

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI**

Bab ini menyajikan beberapa kesimpulan hasil penelitian, implikasi, dan rekomendasi yang dikemukakan berdasarkan berbagai temuan selama penelitian dilaksanakan, terutama yang berkenaan dengan “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan di Sekolah (Studi Kasus di SLTP Negeri 2 Sindang Indramayu).”

Penarikan kesimpulan dilakukan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian baik tujuan umum maupun tujuan khusus, implikasi dirumuskan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, dan rekomendasi diangkat dari berbagai temuan penelitian di lapangan serta keterbatasan penelitian, baik berkaitan dengan metodologi maupun proses penelitian. Rekomendasi dimaksudkan untuk meningkatkan dan menindaklanjuti hasil penelitian ini. Oleh karena itu, rekomendasi yang dirumuskan dalam tesis ini ditujukan kepada berbagai pihak yang berkepentingan dengan peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. Hal ini perlu lebih mendapat penekanan karena tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam seluruh kegiatan pendidikan.

## **A. Kesimpulan**

### **1. Kesimpulan Umum**

Setelah dilakukan penelitian, secara umum dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan tugas dan fungsinya, maka strategi kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah mencakup: strategi kepala sekolah sebagai edukator; strategi kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer; strategi kepemimpinan kepala sekolah sebagai administrator; strategi kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor; strategi kepemimpinan kepala sekolah sebagai leader; strategi kepemimpinan kepala sekolah sebagai inovator; dan strategi kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator.

Berdasarkan bobot dan seringnya kepala sekolah menggunakan ketujuh strategi tersebut ternyata dapat dikemukakan bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, strategi yang paling utama dan pertama adalah kepala sekolah sebagai pendidik (educator). Sedangkan strategi lainnya berturut-turut adalah kepala sekolah sebagai motivator, innovator, supervisor, manajer, leader, dan terakhir adalah kepala sekolah sebagai administrator. Meskipun demikian, hal tersebut satu sama lain saling berkaitan dan sulit dipisahkan.

## **2. Kesimpulan Khusus**

Secara khusus dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Pertama; strategi kepemimpinan kepala sekolah sebagai pendidik (educator) dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah adalah menciptakan iklim yg kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, mengadakan karya wisata, melaksanakan team teaching, dan mengadakan program akselerasi (acceleration) bagi siswa yang memiliki prestasi lebih.

Kedua; strategi kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah adalah menggerakkan tenaga kependidikan, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan di sekolah.

Ketiga; strategi kepemimpinan kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah adalah meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dengan mengelola kegiatan belajar mengajar (KBM), dan Bimbingan Konseling (BK), mengelola administrasi siswa, mengelola administrasi sarana dan prasarana, serta mengelola administrasi keuangan.

memberikan dorongan, memberikan penghargaan secara efektif, dan mengembangkan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Kedelapan; faktor yang menjadi kekuatan peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah adalah adanya dasar yuridis formal, sosialisasi yang telah dilaksanakan, budaya gotong royong dan kemitraan, potensi sumber daya manusia, serta adanya informasi formal dan informal. Faktor yang menjadi kelemahan, berkaitan dengan kultur birokrasi, produktivitas kerja yang masih rendah, kepercayaan masyarakat terhadap produktivitas pendidikan masih rendah, output pendidikan kurang mampu bersaing, serta masih kurangnya sarana dan prasarana pendidikan. Faktor yang menjadi peluang adalah adanya lembaga-lembaga pendukung, seperti BP-3, Bakor Bp-3, komite/dewan sekolah, komite kecamatan dan komite kabupaten, dukungan dunia usaha dan industri, potensi masyarakat, adanya organisasi profesi, dan otonomi daerah. Adapun faktor yang menjadi tantangan terutama bersumber dari globalisasi, pergeseran paradigma pendidikan, kepercayaan masyarakat terhadap produktivitas pendidikan masih rendah, dan perubahan organisasi pengelolaan pendidikan.

Kesembilan; upaya yang dilakukan untuk memanfaatkan kekuatan dan peluang serta mengatasi kelemahan dan ancaman terhadap strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam

memberikan dorongan, memberikan penghargaan secara efektif, dan mengembangkan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Kedelapan; faktor yang menjadi kekuatan peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah adalah adanya dasar yuridis formal, sosialisasi yang telah dilaksanakan, budaya gotong royong dan kemitraan, potensi sumber daya manusia, serta adanya informasi formal dan informal. Faktor yang menjadi kelemahan, berkaitan dengan kultur birokrasi, produktivitas kerja yang masih rendah, kepercayaan masyarakat terhadap produktivitas pendidikan masih rendah, output pendidikan kurang mampu bersaing, serta masih kurangnya sarana dan prasarana pendidikan. Faktor yang menjadi peluang adalah adanya lembaga-lembaga pendukung, seperti BP-3, Bakor Bp-3, komite/dewan sekolah, komite kecamatan dan komite kabupaten, dukungan dunia usaha dan industri, potensi masyarakat, adanya organisasi profesi, dan otonomi daerah. Adapun faktor yang menjadi tantangan terutama bersumber dari globalisasi, pergeseran paradigma pendidikan, kepercayaan masyarakat terhadap produktivitas pendidikan masih rendah, dan perubahan organisasi pengelolaan pendidikan.

Kesembilan; upaya yang dilakukan untuk memanfaatkan kekuatan dan peluang serta mengatasi kelemahan dan ancaman terhadap strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam

meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah adalah membina kemampuan profesional guru, mengaktifkan kegiatan MGMP, meningkatkan disiplin sekolah, membentuk kelompok diskusi terbimbing, dan meningkatkan layanan perpustakaan dengan menambah koleksi.

## **B. Implikasi**

Kesimpulan hasil studi sebagaimana dikemukakan di atas mengandung beberapa implikasi bagi pengembangan konsep strategi kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. Implikasi-implikasi tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut.

**Pertama;** tenaga kependidikan di sekolah bukanlah individu yang terlepas dari masyarakat, melainkan bagian dari masyarakat, oleh karena itu peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan perlu melibatkan berbagai pihak. Di samping itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan menuntut penciptaan iklim yang kondusif dan interaksi antarkomponen sekolah dalam mewujudkan kualitas pendidikan.

**Kedua;** konsep strategi kepemimpinan kepala sekolah, baik individual maupun kelompok yang mengarah pada proses dialogis mengandung implikasi bahwa hakekat strategi kepemimpinan

kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan terletak pada keterkaitan antara iklim sekolah dengan perilaku tenaga kependidikan. Tugas kepala sekolah adalah menciptakan iklim sekolah yang kondusif, untuk memberi peluang dan memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan melakukan tugas dan mengembangkan dirinya secara optimal.

**Ketiga;** strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan baik individual maupun kelompok memungkinkan para tenaga kependidikan untuk mendapatkan balikan dari hasil kerjanya, mengidentifikasi tenaga kependidikan dengan kebutuhan-kebutuhannya yang tidak atau belum terpenuhi, memilih teknik pembinaan berdasarkan keberhasilan yang telah dicapai, meningkatkan kualitas pribadi dan profesional untuk mencapai tujuan profesionalisme, dan menjalin hubungan dengan masyarakat serta dunia industri untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah.

**Keempat;** strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah menuntut para tenaga kependidikan di sekolah untuk memahami berbagai kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang

dimiliki oleh sekolahnya masing-masing. Pemahaman tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dengan cara memanfaatkan berbagai kekuatan dan peluang yang dimiliki, serta mencari strategi yang paling tepat untuk mengatasi kelemahan dan tantangan yang dimiliki sekolahnya.

### **C. Rekomendasi**

Mengingat bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah, baik sebagai pendidik, manajer, administrator, maupun supervisor, cukup efektif dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, dirasakan perlunya peningkatan motivasi dan komitmen untuk meningkatkan profesionalismenya lebih lanjut. Hal ini penting, agar peningkatan profesionalisme tersebut dapat terus dilakukan sebagai suatu strategi kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah.

Meskipun strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah ini telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kemampuan tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan fungsinya, namun kemampuan tersebut perlu senantiasa ditingkatkan.



Untuk kepentingan tersebut perlu dikembangkan suatu rancangan tindakan, yakni tindak lanjut setelah pembinaan dari kepala sekolah. Sehubungan dengan itu direkomendasikan kepada berbagai pihak untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini.

1. Bagi Para Kepala Sekolah, untuk meningkatkan strategi kepemimpinan dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, memanfaatkan berbagai kekuatan dan peluang, menghadapi berbagai kelemahan dan tantangan, direkomendasikan hal-hal sebagai berikut.
  - a. Memantapkan komitmen Kepala Sekolah dan para guru tentang visi dan misi sekolah dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah.
  - b. Meningkatkan kepedulian, kerjasama, kemauan, kemampuan, dan motivasi para tenaga kependidikan untuk aktif dalam meningkatkan profesionalismenya.
  - c. Melatih, membantu, dan memfasilitasi para tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalismenya.
  - d. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif yang memungkinkan peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan dapat dilakukan secara efektif, efisien dan berhasil guna.

- e. Menjalin kerjasama dengan berbagai pihak dan berbagai lembaga untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan secara efektif dan efisien.
2. Bagi Departemen Pendidikan Nasional, direkomendasikan hal-hal sebagai berikut.
    - a. Mensosialisasikan peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan, baik melalui buku pedoman pelaksanaan maupun melalui berbagai pelatihan dan penataran.
    - b. Pengembangan program sekolah yang memungkinkan terjadinya langkah yang seimbang dari setiap sekolah dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan.
  3. Bagi Jurusan/Program Manajemen Pendidikan, mengingat bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah merupakan salah satu kajian manajemen pendidikan, maka direkomendasikan hal-hal sebagai berikut.
    - a. Mengembangkan cakrawala manajemen pendidikan dalam dimensi yang lebih luas, sehingga dapat menjangkau berbagai dimensi manajemen secara utuh dan menyeluruh,



termasuk strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah.

- b. Turut aktif memikirkan strategi yang lebih efektif bagi peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah.
4. Bagi para tenaga kependidikan direkomendasikan hal-hal sebagai berikut.
- a. Mengadakan penilaian lanjut tentang efektivitas strategi kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan; dengan menelaah kemampuan dan kesiapan tenaga kependidikan, kesiapan tempat dan waktu, serta dampak lebih jauh terhadap peningkatan kualitas pribadi tenaga kependidikan, dan lingkungan masyarakat.
  - b. Mengidentifikasi kebutuhan tenaga kependidikan berkenaan dengan optimalisasi pencapaian pemenuhan kebutuhan, peningkatan kemampuan, dan perubahan nilai-nilai dalam kaitannya dengan peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah.
5. Bagi penelitian lanjutan yang berkaitan dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan

profesionalisme tenaga kependidikan disarankan hal-hal berikut.

- a. Mengingat studi ini hanya dilakukan di SLTP Negeri 2 Sindang Kabupaten Indramayu, direkomendasikan untuk mengupayakan pengembangan penelitian serupa di sekolah lain pada jenjang yang berbeda. Di samping itu, mengingat bahwa penelitian ini hanya dilaksanakan bagi peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan, maka bisa dilanjutkan dengan penelitian terhadap peningkatan potensi-potensi lain yang dimiliki tenaga kependidikan, misalnya dalam mengembangkan kemampuan bersosialisasi di masyarakat.
- b. Mengingat penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode deskriptif, direkomendasikan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan pendekatan kuantitatif atau menggabungkan antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif, serta mengkaji pengaruh berbagai faktor terhadap strategi kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan. Dalam hal ini, misalnya mengupayakan penelitian korelasional yang berkisar tentang berbagai faktor yang berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah.

- c. Mengingat bahwa penelitian ini belum mengungkap lebih jauh tentang kemampuan, dan kesiapan tenaga kependidikan, serta kesiapan tempat, dan waktu, direkomendasikan untuk mengadakan penelitian lanjutan tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah bagi peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan, dengan menelaah kemampuan dan kesiapan tenaga kependidikan, kesiapan tempat dan waktu, serta dampak lebih jauh terhadap peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan.

