

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian maka dikemukakan kesimpulan, implikasi dan rekomendasi penelitian sebagai berikut :

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat disampaikan.

1. Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel rekrutmen terhadap kinerja kepala sekolah, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t. Dimana t_{hitung} untuk variabel rekrutmen diperoleh nilai sebesar 8,689 lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk ($55-2 = 53$) diperoleh nilai sebesar 2,010. Ini memberikan arti bahwa variabel rekrutmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Pengaruh variabel rekrutmen terhadap kinerja kepala sekolah dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 58,8%. Gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh variabel rekrutmen sebesar 58,8% sedangkan sisanya 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung” dapat diterima.

2. Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel seleksi terhadap kinerja kepala sekolah, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t. Dimana t_{hitung} untuk variabel seleksi diperoleh nilai sebesar 6,620 lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk ($55-2 = 53$) diperoleh nilai sebesar 2,010. Ini memberikan arti bahwa variabel seleksi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Pengaruh variabel seleksi terhadap kinerja kepala sekolah dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 45,3%. Gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh variabel seleksi sebesar 45,3% sedangkan sisanya 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung” dapat diterima.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Setiap peningkatan variabel rekrutmen dan seleksi akan diikuti pula peningkatan kinerja kepala sekolah. Pengaruh variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah diperoleh nilai sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas tersebut berpengaruh sebesar 67,5% sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan yang diperoleh, implikasi dari penelitian ini adalah *pertama*, mengusahakan proses rekrutmen dilakukan berdasarkan dasar, sumber dan metode yang baik agar diperoleh calon kepala sekolah yang berkualitas sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mengelola sekolah menghasilkan kinerja yang baik. *Kedua*, mengusahakan agar proses seleksi dilakukan dengan pendekatan, metode dan teknik yang baik agar diperoleh kepala sekolah yang mempunyai kemampuan dan kepribadian yang baik. *Ketiga*, mengusahakan agar kinerja kepala sekolah harus terus ditingkatkan.

Secara lengkap implikasi penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Pengaruh yang diberikan variabel rekrutmen terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 58,8%. Disisi lain, hasil analisis deskriptif kecenderungan dari jawaban responden berkaitan dengan variabel rekrutmen berada pada kategori Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen calon kepala sekolah yang dilakukan di lingkungan YPLP PGRI Kabupaten dan Kota Bandung memberikan pengaruh positif dan signifikan bagi peningkatan kinerja kepala sekolah. Namun demikian, melihat kondisi yang ada diperlukan adanya upaya-upaya untuk memperbaiki pelaksanaan rekrutmen agar diperoleh para kepala sekolah yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang diharapkan. Kemampuan dan ketrampilan disini, baik yang berhubungan dengan ketrampilan konseptual, ketrampilan teknis maupun ketrampilan

manajerial serta kemampuan yang berkaitan dengan fungsi-fungsi kepala sekolah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator (EMASLIM).

2. Merujuk pada hasil analisis data yang telah dilakukan, ternyata variabel seleksi memberikan pengaruh sebesar 45,3% terhadap kinerja kepala sekolah. Sedangkan, hasil analisis deskriptif kecenderungan jawaban responden terhadap variabel seleksi berada pada kategori Sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan seleksi calon kepala sekolah yang dilakukan di lingkungan YPLP PGRI Kabupaten dan Kota Bandung harus terus diperbaiki dengan menggunakan berbagai pendekatan, metode dan teknik yang baik.
3. Kinerja atau prestasi kerja kepala sekolah, merupakan indikator terhadap efisiensi dan efektivitas baik untuk lembaga, perorangan maupun bagi kepentingan peserta didik. Untuk meningkatkan kinerja yang dicapai kepala sekolah, tidak terlepas dari usaha-usaha yang terarah serta terpadu yang dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan. Untuk memenuhi harapan tersebut diharapkan bagi para kepala sekolah untuk melakukan kegiatan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, baik oleh lembaga dimana kepala sekolah bertugas maupun yang ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional.

C. Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian dan implikasi penelitian, berikut ini adalah beberapa rekomendasi yang dapat dikemukakan :

1. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel rekrutmen terhadap kinerja kepala sekolah. Disisi lain, kecendrungan variabel rekrutmen menurut jawaban responden berada pada kategori sedang. Padahal secara teoritis, proses rekrutmen yang dilakukan dengan standar yang baik akan memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja kepala sekolah. Berdasarkan hal ini, rekomendasi yang dapat diberikan untuk melakukan proses rekrutmen adalah : (a). melakukan identifikasi dan perencanaan tentang kebutuhan akan calon kepala sekolah (b) identifikasi terhadap pekerjaan dan kondisi kerja, yaitu deskripsi pekerjaan yang memuat daftar tugas dan tanggung jawab jabatan kepala sekolah, (c) menetapkan job spesifikasi, yaitu penjelasan tentang kualifikasi minimal yang harus dipenuhi untuk menjadi kepala sekolah, (d) menetapkan sumber-sumber calon kepala sekolah; dalam hal ini berkaitan dengan apakah calon kepala sekolah harus dari dalam organisasi PGRI atau dari luar, untuk memberikan peluang kepada pihak-pihak yang berkompeten sebaiknya calon kandidat boleh berasal dari luar PGRI asalkan sesuai dengan AD/ART organisasi.
2. Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel seleksi terhadap kinerja kepala sekolah. Disisi lain, kecendrungan variabel seleksi menurut jawaban responden berada pada kategori sedang. Padahal secara teoritis, proses seleksi yang dilakukan dengan standar yang baik akan memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja kepala sekolah. Kegiatan seleksi merupakan lanjutan dari kegiatan rekrutmen, artinya bahwa proses rekrutmen akan diikuti dengan proses seleksi. Berdasarkan hal ini,

rekomendasi yang dapat diberikan untuk melakukan proses seleksi sebagai lanjutan dari proses rekrutmen yaitu : (a) melakukan review kualifikasi pelamar/calon kepala sekolah, yaitu memeriksa hal-hal yang berhubungan dengan tingkat dan latar belakang pendidikan, golongan, pekerjaan terakhir dan pengalaman kerja, (b) melakukan wawancara pendahuluan, dengan tujuan untuk melakukan verifikasi bahan-bahan yang diperlukan, (c) melakukan test, yaitu dengan menggunakan bentuk test atau instrument yang sudah terstandarisasi, dalam hal ini dapat berupa ; tes pengetahuan akademik, tes psikologis, (d) melakukan wawancara akhir, yaitu wawancara dengan calon kepala sekolah yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memberikan informasi kepada calon serta melihat kepribadiannya dan (e) setelah melakukan berbagai macam tes dan wawancara akhir, selanjutnya adalah memberitahukan kepada seluruh peserta seleksi tentang hasilnya. Hal ini dilakukan agar terjadi transparansi dalam pemilihan kepala sekolah.

Dengan proses seleksi seperti itu, diharapkan diperoleh kepala sekolah-kepala sekolah yang berkualitas sehingga mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk menghasilkan kinerja individu dan kinerja sekolah yang tinggi.

3. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan kinerja kepala sekolah berada pada kategori cukup tinggi. Namun demikian, yang terjadi dilapangan masih ada sekolah PGRI, baik SMP maupun SMA di Kabupaten dan Kota Bandung termasuk dalam kategori belum berhasil. Ini menunjukkan bahwa kinerja para kepala sekolah harus lebih ditingkatkan. Untuk meningkatkan

kinerja kepala sekolah dapat dilakukan dengan berbagai hal antara lain; (a) memberikan pelatihan/penataran tentang pengelolaan sekolah dan unsur-unsurnya, (b) memberikan kebebasan kepada kepala sekolah untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki dengan memberikan acuan pada standar tertentu, (c) memberikan penghargaan kepada kepala sekolah yang memiliki prestasi (kinerja) yang baik dengan harapan dapat memberikan dorongan kepada kepala sekolah lain untuk menunjukkan prestasi mereka, (d) melakukan evaluasi kinerja atau penilaian kinerja kepala sekolah secara berkala dan (e) memberikan peluang kepada kepala sekolah untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi agar kemampuan dan ketrampilan mereka lebih meningkat.

4. *Untuk Peneliti Berikutnya*

Penelitian yang dilakukan terhadap kinerja kepala SMP dan SMA se-Kabupaten dan Kota Bandung ini hanya mengungkap beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah, yaitu ; (a) variabel rekrutmen dan (b) variabel seleksi. Ternyata hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah yang perlu diteliti.

Atas dasar ini, penulis menyarankan kepada peneliti berikutnya agar mengambil variabel lain yang mempunyai hubungan dengan kinerja kepala sekolah, khususnya pada SMP dan SMA PGRI. Selanjutnya, mengingat kinerja kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu institusi sekolah, maka kepada peneliti berikutnya agar dapat meneliti variabel

lainnya yang dianggap mempengaruhi kinerja kepala sekolah. misalnya evaluasi atau penilaian kinerja, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan kreativitas kepala sekolah.

Dengan berakhirnya uraian pada bab ini, maka seluruh proses penelitian ini dianggap selesai. Mudah-mudahan hasil penelitian ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis dan seluruh pembaca pada umumnya, baik sebagai calon pimpinan sekolah atau organisasi atau bagi pembaca yang telah memimpin sekolah atau organisasi, terutama bila mereka menginginkan peningkatan kinerja kepala sekolah.



