

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan data penelitian tentang pelatihan guru dan kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) memberikan pengaruh positif yang cukup terhadap kinerja mengajar guru (Y). Nilai korelasi sebesar 0,0477 dan besar pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan sebesar 1.815%. yang berarti bahwa kinerja mengajar guru ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1.815% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Variabel pelatihan yang diikuti oleh guru Madrasah Aliyah Negeri dan Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Subang tahun 2006 (X2) memberikan pengaruh positif yang cukup terhadap kinerja mengajar guru. Nilai korelasi antara pelatihan dengan kinerja mengajar sebesar 0,914 dan besar pengaruhnya pelatihan terhadap kinerja mengajar guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan sebesar 81,4 % yang berarti bahwa kinerja mengajar guru ditentukan oleh variabel pelatihan sebesar 81,4 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Secara bersama-sama variabel pelatihan (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2) memberikan pengaruh positif dan tinggi terhadap kinerja



mengajar guru (Y). Nilai korelasi sebesar 0,8866 dan besar pengaruhnya ditunjukkan oleh angka sebesar 88,6 %. nilai koefisien determinan sebesar 88,6 %. yang berarti bahwa kinerja mengajar guru ditentukan oleh variabel pelatihan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 88,6 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini didasarkan atas kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya tentang pelatihan guru dan kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kebutuhan lingkungan dan karakter staf yang dipimpinnya sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang paling sesuai agar masing-masing sumber daya manusia terutama guru menunjukkan pencapaian kinerja yang maksimal. Aspek yang dijadikan indikator untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah proses pembuatan keputusan, penegakkan disiplin kerja, dan hubungan sosial antara pemimpin dengan bawahan. Upaya peningkatan gaya kepemimpinan harus dilakukan secara simultan pada ketiga aspek tersebut dengan menjaga keseimbangan pada aspek kepemimpinan.

Secara umum gambaran kinerja kepala sekolah dalam pembuatan keputusan, dan menjalin hubungan antara pimpinan dan bawahan berada pada kategori tinggi, tetapi pada aspek penegakan disiplin berada pada kategori cukup yang harus ditingkatkan.

Dengan kewibawaan yang tinggi dalam menegakan disiplin dengan tetap mempertahankan hubungan dengan staf yang baik, dan pengambilan keputusan secara partisipatif kepala sekolah akan dengan mudah meningkatkan kinerja mengajar guru sehingga kinerja sekolah akan lebih tinggi dan kepala sekolah dapat menciptakan efek sinergi sehingga kinerja mengajar sekolah lebih tinggi dari pada penjumlahan kinerja mengajar individu guru. Rendahnya kualitas kepemimpinan kepala sekolah tentu akan berimbas terhadap rendahnya kinerja mengajar guru, tidak efektif dan efisiennya pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, bila hal ini terjadi maka perlu diupayakan usaha perbaikan kualitas gaya kepemimpinan kepala sekolah, dengan cara meningkatkan kemampuan /kompetensi manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, menjalin/membangun relasi sosial dan meningkatkan wawasan dan kompetensi kependidikan .

2. Berdasarkan persepsi responden terdapat kekurangan pada subvariabel pelatihan guru . Hal ini berimplikasi kepada perlunya peningkatan pelatihan guru yang relevan . Pelatihan guru yang dirancang dengan baik sesuai dengan kebutuhan pengembangan sekolah dan guru; dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan rancangan pelatihan akan menghasilkan adanya perubahan penguasaan kompetensi pada diri guru yang akan berdampak pada peningkatan kinerja guru yaitu kinerja mengajar. Hasil-hasil pelatihan yang berupa peningkatan penguasaan kompetensi yang ditindak lanjuti dengan implementasi hasil pelatihan, maka pelatihan akan menjadi sarana manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja mengajar guru. Rendahnya pengaruh

pelatihan terhadap kinerja mengajar guru mengidentifikasi bahwa pelatihan belum direncanakan sesuai dengan kebutuhan proses bisnis sekolah, belum dilaksanakan dan ditindaklanjuti sehingga masing-masing peserta pelatihan terdapat kewajiban moral untuk mengimplementasikan hasil pelatihan.

3. Kinerja mengajar guru ini merupakan gambaran bagaimana prestasi kerja individu guru dalam melaksanakan proses bisnis utama pendidikan yaitu proses belajar mengajar, semakin tinggi kinerja mengajar maka akan semakin baik pengelolaan proses belajar mengajar di suatu sekolah dan sebaliknya semakin rendah kinerja mengajar guru maka menggambarkan semakin rendah mutu proses belajar mengajar. Kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu pelatihan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah serta faktor lainnya yang bersumber pada diri individu guru atau di luar individu guru seperti kurangnya sumber fasilitas dan dana serta sumber belajar lainnya. Gambaran kinerja mengajar guru juga merupakan gambaran kualitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan pembelajaran. Aspek yang dijadikan ukuran untuk menilai kinerja guru adalah aspek kepribadian, kemampuan profesional, kemampuan untuk memberikan bimbingan dan pelayanan kepada siswa. Upaya peningkatan kinerja mengajar guru harus dilakukan secara komprehensif pada ketiga aspek tersebut, dengan memberikan penekanan lebih pada aspek yang menjadi kelemahan guru.

C. Rekomendasi

1. Kepala Sekolah belum maksimal melaksanakan peranannya sebagai pimpinan sekaligus manjer dalam memenej institusinya. Kepala sekolah secara teoritis mempunyai kekuasaan untuk memaksa guru untuk melakukan berbagai tugas sesuai dengan kompetensinya.. Sebagai seorang manjer hendaknya kepala sekolah seharusnya memiliki keterampilan sebagai berikut :
 - a. Untuk *top manager*, keterampilan yang dominan adalah konseptual. Sedang *middle manager* diperlukan ketrampilan *human skills* mempunyai peranan yang paling besar. *Technical skills* sangat diperlukan manager tingkat *supervisory*.
Demikian pula peranan kepala sekolah sebagai manajer sangat memerlukan ketiga macam keterampilan tersebut.
 - b. Dari ketiga bidang keterampilan tersebut, *human skills* merupakan keterampilan yang memerlukan perhatian khusus dari para kepala sekolah, sebab melalui *human skills* seorang kepala sekolah dapat memahami isi hati, sikap dan motif Guru / orang lain, mengapa orang lain tersebut berkata dan berperilaku. Sehubungan dengan hal tersebut,
 - c. Wahjosumidjo (2003: 111) menyatakan bahwa: Agar seorang kepala sekolah secara efektif dapat melaksanakan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memahami dan mampu

mewujudkannya ke dalam tindakan atau perilaku nilai-nilai yang terkandung di dalam ketiga keterampilan tersebut.

2. Pelatihan yang diikuti oleh guru belum secara maksimal memperbaiki performansi guru pada saat melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya. Seharusnya pelatihan yang merupakan sistematis secara efektif dapat mengubah perilaku guru guna meningkatkan tujuan-tujuan Sekolah.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas maka perlu ada upaya pada saat pelatihan agar program pelatihan lebih efektif yang dapat diterapkan oleh guru pada saat melaksanakan tugasnya :

- a. Mempunyai sasaran yang jelas hasilnya sebagai tolak ukur
- b. Diberikan oleh tenaga pengajar yang cukup menyampaikan ilmunya dan mampu memotivasi
- c. Isinya mendalam sehingga tidak hanya menjadi bahan hapalan, melainkan mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi kerja
- d. Sesuai dengan latar belakang teknis permasalahan dan daya tangkap peserta pelatihan
- e. Menggunakan metode yang tepatguna
- f. Memberikan keterlibatan aktif para peserta sehingga mereka bukan sekedar pendengar atau pencatat yang baik disertai dengan desain penilaian sejauhmana sasaran program tercapai demi prestasi dan produktivitas perusahaan



3. Kinerja pembelajaran guru sebagai aktualisasi kompetensi profesionalnya belum menunjukkan hasil yang maksimal sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada UU No. 14 tahun 2005. sehubungan hal tersebut di atas maka adap beberapa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guruseperti :
- a. Perlu adanya kesepakatan antara Guru, Kepala sekolah dan Komite perihal peraturan organisasi, kepemimpinan, imbalan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang diterima,
 - b. Dalam upaya meningkatkan dedikasi, loyalitas dan peningkatan kompetensi guru Kepala secara maksimal mengikut seratakan guru pada kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat).
 - c. Menciptakan budaya penilaian yang obyektif dan transparan kepada guru sehingga akhirnya akan melahirkan *reward*.
 - d. Mempengaruhi pencapaian kinerja guru dengan cara memberikan dan menambah Kemampuan (*ability*)

