

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Bab ini mengemukakan kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi yang didasarkan atas hasil penelitian dan pembahasan serta kajian kepustakaan yang relevan dan temuan selama penelitian berlangsung. Kesimpulan ini lebih mengacu tentang penafsiran/pemaknaan peneliti secara terpadu terhadap semua hasil penelitian yang telah diperoleh, yaitu tentang peranan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan morif berprestasi tenaga kependidikan dan pengaruhnya terhadap prestasi belajar siswa. Implikasi merupakan keterlibatan pihak-pihak yang berkepentingan sebagai akibat dari hasil penelitian atau tuntutan terhadap pihak-pihak utama yang terkait dalam penelitian ini. Implikasi lebih lanjut dari hasil penelitian ini dikemukakan rekomendasi, terutama yang ditujukan kepada para pembuat kebijakan/pengambil keputusan, para pengguna hasil penelitian, dan kepada peneliti berikutnya yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan peranan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motif berprestasi tenaga kependidikan dan pengaruhnya terhadap prestasi belajar siswa SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian, yaitu mengenai peranan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motif berprestasi tenaga kependidikan dan pengaruhnya terhadap prestasi belajar siswa SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu, maka kesimpulan terbatas pada masalah pokok penelitian dan tujuan penelitian. Berkenaan dengan peranan kepemimpinan Kepala Sekolah, maka fungsi dan tugas Kepala Sekolah sebagai Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator (EMASLIM) dan peranan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motif berprestasi tenaga kependidikan, serta aspek-aspek yang berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa, dapat penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Peranan, fungsi, dan tugas Kepala Sekolah sebagai EMASLIM, pada umumnya belum dilaksanakan secara optimal dalam pengelolaan sekolah sesuai dengan konsep kepemimpinan yang efektif. Belum optimalnya peranan, fungsi, dan tugas Kepala Sekolah itu, faktor penyebabnya adalah belum menguasai konsep-konsep kepemimpinan dan optimalisasi kinerja Kepala Sekolah . Di samping itu, belum diberdayakannya aturan tentang pembatasan jabatan Kepala Sekolah, sehingga Kepala Sekolah merasa dirinya bangga setelah diangkat menjadi Kepala Sekolah sampai dengan masa purna tugas (pensiun) tetap menjadi Kepala Sekolah. Padahal jabatan Kepala Sekolah adalah Guru yang diberi tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah.

Selanjutnya bila ditinjau dari setiap aspek peranan, fungsi, dan tugas Kepala Sekolah dapat penulis kemukakan hasil temuan penelitian sebagai berikut :

- a. Peranan, fungsi, dan tugas Kepala Sekolah sebagai Educator (pendidik, pengajar, dan pelatih)

Secara umum peranan, fungsi, dan tugas Kepala Sekolah sebagai Educator (pendidik, pengajar, dan pelatih), mengacu pada tugas sebagai Guru mata pelajaran atau Guru Bimbingan Konseling (BK) telah cukup dipahami, namun dalam pelaksanaannya dirasakan cukup berat. Temuan ini terutama belum optimalnya dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM), menganalisis hasil belajar siswa, dan melaksanakan perbaikan dan pengayaan (remedial teaching) terhadap siswa yang belum mencapai ketuntasan belajar (kurang dari 65%).

- b. Peranan, fungsi, dan tugas Kepala Sekolah sebagai Manager (penggerak sumber daya manusia)

Mengingat banyak kekurangan tenaga personal (Guru, Laboran, Pustakawan, dan Pegawai Tata Usaha) di sekolah, maka kinerja personal dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) belum dilaksanakan secara optimal oleh Kepala Sekolah. Hal ini disebabkan latar belakang pendidikan dalam melaksanakan tugas sehari-hari tidak sesuai dengan profesinya. Akibatnya bagi Kepala Sekolah mengalami kesulitan untuk mengadakan pembinaan terhadap personal (pegawai) di sekolah.

- c. Peranan, fungsi, dan tugas Kepala Sekolah sebagai Administrator (pengurus berbagai administrasi)

Mengurus berbagai administrasi di sekolah bukan merupakan hal yang mudah. Adanya kemampuan Kepala Sekolah dalam penanganan administrasi ini, merupakan tugas mendokumentasikan berbagai aktivitas/kegiatan sekolah. Namun dalam temuan di lapangan jarang Kepala Sekolah mendokumentasikan berbagai administrasi yang rapih, tertib, dan sesuai dengan aturan yang ada, sehingga bila ada monitoring/pemeriksaan dari pejabat yang lebih tinggi (Dinas Pendidikan Kabupaten/Propinsi/Departemen Pendidikan Nasional) merasa kesulitan dan untuk memperoleh data yang cepat serta akurat, akibatnya mengalami keterlambatan. Inilah kendala hampir di setiap SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu.

- d. Peranan, fungsi, dan tugas Kepala Sekolah sebagai Supervisor (penyelia, pengawas, pengoreksi, dan melakukan evaluasi).

Berdasarkan temuan yang ada di lapangan, peranan, fungsi, dan tugas Kepala Sekolah ini belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya aktivitas Kepala Sekolah yang masih lemah dalam melaksanakan supervisi klinis (akademik) terhadap semua personal, terutama terhadap Guru tatkala mengadakan kunjungan kelas (class visit). Persepsi ini ditandai masih adanya Kepala Sekolah belum memprogram kegiatan supervisi terhadap semua personal (pegawai) di sekolah, baik secara rutin (program catur wulan/semester/tahunan) maupun secara insidental

(berkala). Akibatnya evaluasi terhadap semua program ini dilakukan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.

e. Peranan, fungsi, dan tugas Kepala Sekolah sebagai Leader (pemimpin)

Persepsi peranan, fungsi, dan tugas Kepala Sekolah ini ditemukan, bahwa faktor kepribadian, kewibawaan dalam penerapan disiplin kerja pada umumnya belum optimal. Hal ini ditandai masih banyaknya Kepala SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu sering menggunakan gaya kepemimpinan Memberitahukan (Telling). Padahal pada penerapan gaya kepemimpinan sekarang, lebih banyak berhasil dengan penerapan gaya kepemimpinan Situasional atau Transformasional, dimana faktor situasi di sekolah sangat menentukan kondisi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mempengaruhi semua personal di sekolah, agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

f. Peranan, fungsi, dan tugas Kepala Sekolah sebagai Innovator (pembaharu, penemu cara baru)

Dari temuan di lapangan, masih banyak Kepala Sekolah hanya mengerjakan tugas-tugas rutinitas, tanpa dibarengi dengan pembaharuan atau ide-ide baru untuk meningkatkan prestasi sekolah, khususnya prestasi belajar siswa. Gagasan atau ide-ide baru dari Kepala Sekolah belum banyak dirasakan oleh semua personal di sekolah. Mereka masih menunggu petunjuk teknis/pelaksanaan dari atasan (Dinas Pendidikan

Kabupaten/Propinsi/Departemen Pendidikan Nasional), sehingga percepatan untuk kemajuan di sekolah ada kelambatan, terutama dalam mengikuti perkembangan pendidikan pada wawasan global. Akibatnya ketinggalan dalam berbagai informasi untuk kemajuan pendidikan.

- g. Peranan, fungsi, dan tugas Kepala Sekolah sebagai Motivator (pembangkit minat, daya penggerak).

Motivasi (dorongan) untuk meningkatnya kinerja personal (pegawai) di sekolah sangat penting, karena dengan membangkitkan semangat/etos kerja yang tinggi kepada semua personal (pegawai) di sekolah akan berdampak positif terutama terhadap prestasi belajar siswa. Temuan di lapangan menunjukkan, bahwa belum semua Kepala SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu dapat mewujudkan/menciptakan suasana kerja/hubungan kerja yang harmonis, antara Kepala Sekolah dengan personal yang ada di sekolah. Hal ini ditunjukkan pula manakala ada personal yang berprestasi atau melanggar disiplin sekolah, belum diterapkan secara menyeluruh oleh Kepala Sekolah, apakah diberi penghargaan (reward) atau hadiah atau diberi sanksi yang tegas (punishment) bagi personal yang melanggar disiplin sekolah. Bahkan ada beberapa personal (pegawai) sekolah merasa tidak puas atas penerapan kebijakan Kepala Sekolah, manakala motivasi tidak sesuai dengan kehendak personal (pegawai) sekolah, seperti dalam pemberian penghargaan dalam kenaikan pangkat jabatan fungsional Guru yang berprestasi dengan yang kurang berprestasi,



tetap diberi peluang untuk kenaikan pangkat dua tahun atau lebih, serta memperhatikan Prestasi, Dedikasi, Loyalitas, dan Tidak Tercela (PDLT).

2. Peranan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motif berprestasi tenaga kependidikan

Peranan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motif berprestasi tenaga Guru, Laboran, Pustakawan, dan Pegawai Tata Usaha (TU) sebagaimana yang penulis kemukakan dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam Bab I, mengacu pada penerapan kinerja personal (pegawai) di sekolah, pada umumnya belum dilaksanakan secara optimal, mengingat bahwa faktor penyebab utama adalah kekurangan tenaga profesional, baik Guru, Laboran, Pustakawan, maupun Pegawai Tata Usaha (TU) di SLTP Negeri Kabupaten Indramayu.

Latar belakang pendidikan atau profesional pegawai sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari. Temuan ini dibuktikan dengan adanya kekurangan personal (pegawai), seperti setiap SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu kekurangan Guru berdasarkan rasionalitas, analisis kebutuhan Guru. Berdasarkan ketentuan, bahwa jam wajib mengajar seorang Guru SLTP/SMU/SMK Negeri di Kabupaten Indramayu mulai tahun pelajaran 2001/2002 adalah 24 jam pelajaran per minggu, meskipun berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84 tahun 1993, bahwa jam wajib mengajar seorang Guru adalah 18 jam pelajaran per minggu. Namun Pemerintah Kabupaten Indramayu, setelah digulirkannya Undang-Undang Nomor 22

tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, dalam rangka meningkatkan kinerja/etos kerja, dan mengantisipasi kekurangan Guru mengambil kebijakan agar ini diterapkan di SLTP/SMU/SMK Negeri Kabupaten Indramayu. Upaya ini tetap belum optimal, sehingga kekurangan Guru dapat diantisipasi dengan mengangkat Guru Tidak Tetap (GTT) oleh Kepala Sekolah atas persetujuan Dewan Sekolah (BP3) dan memberikan tugas kepada Guru lain yang bukan profesionalnya. Inilah salah satu dampak yang sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu.

Begitu pula halnya dengan kekurangan petugas laboratorium (Laboran), petugas perpustakaan (Pustakawan), dan Pegawai Tata Usaha (TU). Di samping mengangkat pegawai tidak tetap (PTT), juga tugas dan fungsi mereka masih adanya tumpang tindih, seperti Guru IPA merangkap Laboran, Pegawai Tata Usaha atau Guru Bahasa Indonesia merangkap Pustakawan. Akibatnya penerapan kinerja tenaga kependidikan SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu belum dilaksanakan secara optimal. Dampak inilah salah satunya berdasarkan temuan peneliti yang menjadi acuan bahwa hasil prestasi belajar siswa SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu selalu rendah, bila dilihat dari perolehan Nilai Ebtanas Murni (NEM) atau Nilai Ujian Akhir Nasional (NUAN) pada klasifikasi D (kurang) yaitu rata-rata Nilai total Nem antara 4,50 sampai dengan 5,49.

3. Temuan terhadap kinerja Guru, Laboran, Pustakawan, dan Pegawai Tata Usaha (TU).

Berdasarkan temuan empiris di lapangan dan dari pertanyaan-pertanyaan penelitian yang penulis kemukakan pada Bab I berkenaan dengan kinerja Guru dan pengaruhnya terhadap prestasi belajar siswa, pada umumnya belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini dapat penulis kemukakan dari dua faktor yang mempengaruhinya, yaitu :

- a. Faktor fungsi dan tugas Guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar (PBM). Hal ini terutama penulis temukan dari ke lima fungsi dan tugas Guru mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM), mengadakan penilaian hasil belajar siswa, analisis hasil belajar siswa, dan mengadakan perbaikan/pengayaan (remedial teaching) terhadap siswa yang mengalami kesulitan belajar, yang belum dilaksanakan secara menyeluruh adalah fungsi dan tugas Guru dalam menganalisis hasil belajar siswa dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan (remedial teaching) terhadap para siswa yang mengalami kesulitan belajar. Itulah sebabnya fungsi dan tugas ini sangat berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa, oleh karena memberikan timbal balik (feed back) terhadap Guru untuk mengetahui tingkat keberhasilan dalam proses pembelajaran sangat penting.
- b. Faktor disiplin dalam melaksanakan fungsi dan tugas mengajar, terutama yang penulis temukan adalah kehadiran Guru di kelas dalam

kegiatan belajar mengajar (KBM) belum optimal, seperti memulai dan mengakhiri jam pembelajaran di kelas tidak tepat waktu, pengurangan terhadap lamanya jam belajar (1 jam pelajaran = 45 menit) disebabkan pelaksanaan pembelajaran dua shif (double shif) pagi dan siang.

- c. Begitu pula halnya penulis temukan terhadap kinerja laboran yang menunjukkan, bahwa hampir semua Laboran di SLTP Negeri Kabupaten Indramayu belum menunjukkan kinerja yang optimal, mengingat fungsi dan tugas Laboran masih dirangkap oleh Guru IPA, sehingga dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya tumpang tindih.
- d. Kinerja Pustakawan, meskipun hampir semua SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu tidak mempunyai tenaga profesional Pustakawan yang tetap, namun kinerja Pustakawan yang kebanyakan dari Pegawai Tata Usaha dan atau Guru Bahasa Indonesia menunjukkan kinerja yang cukup optimal. Hal ini penulis temukan di setiap SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu yang memiliki perpustakaan, selalu mendapatkan pelayanan prima terhadap para siswa dan tenaga kependidikan lainnya. Hanya saja sering penulis temukan profesional petugas perpustakaan belum dilaksanakan secara optimal, seperti dalam tugas pengaturan/penyimpanan buku-buku perpustakaan secara tertib sesuai dengan aturan yang ada, mana buku fiksi (cerita) atau non fiksi (paket) dan katalogisasi buku-buku perpustakaan.

- e. Semua aktivitas/kegiatan sekolah bertumpu pada laporan yang dibuat Pegawai tata Usaha . Oleh karena itu ada beberapa hal yang penulis temukan penelitian berkenaan dengan kinerja Pegawai Tata Usaha (TU) di SLTP Negeri Kabupaten Indramayu.

Fungsi dan tugas Pegawai Tata Usaha (TU) berdasarkan hasil temuan hasil penelitian menunjukkan, bahwa pelayanan prima terhadap semua personal yang ada di sekolah, terutama siswa dilaksanakan cukup optimal.

Kekurangan Pegawai Tata Usaha (TU) setiap SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu, dapat diantisipasi oleh Pegawai Tidak Tepat (PTT) terutama dalam pelayanan prima (memfasilitasi) terhadap kebutuhan para siswa dan Guru dalam proses belajar mengajar (PBM) berjalan cukup lancar, sehingga fungsi dan tugas ini sangat berpengaruh terhadap penentuan prestasi belajar siswa.

Dari semua peranan, fungsi, dan tugas tenaga kependidikan di sekolah dan pengaruhnya terhadap prestasi belajar siswa, peranan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motif berprestasi tenaga kependidikan, sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi belajar siswa.

Berdasarkan hasil temuan penelitian terungkap, bahwa pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah baik pengaruh secara tidak langsung melalui tenaga pengajar (Guru), Laboran, Pustakawan, dan Pegawai Tata Usaha (TU) maupun pengaruh langsung aktivitas Kepala Sekolah terhadap prestasi belajar

siswa menunjukkan hasil yang cukup signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh Kepala SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu, tatkala ada alih tugas atau mutasi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap motif berprestasi tenaga kependidikan, terutama kenaikan prestasi belajar siswa dan peringkat (ranking) SLTP Negeri di tingkat Kabupaten Indramayu, menunjukkan adanya kenaikan perolehan hasil belajar siswa terutama prestasi akademik. Dengan demikian secara umum penulis kemukakan, bahwa peranan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motif berprestasi tenaga kependidikan sangat menentukan peningkatan prestasi belajar siswa SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu.

B. Implikasi

Penelitian ini hanya mengungkap salah satu aspek yang relevan dengan bidang manajemen pendidikan, yaitu mengenai peranan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motif berprestasi tenaga kependidikan dan pengaruhnya terhadap prestasi belajar siswa. Oleh karena itu, implikasi dari temuan penelitian terbatas pada masalah pokok penelitian yang disajikan dalam kesimpulan, maka beberapa implikasi penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Peranan kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah mempunyai fungsi dan tugas serta tanggung jawab terhadap keseluruhan kegiatan sekolah. Hal tersebut berimplikasi, bahwa rekrutmen dan seleksi calon Kepala SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu, harus mempertimbangkan kemampuan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan serta

- bakat memimpin yang dimilikinya. Oleh karena latar belakang ini sangat berpengaruh terhadap aktivitas kepemimpinan efektif dan memberikan motivasi kepada semua tenaga kependidikan serta yang paling dominan adalah pengaruh terhadap peningkatan prestasi belajar siswa, maka jabatan Kepala Sekolah harus memperhatikan potensi akademik, syarat-syarat kondisional, pengalaman, kematangan/kepribadian yang kuat, serta pembekalan melalui berbagai pendidikan dan latihan calon Kepala Sekolah;
2. Motivasi Kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan yang ada di sekolah meliputi Guru, Laboran, Pustakawan, dan Pegawai Tata Usaha (TU), hendaknya menggunakan pendekatan kepemimpinan yang sinergis atau kolegial (kepemimpinan kolektif). Hal tersebut berimplikasi, bahwa salah satu gaya kepemimpinan yang relevan adalah “Gaya Kepemimpinan Situasional” atau “Transformasional”. Oleh karena gaya ini sangat tepat dalam penerapan gaya kepemimpinan sekarang, maka perilaku kepemimpinan yang efektif turut meningkatkan efektivitas pengelolaan pendidikan di sekolah, sehingga apa yang menjadi kebijakan Kepala Sekolah berpengaruh bukan hanya terhadap tenaga kependidikan, namun terhadap para siswa dalam penentuan prestasi belajar siswa;
 3. Peningkatan profesional Kepala Sekolah, secara konseptual dan empiris memerlukan upaya yang sungguh-sungguh dari berbagai pihak yang berkepentingan (stakeholders), seperti peran Pengawas Pendidikan Menengah Umum (Dikmenum), Pejabat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu/Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat/Departemen

Pendidikan Nasional, maupun pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, upaya menumbuhkembangkan profesional Kepala Sekolah memerlukan upaya yang sinergi dari organisasi Kepala Sekolah, seperti Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) atau Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), bahkan dari pemerintah daerah/pusat dalam rangka optimalisasi kinerja Kepala Sekolah.

C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, dirumuskan rekomendasi yang merupakan implikasi lebih lanjut, terutama ditujukan kepada pembuat kebijakan/pengambil keputusan, para pengguna hasil penelitian, dan peneliti berikutnya, maka penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Rekomendasi bagi Kepala SLTP Negeri di Kabupaten Indramayu

- a. Agar Kepala SLTP Negeri lebih ditingkatkan kompetensi profesionalnya terhadap peranan, fungsi, dan tugasnya sebagai Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator (EMASLIM), maka perlu peningkatan kualifikasi pendidikan, seperti melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (dari Diploma I/II/III ke S1, dari S1 ke S2, bahkan dari S2 ke S3). Oleh karena itu dengan upaya ini, Kepala Sekolah dapat meningkatkan fungsi dan tugasnya sebagai pemimpin pendidikan, sehingga prestasi belajar siswa senantiasa meningkat;



- b. Perlu diberdayakan/ditumbuhkembangkan organisasi Kepala Sekolah melalui Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) atau Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), karena melalui organisasi ini merupakan wadah memperluas wawasan/cakrawala peranan, fungsi, dan tugas Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja Kepala Sekolah maupun prestasi sekolah, khususnya prestasi belajar siswa baik prestasi akademik maupun non akademik;
 - c. Diterapkannya pendekatan kepemimpinan kolegal (kebersamaan) secara sinergi dengan tenaga kependidikan lainnya, yaitu Guru, Laboran, Pustakawan, dan Pegawai Tata Usaha (TU), sehingga pencapaian Visi, Misi, Strategi, Tujuan, dan sasaran pendidikan dapat dicapai secara bersama-sama, tiada lain untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, khususnya tujuan pendidikan yang ada di sekolah;
 - d. Perlunya pemberian sangsi yang tegas terhadap tenaga kependidikan lainnya, manakala ada personal (pegawai) yang melanggar disiplin sekolah, sehingga disiplin kinerja personal (pegawai) dilaksanakan secara optimal. Sangsi yang telah disusun dan ditetapkan tersebut harus dilakukan secara konsekuen dan berlaku bagi setiap personal (pegawai) di sekolah.
2. Rekomendasi bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu dan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat serta Pengawas Pendidikan Menengah Umum (Dikmenum).

- a. Agar rekrutmen dan seleksi calon Kepala SLTP Negeri dilaksanakan secara obyektif, transparansi, dan akuntabilitas, mengingat kompetensi profesional jabatan Kepala Sekolah sangat menentukan keberhasilan sekolah terutama dalam peningkatan prestasi belajar siswa;
- b. Agar dioptimalkan penilaian kinerja Kepala Sekolah secara berkelanjutan (kontinuitas), baik dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu, Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat, maupun dari Pemerintah Daerah Kabupaten Indramayu yang menangani bidang pendidikan. Oleh karena dengan penilaian kinerja Kepala Sekolah dapat memacu, memotivasi, dan membangkitkan etos kerja Kepala Sekolah dalam berprestasi;
- c. Perlu adanya penataran atau pendidikan dan latihan (Diklat) Kepala Sekolah di tingkat Kabupaten Indramayu/Propinsi Jawa Barat, terutama bagi Kepala Sekolah yang baru diangkat, yang bekerja sama dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Indramayu, sehingga materi yang disajikan bukan hanya secara teoritis dalam waktu singkat, namun perlu ditunjang dengan latihan-latihan praktis di lapangan harus ditindaklanjuti (di monitoring) oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu maupun Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat. Dengan adanya penguasaan teoritis dan latihan praktek di lapangan, diharapkan menghasilkan Kepala Sekolah yang memiliki pemahaman teoritis dan praktik, yaitu pemimpin pendidikan partisipatif/sinergi yang menekankan pembaharuan untuk pencapaian tujuan pendidikan.

3. Rekomendasi bagi kepentingan studi dan penelitian lebih lanjut.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis berpendapat bahwa studi ini belum mencapai tujuan yang optimal sebagaimana yang diharapkan, karena masih banyak kekurangan/kelemahan. Walaupun demikian, penulis menyadari, bahwa penelitian ini telah mengungkapkan peranan, fungsi, dan tugas tenaga kependidikan di sekolah, khususnya Kepala Sekolah dalam meningkatkan motif berprestasi tenaga kependidikan dan pengaruhnya terhadap prestasi belajar siswa, serta kinerja tenaga kependidikan. Oleh karena itu disarankan agar :

- a. Perlu ada penelitian yang sama terhadap SLTP Swasta di Kabupaten Indramayu, sebagai pembandingan adanya keterandalan hasil penelitian;
- b. Perlu adanya penelitian yang sama di daerah yang berbeda sebagai pembandingan adanya keterujian terhadap hasil penelitian;
- c. Perlu adanya penelitian tindak lanjut dari peranan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motif berprestasi tenaga kependidikan dan pengaruhnya terhadap prestasi belajar siswa beserta aspek-aspek yang berkaitan dengan peningkatan kinerja tenaga kependidikan, baik yang menyangkut tentang kompetensi, perilaku, dan ketrampilan dalam melaksanakan fungsi dan tugas-tugas profesionalnya.

