

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut.

1. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X_1) yang diukur oleh kinerja mengajar guru (Y) memiliki hubungan yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja mengajar guru. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja mengajar guru dijelaskan oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Besarnya hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru adalah 76,39 %. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “Perilaku kepemimpinan kepala sekolah berhubungan signifikan terhadap kinerja mengajar guru” dapat diterima.
2. Pelatihan guru (X_2) yang diukur oleh kinerja mengajar guru (Y) memiliki hubungan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja mengajar guru. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja mengajar guru dijelaskan oleh pelatihan guru. Besarnya hubungan pelatihan guru terhadap kinerja mengajar guru adalah 72,76 %. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “pelatihan guru berhubungan secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru” dapat diterima.

3. Secara bersama Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan pelatihan guru (X_2) berhubungan signifikan terhadap kinerja mengajar guru (Y) sebesar 81%. Sisanya yaitu sebesar 19% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya: kemampuan individu, kesejahteraan, tanggung jawab, lingkungan kerja, kepuasan kerja, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, keterampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi, kepemimpinan, disiplin, etos kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, dll. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru berhubungan secara bersama dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru” dapat diterima.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian. Implikasi tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru sebesar 76,39%. Hubungan ini dinilai kuat, hasil temuan penelitian ini diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan dukungan kepemimpinan kepala sekolah dapat dilakukan, agar Kepala Cabang Dinas Pendidikan di masing-masing kecamatan se-Kabupaten Garut berusaha untuk meningkatkan kinerjanya..

2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan guru memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru sebesar 72,76 %, hasil ini menunjukkan realita di lapangan terbukti bahwa tanggung jawab, minat terhadap tugas dan penghargaan terhadap tugas kurang diperhatikan pimpinan sehingga memberikan pelayanan kepada *stakeholder* masih kurang. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan guru harus lebih ditingkatkan. Peningkatan pelatihan guru diupayakan baik oleh pimpinan maupun oleh guru itu sendiri. Hasil temuan penelitian ini diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan pelatihan guru pegawai administratifnya. Selanjutnya Diklat dalam jabatan yang dilakukan berkelanjutan dan berkualitas dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensi profesional guru, meningkatkan mutu sekolah, dan memperkaya khasanah kehidupan individu guru. Kemudian dari pada itu pelaksanaan pelatihan guru harus lebih dioptimalkan melalui peningkatan kualitas pelatihan.
3. Peningkatan kinerja yang dilakukan oleh guru tidak terlepas dari usaha-usaha yang terarah dan terpadu yang dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan. Dalam rangka memenuhi harapan tersebut diharapkan bagi para guru untuk melakukan kegiatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan yang bersangkutan. Karena kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor strategis yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah yang berkelanjutan. Kepala sekolah sebagai pimpinan 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 gurunya. Oleh karena itu rekrutmen dan seleksi calon kepala SD, harus mempertimbangkan kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan, sikap, serta bakat kepemimpinannya.

C. Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian dan implikasi penelitian, maka peneliti memberikan rekomendasi kepada beberapa pihak terkait, sebagai berikut.

1. Dimensi perilaku kepemimpinan kepala sekolah dikemukakan dalam penelitian ini meliputi dimensi inisiasi struktur (a) menjelaskan tugas dan kewajiban guru; (b) menjelaskan cara mengerjakan tugas; (c) menawarkan inovasi; (d) memastikan guru mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuannya; (e) meminta guru mengikuti standar kerja; (f) mengorganisasikan kegiatan sekolah; (g) mengkoordinasikan kegiatan sekolah; (h) mengutamakan tercapainya tujuan; (i) melakukan pengawasan ketat; (j) penilain berdasarkan hasil kerja; (k) memberikan kritik terhadap pekerjaan guru yang jelek; (l) mencari kepastian tugasnya dipahami oleh guru. Dimensi konsiderasi meliputi: (a) sikap persahabatan terhadap guru; (b) sikap saling mempercayai; (c) perhatian terhadap guru; (d) bermusyarah; (e) memperhatikan kesejahteraan guru; (f) bekerja sama; (g) mendukung guru; (h) berbuat baik; dan (i) bersikap kekeluargaan; serta dimensi pelatihan guru yaitu: (a) esensi materi pelatihan; (b) insentif pelatihan; (c) fasilitas pelatihan; (d) Instruktur pelatihan; dan (e) dampak pelatihan terhadap proses pembelajaran secara bersama berhubungan secara

signifikan sebesar 81% terhadap kinerja mengajar guru. Kedua dimensi dari dua variabel tersebut pada intinya adalah bagaimana membina hubungan antar perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru yang merupakan bagian penting dalam kehidupan kerja Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Garut hendaknya selalu menjalin hal tersebut dengan Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan, selaku perpanjangan tangan dalam pembinaan dan pelayan *stakeholders*, guna meningkatkan kinerja mengajar guru yang diambil dari dimensi: (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. Mengingat bahwa pelatihan guru berpengaruh sebesar 72,76 % terhadap kinerja mengajar guru, maka Kepala Dinas Pendidikan hendaknya selalu membangun: tanggung jawab, minat terhadap tugas, dan penghargaan terhadap pegawai; pegawai yang termotivasi akan melakukan hal-hal substansial terhadap tujuan organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, tidaklah berlebihan jika pegawai mengalami masalah, baik masalah-masalah emosional atau perilaku yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan produktivitas. Untuk itu, sudah menjadi kewajiban Kepala Dinas Pendidikan untuk membantu memecahkannya melalui

bimbingan dan konseling yang telah dilembagakan dan sesuai dengan fungsi konseling yaitu: (a) memberi nasihat, (b) menenteramkan hati, (c) komunikasi, (d) mengendurkan ketegangan emosional, (e) berpikir jernih dan (f) reorientasi terhadap tugas tercermin dalam Tupoksi yang jelas.

3. Pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja mengajar guru sebesar 72,76 %. Realita ini mengidentifikasikan bahwa pelatihan guru sebaiknya perlu ditingkatkan secara berkesinambungan. Hariandja MTE (2002:292) menyatakan bahwa untuk mendorong pelatihan guru dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan struktural dan pendekatan proses. Pendekatan struktural meliputi: otonomi, variasi tugas, signifikansi tugas, identitas tugas, dan *feed back*. Pendekatan proses adalah melakukan berbagai proses keorganisasian untuk menciptakan adanya saling percaya di antara guru, saling membantu, mengurangi munculnya kelemahan manusia, dan membantu memecahkan masalah yang dihadapi guru, di antaranya dapat dilakukan melalui: (a) meningkatkan hubungan komunikasi, (b) meningkatkan disiplin kerja, dan (c) bimbingan.
4. Kepala dinas pendidikan hendaknya mengadakan pengawasan yang bersifat sidak (operasi mendadak) dan memberi bantuan kepada para pengawas agar terjadi peningkatan kinerja guru dan kepala sekolah.

