

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan terhadap masalah penelitian, peneliti menyimpulkan:

Lingkungan eksternal, lingkungan internal, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap pembentukan budaya sekolah, tetapi secara terpisah tidak bisa dibuktikan adanya kontribusi secara signifikan, karena khususnya kontribusi variabel lingkungan internal terhadap pembentukan budaya tidak signifikan. Secara detail, hasil penelitian dapat disimpulkan seperti di bawah ini.

1. Lingkungan eksternal sekolah pada SMP Negeri se-Kota Bandung dikategorikan cukup (sedang) dalam keterlibatannya mengelola sekolah.
2. Lingkungan internal sekolah pada SMP Negeri se-Kota Bandung dikategorikan tinggi (kuat) dalam mendorong perilaku personil di Sekolah.
3. Perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada SMP Negeri se-Kota Bandung dikategorikan tinggi dalam mengarahkan personil sekolah untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan cara memotivasi personil sekolah dan memberikan keteladanan.

4. Pembentukan budaya sekolah pada SMP Negeri se-Kota Bandung yang dilakukan melalui proses pembudayaan nilai, norma dan berbagai kebiasaan serta artifact sekolah melalui seleksi, sosialisasi dan manajemen puncak dikategorikan tinggi.
5. Lingkungan eksternal sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap pembentukan budaya sekolah.
6. Lingkungan internal berkorelasi sangat rendah (tidak signifikan) terhadap pembentukan budaya sekolah.
7. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap pembentukan budaya sekolah.
8. Lingkungan eksternal, lingkungan internal dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap pembentukan budaya sekolah.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan, pembahasan dan kesimpulan penelitian, ada beberapa implikasi penelitian yang merupakan konsekwensi untuk mencapai kondisi ideal dalam pembentukan budaya sekolah.

1. Untuk mencapai sekolah yang berhasil dalam konteks otonomi sekolah, maka partisipasi masyarakat, khususnya stakeholder SMP Negeri harus dilibatkan secara intens dalam berbagai pengelolaan sekolah sesuai dengan proporsi dan kemampuannya.



2. Lingkungan internal, khususnya personil sekolah diakomodasi dalam berbagai upaya pembentukan budaya sekolah sesuai dengan karakteristik dan kemampuannya sebagai personil sekolah.
3. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang signifikan dalam pembentukan budaya sekolah, karenanya perilaku kepala sekolah dalam mentransformasi lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal sekolah merupakan suatu kemestian bagi kepala sekolah untuk merespon tantangan dan permasalahan yang dihadapi sekolah secara terbuka, aktif, dan kreatif.
4. Dalam pembentukan budaya sekolah harus dilakukan pemetaan secara komprehensif terhadap peran dan fungsi lingkungan eksternal, lingkungan internal, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan berbagai faktor lainnya.
5. Lingkungan eksternal sekolah harus direspon secara positif sehingga akan memudahkan untuk mengetahui keinginan stakeholder dan bagaimana cara memenuhi keinginan tersebut. Namun demikian harus dicermati bahwa fokus pembentukan budaya sekolah harus diarahkan pada budaya dinamis bukan budaya statis, terkait dengan perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal sekolah yang secara terus menerus berubah.
6. Kondisi lingkungan internal harus dicermati secara lebih tajam dan mendalam dalam upaya pembentukan budaya sekolah, karena

merupakan salah satu faktor yang harus terus dipelihara untuk mewujudkan budaya yang diharapkan sekolah.

7. Perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah bisa dijadikan sebagai salah satu model bagi kepala sekolah dalam upaya pembentukan budaya sekolah yang kondusif untuk pencapaian mutu pembelajaran.
8. Lingkungan eksternal, lingkungan internal, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap pembentukan budaya sekolah, karenanya ketiga komponen tersebut harus terus dipelihara, dibina dan dikembangkan untuk mendapatkan budaya sekolah yang kondusif dalam pencapaian tujuan sekolah.

C. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, peneliti memiliki saran (rekomendasi) bagi pihak-pihak terkait dengan penelitian ini.

Bagi peneliti selanjutnya;

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan eksternal, lingkungan internal, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkorelasi signifikan terhadap pembentukan budaya sekolah, karenanya:

1. Kajian penelitian dengan metode eksperimen mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah dapat dijadikan sebagai tema penelitian selanjutnya.
2. Untuk mengetahui berbagai hal atau faktor yang mempengaruhi pembentukan budaya sekolah, maka layak dilakukan penelitian sejenis dengan mengkaji berbagai variabel penelitian lainnya, yaitu iklim organisasi, sistem manajemen (otonomi atau tidak otonomi), budaya daerah.
3. Supaya diketahui secara lebih mendalam mengenai pembentukan budaya atau bahkan budaya sekolah itu sendiri, maka layak dilakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif supaya dapat menghasilkan pemahaman secara lebih mendalam dan menyentuh pada akar permasalahan yang dihadapi sekolah dalam mewujudkan budaya yang kondusif dalam mencapai tujuan sekolah.

Bagi kepala sekolah, guru-guru dan masyarakat di lingkungan sekolah;

Kontribusi lingkungan eksternal, lingkungan internal, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam penelitian ini menunjukkan signifikan. Hal ini berimplikasi pada upaya pemeliharaan, pembinaan, dan peningkatan ketiga variabel tersebut oleh personil sekolah, khususnya kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah dalam

rangka membentuk budaya sekolah untuk mewujudkan budaya sekolah yang diharapkan. Untuk itu peneliti merekomendasikan upaya pemeliharaan dan peningkatan kualitas dan kuantitas lingkungan eksternal, lingkungan internal dan kepemimpinan kepala sekolah dalam pembentukan budaya sekolah. Secara ringkas rekomendasi tersebut adalah:

1. Kepala sekolah harus membuka keterlibatan/partisipasi stakeholder dalam mengelola sekolah secara demokratis. Hal ini dikarenakan partisipasi merupakan hak melekat pada masing-masing individu masyarakat sesuai dengan filosofi masyarakat sebagai stakeholder dan bahkan sebagai shareholder sekolah. Upaya kepala sekolah untuk membuka partisipasi masyarakat dalam mengelola sekolah harus mengakomodasi berbagai hal berikut ini.
 - a. Penyampaian informasi tentang kebijakan yang akan diambil termasuk jadwal dan prosedur pelibatan stakeholder. Informasi ini diharapkan dapat merangsang keterlibatan masyarakat untuk berkontribusi dalam perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan sekolah baik dalam bentuk ide, pemikiran, gagasan, personil, informasi, maupun dana.
 - b. Tanggapan terhadap aspirasi stakeholder. Sekolah harus memiliki mekanisme yang secara sengaja dibangun untuk menampung, memfasilitasi, dan membahas aspirasi masyarakat terhadap sekolah.

- c. Hasil akomodasi aspirasi stakeholder. Artinya respon sekolah terhadap partisipasi stakeholder harus secara jelas ditindaklanjuti apabila memungkinkan dan membawa keuntungan bagi sekolah atau dikomunikasikan dengan terbuka manakala sekolah tidak dapat mengakomodasi partisipasi yang diajukan.
- d. Keberatan. Artinya sekolah harus memiliki mekanisme untuk menampung berbagai keluhan stakeholder terhadap kebijakan atau program yang akan atau sedang dijalankan sekolah.
2. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang dapat dilakukan untuk mentransformasi lingkungan strategis untuk membentuk budaya sekolah adalah perilaku kharismatik, stimulasi intelektual, rasa peka dan inspirasi. Secara rinci perilaku tersebut seperti di bawah ini.

Tabel 23
Rincian perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam mentransformasi lingkungan strategis sekolah

Aspek	Jabaran Perilaku Kepemimpinan
Kharisma	1. Menjadi figur bagi personil sekolah
	2. Mempartipasikan guru dalam perencanaan kegiatan
	3. Melibatkan diri dalam semua aspek kegiatan sekolah secara proporsional
	4. Membangkitkan rasa saling menghargai pendapat
	5. Memperlakukan personil sekolah dengan hormat
	6. Mengorbankan kepentingan pribadi untuk kelompok
	7. Menjadi inspirator bagi personil sekolah
	8. Membuat staf siap mengorbankan kepentingan pribadi untuk kepentingan kelompok
	9. Membuat personil sekolah antusias
	10. Membangkitkan loyalitas terhadap organisasi

Aspek	Jabaran Perilaku Kepemimpinan
	11. Menunjukkan rasa percaya terhadap pendapat personil sekolah
Kepekaan Individual	12. Menyemangati guru dalam mengekspresikan gagasan dan pendapat mereka
	13. Mempertinggi perasaan optimisme personil sekolah mengenai masa depan
	14. Memberikan penghargaan secara proporsional
	15. Memberikan pengakuan atas kerja personil sekolah yang telah selesai
	16. Mencari berbagai sumber ide-ide baru dan menyampaikannya kepada personil sekolah
	17. Mengenal personil secara individual
Stimulasi Intelektual	18. Mengkondisikan skat-skat perbedaan secara fleksibel, memberikan kebebasan pendapat selama masih dalam kerangka "kebijakan sekolah"
	19. Mendorong personil sekolah untuk selalu mengevaluasi hasil kerja dan menyempurnakannya kembali
	20. Mencegah masalah-masalah lama dengan cara-cara baru
	21. Mendorong staf untuk mencoba cara-cara baru dalam berbagai kegiatan
	22. Mempertinggi motivasi staf untuk sukses
	23. Mendorong staf inovatif, bekerja keras dan profesional
Inspirasi	24. Mengkomunikasikan harapan yang tinggi;
	25. Menggunakan simbol untuk memfokuskan berbagai usaha;
	26. Mengemukakan tujuan utama melalui cara yang sederhana.



