

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI



Bab V ini menyajikan kesimpulan penelitian, implikasi, dan rekomendasi yang dikemukakan berdasarkan temuan-temuan selama penelitian dilaksanakan. Penarikan kesimpulan dilakukan sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian, implikasi dirumuskan berdasarkan temuan hasil yang telah ditelaah disimpulkan, dan rekomendasi ditujukan kepada berbagai pihak yang berkepentingan. Rekomendasi berisi beberapa gagasan yang dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Rekomendasi ini juga ditujukan bagi penelitian lanjutan yang diangkat berdasarkan beberapa keterbatasan penelitian ini.

A. Kesimpulan.

1. a. Gambaran umum perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah adalah (79.5%) dari skor ideal dan berada pada kategori sedang; (b) Gambaran umum pelatihan guru adalah (64.03%) dari skor ideal dan termasuk dalam kategori rendah; (c) Gambaran umum kinerja mengajar guru adalah (79.81%) dan berada pada kategori sedang.
2. Eratnya hubungan antara variabel perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja mengajar guru adalah (r_{x1y} 0.489) pada taraf signifikan (5%). Hubungan ini positif dan berada pada kategori sedang. Artinya apabila perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah meningkat maka

kinerja mengajar guru juga akan meningkat. Karena r hitung (0.489) lebih besar dari pada r tabel (0.138) pada taraf kepercayaan (95%) maka terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja mengajar guru secara signifikan. Besarnya kontribusi perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar guru adalah (r^2 23.9%) pada taraf kepercayaan (95%) sedangkan sisanya (r^2 76.1%) ditentukan oleh faktor lain. Dengan demikian hipotesis “terdapat kontribusi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar guru” diterima. Artinya perilaku kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor determinan terhadap kinerja mengajar guru. Berdasarkan analisis statistik parametrik yang digunakan data yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasi pada populasi dimana sampel diambil atau data tersebut mencerminkan keadaan populasi.

3. Eratnya hubungan antara variabel pelatihan guru dengan kinerja mengajar guru ($r_{x,y}$ 0.302) pada taraf signifikan (5%). Hubungan ini positif dan berada pada kategori sedang. Artinya apabila pelatihan guru meningkat maka kinerja mengajar guru juga akan meningkat. Karena r hitung (0.302) lebih besar dari pada r tabel (0.138) pada taraf kepercayaan (95%) maka terdapat hubungan antara pelatihan guru dengan kinerja mengajar guru secara signifikan. Besarnya kontribusi pelatihan guru terhadap kinerja mengajar guru adalah (r^2 9.1%) pada taraf kepercayaan (95%) sedangkan sisanya (r^2 90.9%) ditentukan oleh faktor lain. Dengan demikian hipotesis “terdapat kontribusi yang signifikan

antara pelatihan guru terhadap kinerja mengajar guru” diterima. Walaupun kontribusinya rendah namun pelatihan guru merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan untuk meningkat kinerja mengajar guru. Berdasarkan analisis statistik parametrik yang digunakan data yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasi pada populasi dimana sampel diambil atau data tersebut mencerminkan keadaan populasi.

4. Eratnya hubungan antara variabel perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dan pelatihan guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajarnya adalah ($r_{x_1.x_2.y}$ 0.543). Hubungan ini positif berada pada tingkat hubungan sedang. Artinya apabila perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dan pelatihan guru meningkat secara bersama-sama maka kinerja mengajar guru juga akan meningkat. Karena r hitung (0.543) lebih besar dari pada r tabel (0.138) pada taraf kepercayaan (95%) maka terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dan pelatihan guru bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru secara signifikan. Besarnya kontribusi pelatihan guru terhadap kinerja mengajar guru adalah (r^2 29.5%) pada taraf kepercayaan (95%) sedangkan sisanya (r^2 70.5%) ditentukan oleh faktor lain. Dengan demikian hipotesis “terdapat kontribusi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru” diterima. Artinya perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dan pelatihan guru merupakan faktor determinan terhadap kinerja mengajar guru. Berdasarkan analisis statistik parametrik yang digunakan data yang



diperoleh dari sampel dapat digeneralisasi pada populasi dimana sampel diambil atau data tersebut mencerminkan keadaan populasi.

B. Implikasi.

Dari kesimpulan yang dikemukakan diatas maka terdapat beberapa implikasi yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dan pelatihan guru sebagai berikut:

1. Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru, antara lain dengan meningkatkan inisiasi struktur dan konsiderasi secara seimbang. Dengan meningkatnya inisiasi struktur dan konsiderasi secara seimbang kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang sehat bagi para guru, mereka bekerja dengan kegembiraan dan senang hati untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang guru yaitu : (a) Menguasai bahan; (b) Mengelola program belajar mengajar; (c) Mengelola kelas; (d) Menggunakan media sumber; (e) Menguasai landasan kependidikan; (f) Mengelola interaksi belajar mengajar; (g) Menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran; (h) Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (i) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; (j) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor strategis yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan,

dan sasaran sekolah. Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah harus menjadi dinamisator dan komando dalam menggerakkan segenap potensi tenaga kependidikan khususnya guru dalam rangka mencapai tujuan dengan cara membantu guru-guru secara kooperatif untuk meningkatkan kinerja mengajar guru. Oleh karena itu, rekrutmen dan seleksi calon Kepala SMA, harus mempertimbangkan kemampuan pengetahuan, sikap dan keterampilan serta bakat kepemimpinannya. Indikator-indikator tersebut hanya akan muncul dari perilaku kepemimpinan yang efektif.

3. Gambaran umum pelatihan guru termasuk dalam kategori rendah mengandung implikasi bahwa pelatihan yang telah dilaksanakan belum sesuai dengan harapan untuk meningkat kinerja mengajar guru. Oleh sebab itu pelaksanaan pelatihan guru harus lebih dioptimalkan melalui peningkatan kualitas pelatihan.

4. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan yang dilakukan berkelanjutan dan berkualitas dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensi profesional guru, meningkatkan mutu sekolah, dan memperkaya khasanah kehidupan individual guru.

C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan penelitian, pembahasan dan kesimpulan dirumuskan rekomendasi ditujukan kepada pihak yang berkepentingan dengan peningkatan kualitas pendidikan di SMA sebagai berikut :

1. Untuk Kepala Sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah berada pada kategori sedang dari skor ideal. Kepala Sekolah yang diinginkan adalah kepala sekolah yang tinggi dalam inisiasi struktur dan konsiderasi. Oleh karena itu Kepala Sekolah direkomendasikan untuk meningkatkan inisiasi struktur dan konsiderasi yang diarahkan pada peningkatan kinerja mengajar guru dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada peserta didik. Maka kepala sekolah direkomendasikan untuk meningkat kualifikasi pendidikan kejenjang yang lebih tinggi yaitu dari sarjana (S1) ke magister (S2) bahkan tingkat doktoral (S3) dengan program studi administrasi pendidikan/majemen pendidikan. Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja mengajar guru, direkomendasikan untuk melaksanakan pelatihan di sekolah secara kontinyu khususnya pelatihan tentang kompetensi-kompetensi yang dituntut sebagai guru SMA yang profesional.

2. Untuk Kepala Dinas Pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah berada pada kategori sedang dari skor ideal. Kepala sekolah yang diinginkan adalah kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang baik. Jabatan Kepala Sekolah merupakan figur sentral yang bertanggungjawab terhadap mutu pendidikan di sekolah. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja Kepala Sekolah (perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah) maka diperlu diadakan:

- a. Pelatihan untuk kepala sekolah secara kontinyu. Pelatihan merupakan metode yang paling banyak dipakai untuk memperbaiki kepemimpinan. Ada 3 kategori keterampilan yang harus diperbaiki melalui pelatihan, yaitu: (1) keterampilan pengelolaan (*managerial skill*) diantaranya yang berhubungan dengan pengajaran dan pengembangan kurikulum, manajemen murid, personil, keuangan, pemeliharaan gedung sekolah dan hubungan dengan masyarakat; (2) pengetahuan teknis (*technical knowledge*) diantaranya ada metode pelatihan khusus yang telah dikembangkan untuk memberikan fasilitas proses belajar tentang informasi teknis. Metode tersebut meliputi antara lain: *teaching mechine, equipment simulators, videotape demonstration, dan computer aided instruction*; (3) Keterampilan konseptual (*conceptual skills*). Program khusus yang telah dikembangkan; (a) permainan kasus dan bisnis sebagai metode pelengkap untuk keterampilan belajar tentang analisis persoalan, *forecasting, planning* dan pengambilan keputusan; (b) kegiatan kreativitas dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk latihan khusus, termasuk tugas-tugas di dalam menggunakan teknik mengembangkan gagasan (*the use of the idea generation technique*)
- b. Sertifikasi Kepala Sekolah.

Kini telah tiba saatnya Kepala Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru untuk menetapkan syarat minimum sertifikasi awal bagi setiap kepala SMA Negeri di kota Pekanbaru harus memiliki gelar magister pendidikan (S2) dengan program studi administrasi pendidikan/manajemen

pendidikan. Kepala Sekolah yang mempelajari administrasi/manajemen mereka paham bagaimana mengelola, menata dan memberdayakan seluruh sumberdaya pendidikan yang akan membawa inovasi-inovasi dalam manajemen di sekolah. Di negara maju seperti di Amerika persyaratan pendidikan bagi Kepala Sekolah merupakan syarat utama seorang yang akan menduduki jabatan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah harus berpendidikan minimal sarjana master dalam administrasi pendidikan yang minimal telah memperoleh dua puluh *credit of courses* dalam bidang administrasi pendidikan.

c. Kepala Sekolah sebagai jabatan karier dan profesional harus benar-benar diisi oleh orang-orang yang memenuhi keahlian atau kemampuan dasar, kualifikasi pribadi, pengetahuan dan keterampilan profesional, serta pengalaman profesional maka jajaran dinas pendidikan kota Pekanbaru harus memberikan perhatian secara sistematis dan terus menerus terhadap siklus kegiatan rekrutmen, seleksi, pengangkatan, penempatan, pembinaan dan evaluasi terhadap Kepala Sekolah.

3. Kepada Lembaga Penataran Guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan guru berada pada kategori rendah dari skor ideal. Semua hasil studi mengevaluasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja amat jelas bahwa pelatihan merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu di sarankan kepada Lembaga Penataran guru agar terus meningkatkan manajemen pengelolaan

pelatihan, memilih instruktur yang berkualitas, meningkatkan mutu fasilitas pelatihan serta memberikan insentif yang memadai bagi peserta pelatihan, mengembangkan model-model , metode-metode pelatihan guru sejalan dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah dapat menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut.

4. Kepada Guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan guru berada pada kategori sedang dari skor ideal. Oleh karena itu disarankan kepada guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Karena terbatasnya daya tampung lembaga penataran guru dan terbatasnya kemampuan sekolah untuk melaksanakan pelatihan guru, maka direkomendasikan kepada guru untuk membentuk forum guru sebagai komunitas masyarakat pembelajaran (*learning community*) diantaranya Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). MGMP merupakan tempat guru untuk mengembangkan inovasi, kreativitas, profesionalisme sebagai seorang pendidik. MGMP juga merupakan tempat dimana guru-guru bertukar pikiran serta gagasan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan rutin sehari-hari, proses tersebut dapat dilakukan melalui saling membelajarkan, berlangsung dalam hubungan kesejawatan yang didasari suasana kekeluargaan, kebersamaan dan keterbukaan.

5. Untuk Peneliti Selanjutnya.

Penulis berpendapat bahwa penelitian ini belum mencapai hasil yang optimal sebagaimana yang diharapkan, karena masih banyak keterbatasan, kelemahan dan kekurangan. Walaupun demikian penulis telah berusaha untuk mengungkapkan tentang kontribusi perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dan pelatihan guru terhadap kinerja mengajarnya.

Sebagaimana disebutkan diatas bahwa penelitian ini mempunyai berbagai keterbatasan, kelemahan dan kekurangan. Salah satunya adalah keterbatasan variabel penelitian. Secara teoritis banyak variabel yang berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan agar variabel independen (X) yang diteliti lebih banyak, seperti kontribusi variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan guru, kesejahteraan guru, kondisi fisik tempat kerja terhadap variabel kinerja mengajar guru (Y). Dengan banyaknya variabel yang diteliti diharapkan akan lebih mengungkapkan hubungan atau kontribusi variabel independen (X) yang lebih tinggi terhadap variabel dependen (Y).

