusan dan sangat cerdas baik dalam dimensi leader, supervisor maupun manajer dengan mendongkrak kapasitas guru untuk turut bangkit menjadi “*co-leader*” dalam membangun TK. Vroom (1964) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja guru menurut lima belas penelitian. Banyak sekali penelitian yang menelusuri hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kinerja serta kepuasan kerja guru. Namun apa pun kategori kepemimpinan yang di sorot dalam instrumen penelitian, hampir semua menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah lah memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kinerja dan kepuasan kerja guru.

B. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis dalam penelitian tersebut diatas, memang sudah terbukti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap sifat kerja serta motivasi guru dalam pekerjaannya. Oleh karena demikian untuk memastikan guru TK tetap memiliki tingkat kinerja yang positif, maka diutarakan beberapa saran seperti berikut:

1. Departemen Pendidikan Nasional harus membuat kebijakan untuk memastikan semua kepala sekolah TK menjalani pelatihan induksi tentang manajemen kependidikan. Ketika itu para kepala sekolah TK akan diajar tentang gaya kepemimpinan dan gaya apa yang pantas digunakan pada situasi tertentu dalam mengelola sekolah terutama sumber daya manusianya yaitu para guru.
2. Dinas Pendidikan ataupun pihak yayasan harus coba memberi wewenang kepada para kepala sekolah TK alokasi insentif periodik (*periodical incentives allocation*) untuk memotivasi kinerja para guru yang unggul atau memenuhi standar performa bagus. Insentif hadiah dapat diberikan pada akhir setiap catur wulan (*every term*) kepada guru-guru yang berdedikasi tinggi dan efisien.
3. Amatlah penting untuk kita mengenal bahwa kepala sekolah TK harus menghadiri seminar-seminar yang berkaitan dengan administrasi dan relasi sumber daya manusia (*human relation*). Dari waktu ke waktu program-program yang dapat mengasah ketrampilan kepemimpinan kepala sekolah harus diselenggarakan.
4. Dinas Pendidikan Anak Usia Dini serta pihak yayasan TK harus membuat persyaratan mutlak (*compulsory*) bagi semua kepala sekolah untuk mengevaluasi kinerja setiap guru TK per catur wulan (*every term*). Kepala sekolah harus mempertanggung jawabkan kinerja dan sikap kerja setiap guru dan staf.

5. Secara umum para kepala sekolah, tidak boleh memandang dirinya sebagai sosok yang serba tahu. Mereka harus senantiasa siap untuk minta masukan dari bawahannya dan melibatkan mereka dalam pengelolaan TK. Para kepala sekolah harus memberi kebebasan berekspresi kepada guru untuk mempermudah arus komunikasi.
6. Akhirnya dari hasil penelitian ini, penulis menyarankan kepada peneliti yang lain, yang akan meneliti kinerja guru di Kecamatan Sukasari, Bandung untuk memasukkan variabel yang lain seperti kualifikasi guru dan kepala sekolah, motivasi, kompensasi, tingkat pendidikan yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja guru.