

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan pemaknaan atas hasil penelitian guna menjawab ketercapaian tujuan penelitian.

**Pertama**, pengukuran atas kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di kabupaten Sukabumi secara umum dilihat dari capaian rata-rata hasil UN dan capaian persentasi jumlah siswa melanjutkan yang diterima di sekolah negeri atau swasta favorit, masih berada pada level rendah. Sedangkan jika dilihat secara parsial berdasarkan capaian rata-rata hasil UN kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan berada pada tarap sedang. Kemudian dilihat secara parsial berdasarkan capaian jumlah siswa melanjutkan yang diterima di sekolah negeri atau sekolah swasta favorit capaiannya berada pada tarap rendah. Dengan demikian diperlukan upaya-upaya strategis untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam capaian hasil ujian nasional, dan persentasi jumlah siswa melanjutkan yang bisa diterima di sekolah negeri atau sekolah swasta favorit. Upaya strategis yang diusulkan dalam penelitian ini adalah dengan memperbaiki pengetahuan dan penguasaan kepala sekolah pada tugasnya, menyamakan persepsi manajerial antara manajemen disdik dengan

kepala sekolah, serta menyamakan persepsi peran dan fungsi pengawas sekolah, antara pengawas, kepala sekolah, dan manajemen disdik.

**Kedua**, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi kepala sekolah pada tugasnya terhadap kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan. Berdasarkan koefisien korelasinya pengaruh tersebut berada pada tarap kuat. Hal ini dapat dimaknai bahwa kepala sekolah yang memiliki persepsi positif pada tugasnya dapat menghasilkan mutu lulusan yang lebih baik. Dengan demikian semakin baik persepsi kepala sekolah pada tugasnya akan semakin baik pula kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan. Persepsi positif tersebut akan semakin berpengaruh kuat pada tugas kepala sekolah sebagai leader, sebagai pencipta komunitas pembelajar profesional, dan sebagai manajer.

Oleh karena itu upaya strategis meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan dapat ditempuh dengan memperbaiki pemahaman dan persepsi kepala sekolah pada tugasnya sebagai : leader, sebagai pencipta komunitas pembelajaran profesional, dan sebagai manajer. Berdasarkan kajian teori sebelumnya telah dijelaskan bahwa persepsi individu pada tugas akan dipengaruhi oleh pengetahuan dan pengalaman individu tentang tugasnya, serta lingkungan yang menjadi stimulusnya. Dengan demikian untuk memperbaiki persepsi kepala sekolah pada tugasnya dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan kepala sekolah akan konsep-konsep

dan pengalaman kepemimpinan dan manajerial, serta memberikan stimulus yang baik untuk mengarahkan persepsi kepala sekolah pada tugasnya.

Selanjutnya dengan menggunakan analisis model MCA capaian indikator mutu lulusan dapat dikelompokkan kedalam kelompok capaian tinggi, dan capaian rendah. Capaian tinggi berdasarkan rata-rata hasil UN adalah kelompok sekolah dengan capaian hasil UN di atas rata-rata total capaian hasil UN (*Adjusted Mean* > *Grand Mean*). Capaian tinggi berdasarkan capaian persentasi siswa melanjutkan yang diterima di sekolah negeri atau sekolah favorit adalah kelompok sekolah dengan capaian persentasi siswa melanjutkan yang diterima di sekolah negeri/sekolah favorit di atas rata-rata total capaian siswa melanjutkan tersebut (*Adjusted Mean* > *Grand Mean*). Kelompok sekolah tersebut secara detil sudah dijelaskan di bab IV pada pembahasan hasil penelitian.

Selanjutnya dapat dijelaskan sekolah dengan capaian rata-rata hasil UN tertinggi adalah kelompok sekolah yang memiliki kepala sekolah bertempat tinggal dekat dengan sekolah, pendidikan S2/S3, dan berusia muda. Dengan demikian kepala sekolah yang memiliki persepsi baik pada tugasnya adalah kepala sekolah yang bertempat tinggal dekat sekolah, berpendidikan S2/S3, dan berusia muda. Hal yang hampir sama juga bisa dilihat dari capaian persentasi jumlah siswa melanjutkan yang diterima di sekolah negeri/sekolah swasta favorit. Berdasarkan hal tersebut kepala sekolah yang memiliki persepsi baik pada tugasnya adalah serta memiliki

capaian persetasi tinggi adalah kepala sekolah yang bertempat tinggal dekat sekolah, berpendidikan S2/S3, dan berusia muda.

**Ketiga**, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi manajerial disdik terhadap kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan. Pengaruh ini berada pada tarap pengaruh sedang. Namun demikian, pengaruh tersebut tidak bersifat langsung. Hal ini disebabkan koefisien korelasi pengaruh persepsi kepala sekolah pada tugasnya terhadap kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan lebih besar dibandingkan dengan koefisien korelasi pengaruh persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi manajerial disdik terhadap kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan.

Berdasarkan analisis model MCA kepala sekolah yang memiliki persepsi positif pada peran dan fungsi manajerial disdik termasuk sekolah dengan capaian indikator tinggi berdasarkan nilai *adjusted mean* yang lebih besar dari nilai grand mean, baik berdasarkan  $y_1$  berdasarkan  $y_2$ .

**Keempat**, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi pengawas sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan. Pengaruh ini berada pada tarap pengaruh kuat. Namun demikian, pengaruh tersebut tidak bersifat langsung. Hal ini disebabkan koefisien korelasi pengaruh persepsi kepala sekolah pada tugasnya terhadap kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan lebih besar dibandingkan dengan koefisien

korelasi pengaruh persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi pengawas sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan.

Berdasarkan analisis model MCA kepala sekolah yang memiliki persepsi positif pada peran dan fungsi pengawas sekolah termasuk sekolah dengan capaian indikator tinggi berdasarkan nilai adjusted mean yang lebih besar dari nilai grand mean, baik berdasarkan  $y_1$  maupun berdasarkan  $y_2$ .

**Kelima**, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi manajerial disdik, serta persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi pengawas sekolah, secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan. Tetapi, seperti halnya pada pengaruh masing-masing variable tersebut pada kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan, tidak terdapat pengaruh langsung dari kedua variable tersebut pada kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan. Hal ini disebabkan koefisien korelasi maupun koefisien regresi pengaruh persepsi kepala sekolah pada tugasnya lebih besar dibandingkan dengan pengaruh persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi manajerial disdik maupun peran dan fungsi pengawas sekolah.

**Keenam**, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi kepala sekolah pada tugasnya, persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi manajerial disdik, serta peran dan fungsi pengawas sekolah, secara

bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan. Pengaruh tersebut berada pada tarap kuat. Temuan ini logis, yaitu ketika persepsi kepala sekolah terhadap ketiga sub variable tersebut semakin baik, maka kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan menjadi semakin baik pula.

**Ketujuh,** terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi manajerial disdik terhadap persepsi kepala sekolah pada tugasnya. Pengaruh tersebut secara umum berada pada tarap kuat, terutama pada tugas kepala sekolah sebagai leader dan manajer. Dengan demikian semakin positif persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi manajerial disdik, akan semakin positif pula persepsi kepala sekolah pada tugasnya, terutama pada peran dan fungsi manajerial disdik dalam fungsi planning, staffing, dan leading.

**Kedelapan,** terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi pengawas sekolah terhadap persepsi kepala sekolah pada tugasnya. Pengaruh tersebut berada pada tarap kuat. Dengan demikian semakin baik persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi pengawas sekolah akan semakin baik pula persepsi kepala sekolah pada tugasnya. Fungsi pengawas yang paling kuat pengaruhnya adalah fungsi supervising baik terhadap persepsi kepala sekolah pada tugasnya secara umum, maupun secara parsial dari sub variable-nya. Pengaruh kuat terjadi antara persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi pengawas sekolah dalam fungsi supervising

terhadap persepsi kepala sekolah pada tugasnya sebagai leader dan manajer. Sedangkan pengaruh persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi pengawas dalam fungsi performing leadership berpengaruh sedang terhadap persepsi kepala sekolah pada tugasnya sebagai leader, dan manajer.

**Kesembilan**, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi manajerial disdik, serta persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi pengawas sekolah, secara bersama-sama terhadap persepsi kepala sekolah pada tugasnya. Artinya ketika persepsi kepala sekolah terhadap peran dan fungsi manajerial disdik, serta peran dan fungsi pengawas sama-sama baik, maka akan berdampak lebih baik lagi terhadap persepsi kepala sekolah pada tugasnya.

## **B. Saran dan Rekomendasi**

Untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan dapat dilakukan dengan memperbaiki persepsi kepala sekolah pada tugasnya. Dalam hal ini manajemen dinas pendidikan (disdik), dan pengawas sekolah, dapat berperan dalam memberikan stimulus yang positif untuk mengarahkan persepsi kepala sekolah agar memiliki persepsi yang positif pada tugasnya. Hal ini berdasarkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi manajerial disdik, serta pada peran dan fungsi pengawas sekolah, baik sendiri-sendiri maupun secara

bersama-sama, terhadap persepsi kepala sekolah pada tugasnya. Untuk itu saran yang dapat peneliti rekomendasikan kepada manajemen disdik, dan pengawas sekolah berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

**Pertama**, dimulai dengan rekrutmen kepala sekolah. Berdasarkan analisis regresi dan korelasi, persepsi kepala sekolah pada tugasnya berkontribusi besar pada kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan. Berdasarkan analisis pada sub-sub variabel dari variabel persepsi kepala sekolah pada tugasnya yang berkontribusi besar pada kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu adalah persepsi kepala sekolah pada tugasnya sebagai leader, sebagai pencipta komunitas pembelajaran profesional, dan sebagai manajer. Kepala sekolah sebagai leader adalah kepala sekolah yang memenuhi indikator visioner, innovator, dan motivator. Kepala sekolah sebagai manajer adalah kepala sekolah yang memenuhi indikator : berorientasi tim kerja, jujur dan terbuka, serta tertib administrasi. Hal ini dapat dijadikan kriteria utama dalam meluluskan seorang calon kepala sekolah dalam proses seleksi. Artinya hanya individu-individu guru yang memiliki karakter seperti ini yang bisa lolos seleksi calon kepala sekolah. Karakter ini dapat diidentifikasi dengan penilaian portofolio, dan test kepribadian. Selain itu berdasarkan analisis model MCA penting untuk memprioritaskan kepala sekolah yang berpendidikan S2/S3, dan berusia lebih muda.



Selanjutnya masih berdasarkan hasil analisis model MCA, penting untuk memperhatikan penempatan kepala sekolah yang telah lulus dalam seleksi. Untuk mendapatkan semakin banyak sekolah-sekolah yang memiliki capaian indikator mutu lulusan tinggi, maka dalam penempatan kepala sekolah perlu memperhatikan jarak tempuh kepala sekolah ke alokasi sekolah. Berdasarkan analisis model MCA ditemukan bahwa kepala sekolah yang bertempat tinggal lebih dekat dengan sekolah memiliki capaian mutu lulusan yang tinggi.

**Kedua**, memperbaiki peran dan fungsi manajerial disdik, terutama pada fungsi planning, fungsi staffing, dan fungsi leading yang berpengaruh kuat pada persepsi kepala sekolah pada tugasnya terutama pada tugas kepala sekolah sebagai leader dan sebagai manajer. Hal ini didukung pula berdasarkan hasil analisis model MCA dimana kepala sekolah yang memiliki persepsi positif pada peran dan fungsi manajerial disdik termasuk kedalam kelompok kepala sekolah dengan capaian indikator mutu lulusan tinggi, baik berdasarkan capaian rata-rata hasil UN, maupun berdasarkan capaian persentasi jumlah siswa melanjutkan yang diterima di sekolah negeri/sekolah swasta favorit.

Berdasarkan analisis regresi persepsi kepala sekolah pada fungsi planning yang telah digali berdasarkan indikator fokus pada pembelajaran, transparan, dan melibatkan partisipasi masyarakat, berpengaruh kuat pada persepsi kepala sekolah pada tugasnya terutama pada tugasnya sebagai leader dan sebagai manajer. Dalam hal ini apa yang dapat ditempuh oleh

manajemen adalah memastikan bahwa proses perencanaan hendaknya berfokus pada pembelajaran, dilaksanakan secara transparan, dan melibatkan partisipasi masyarakat. Perencanaan yang berfokus pada pembelajaran mengisyaratkan adanya perencanaan pendidikan skala dinas yang mengikuti perencanaan di tingkat sekolah. Dalam kaitan ini tugas kepala sekolah dalam perencanaan pendidikan adalah mengidentifikasi kebutuhan prioritas pemecahan masalah pembelajaran untuk disusun dalam bentuk proposal pemecahan masalah. Proposal tersebut sebagai dasar penyusunan program kerja sekolah. Peran dan fungsi manajerial dinas adalah memfasilitasi kebutuhan anggaran untuk mendukung pelaksanaan program tersebut. Dalam kaidah penganggaran sering disebut-sebut "*money follow to program*", dan bukannya "*program follow to money*" dapat juga dianalogikan menjadi "*dinas follow to school*" dan bukannya "*school follow to dinas*". Semakin banyak kepala sekolah yang merasakan kesesuaian antara perencanaan pendidikan pada skala dinas dengan kebutuhan proses pemecahan masalah pembelajaran di sekolah (fokus pada pembelajaran), maka akan semakin mendorong kepala sekolah untuk berpersepsi positif pada tugasnya. Semakin banyak kepala sekolah yang merasakan adanya transparansi manajemen disdik dalam proses perencanaan akan semakin mendorong kepala sekolah untuk berpersepsi positif pada tugasnya terutama pada tugasnya sebagai seorang leader dan manajer. Sebagai seorang leader dan manajer kepala sekolah sangat berkepentingan dengan perencanaan pendidikan pada

skala dinas, karena sebagai seorang leader dan manajer kepala sekolah harus membuat perencanaan pendidikan pada level sekolah.

Berdasarkan persepsi kepala sekolah pada fungsi staffing yang telah digali berdasarkan indikator seleksi yang profesional, dan penempatan yang adil berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kepala sekolah pada tugasnya terutama pada tugasnya sebagai leader dan manajer. Temuan ini terkait erat dengan kuatnya pengaruh persepsi kepala sekolah pada tugasnya sebagai leader dan manajer terhadap kinerja kepala sekolah dalam capaian indikator mutu lulusan. Untuk itu hal penting yang perlu perhatian dalam fungsi staffing adalah bagaimana caranya mendapatkan kepala sekolah yang memiliki sikap kepemimpinan dan manajerial sesuai dengan indikator yang telah digali persepinya melalui penelitian ini. Kepemimpinan kepala sekolah tersebut adalah kepemimpinan yang visioner, gandrung pada inovasi (innovator), serta mampu memotivasi seluruh anggota sekolah. Sedangkan kepala sekolah sebagai seorang manajer yang baik berdasarkan penelitian ini adalah seorang manajer yang jujur, berorientasi tim kerja, dan tertib administrasi.

Selanjutnya setelah seorang guru terpilih menjadi kepala sekolah yang defenitif, kepala sekolah tersebut ditempatkan pada sekolah-sekolah yang memerlukan. Dalam proses penempatan alangkah bijaknya tidak sekedar menempatkan seorang kepala sekolah baru pada sekolah yang belum ada kepala sekolahnya. Untuk menciptakan motivasi kerja dan

kepuasan kerja, penempatan hendaknya mempertimbangkan faktor gender dan usia, serta faktor geografis dan demografis. Faktor gender dan usia dipertimbangkan jangan sampai menempatkan kepala sekolah perempuan, apalagi dengan usia tua, di daerah terpencil yang jauh dari keluarganya, selama masih ada kepala sekolah pria yang lebih muda. Bila dipandang perlu penempatan dapat dipadukan dengan melaksanakan kegiatan rotasi. Faktor geografis dan demografis dipertimbangkan dalam penempatan, untuk mendapatkan efisiensi waktu tempuh ke tempat kerja. Tidak sepatutnya seorang kepala sekolah yang bertempat tinggal di wilayah utara ditempatkan di selatan, sementara yang di selatan di tempatkan di utara. Selama hal ini bisa dihindari, ketaatan dan konsekwensi tugas tidak dijadikan alasan untuk penempatan kepala sekolah yang demikian.

Temuan penelitian yang juga penting diperhatikan dalam seleksi kepala sekolah adalah mendapatkan kepala sekolah yang memiliki karakter pembelajar untuk menciptakan sekolah sebagai komunitas pembelajaran profesional. Seorang guru yang memiliki sifat gandrung pada pembelajaran akan bisa dibedakan dengan guru yang sekedar melaksanakan tugas walaupun memiliki disiplin tinggi. Hal ini dapat dijadikan kriteria selanjutnya untuk meluluskan seorang guru yang dapat diangkat menjadi seorang kepala sekolah.

Dengan demikian kriteria seleksi seorang guru yang akan dipromosikan menjadi kepala sekolah diseleksi berdasarkan kriteria :

visioner, inovator, motivator, dan learner, jujur, memiliki orientasi pada tim kerja, dan tertib administrasi. Berdasarkan hasil penelitian ini jika semakin banyak sekolah dipimpin dan di-*manage* oleh kepala sekolah yang memiliki karakter demikian, maka akan semakin banyak sekolah yang akan berhasil mencapai indikator mutu lulusan yang tinggi. Karena terbukti berdasarkan hasil penelitian, sekolah-sekolah yang memiliki kepala sekolah berkarakter demikian dapat menunjukkan kinerja yang baik pada capaian indikator mutu lulusan.

Proses selanjutnya dari staffing adalah proses pengembangan yaitu proses meningkatkan kemampuan kepala sekolah dari berbagai aspek yang diperlukan dalam proses kepemimpinan kepala sekolah. Proses pengembangan ini dibutuhkan agar kepala sekolah mampu merespon setiap perubahan yang terjadi dan tuntutan yang berkembang terhadap dunia pendidikan. Kepala sekolah harus didorong untuk responsif pada konsep-konsep kekinian, dan inovasi-inovasi yang berkembang dalam dunia pendidikan, tidak saja terbatas pada lingkungan mikro, melainkan lebih luas lagi sampai pada lingkungan global. Dengan penguasaan teknologi informasi dan internet, sumber informasi dan sumber belajar tidak terbatas, bisa diakses dari berbagai penjuru dunia. Untuk itu penting bagi manajemen dinas untuk memfasilitasi sekolah dengan fasilitas internet.

Berdasarkan persepsi kepala sekolah pada fungsi *leading* yang telah digali berdasarkan indikator kepemimpinan kultural, yaitu

kepemimpinan yang dapat berperan dalam memodifikasi budaya yang ada sekaligus menjadi model figure dalam melakukan transformasi budaya. Manajemen dinas dapat berperan lebih aktif bahkan menjadi contoh dalam melakukan modifikasi budaya, karena tanpa keinginan yang kuat dari manajemen disdik upaya membangun budaya otonomi sekolah akan mendapatkan hambatan yang kuat. Namun demikian penggunaan kata modifikasi merupakan pilihan untuk tidak menggunakan kata perubahan, karena merubah budaya lama ke budaya baru tidak bisa dilakukan secara radikal. Sebaliknya perubahan budaya akan sulit dilakukan tanpa keterlibatan manajemen di level puncak. Peran manajemen disdik sebagai model figure dalam modifikasi budaya tersebut adalah manajemen disdik dapat berperan aktif agar manajemen sekolah tidak lagi memiliki ketergantungan tinggi pada manajemen disdik. Manajemen disdik dapat memberikan keleluasaan kepada manajemen sekolah untuk mengalokasikan sumber daya pendidikan sesuai dengan skala prioritas kebutuhan pemecahan masalah di sekolahnya masing-masing. Manajemen disdik dapat memberi ruang yang luas bagi kepala sekolah dan seluruh anggota sekolah untuk berinovasi dan berimprovisasi tanpa harus dibayangi oleh rasa takut melanggar prosedur dan aturan yang kaku. Hal ini bisa dilakukan antarlain dengan merubah aturan-aturan atau standar operasional yang terlalu kaku, diikuti dengan perubahan pola pengawasan. Aturan-aturan yang detil dan kaku, khususnya yang dapat menghambat penggunaan anggaran pada

prioritas-prioritas sekolah yang tidak bisa diseragamkan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya. Hal ini akan semakin menyulitkan kepala sekolah ketika diikuti dengan pola pengawasan yang sangat berorientasi pada ketaatan aturan, dibandingkan dengan relevansi penggunaan anggaran dan efektivitas program. Ruang inovasi dan improvisasi akan lebih terbuka lebar ketika aturan-aturan dan standar operasional hanya membuat pedoman-pedoman pokok yang tidak membatasi penggunaan anggaran pada pos-pos tertentu sepanjang untuk kepentingan pembelajaran di sekolah. Pengawasan akan lebih mendukung efektivitas pembelajaran, ketika standar yang menjadi ukuran keberhasilan adalah relevansi penggunaan anggaran dalam bentuk program-program yang dapat mengatasi masalah pembelajaran, sekaligus mengukur tingkat efektivitas pelaksanaannya.

Ketika semua ini bisa berjalan dengan baik, maka persepsi kepala sekolah pada tugasnya akan semakin baik. Karena merasa mendapatkan otonomi, akan lahir persepsi positif pada tugasnya, terutama dalam melaksanakan tugasnya sebagai leader dan manajer.

**Ketiga,** berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, dan dengan memperhatikan indikator-indikator peran dan fungsi pengawas yang telah digali berdasarkan persepsi kepala sekolah, maka penting bagi pengawas untuk memikirkan perilaku supervisi yang dapat ditanggapi sebagai perilaku supervisi yang baik oleh kepala sekolah. Persepsi kepala sekolah pada tugasnya akan positif, jika supervisi dirasakan membantu pelaksanaan

tugas. Kepala sekolah akan merasa terbantu dengan adanya supervisi, mereka dapat berkonsultasi dengan efektif, tanpa terhalang oleh hubungan atasan-bawahan, dan dapat bertanya kepada orang yang kompeten untuk melaksanakan tugas kepemimpinan dan manajerial sekolah. Oleh karena itu untuk mendapatkan persepsi yang positif dari kepala sekolah, penting bagi pengawas sekolah untuk mengedepankan hubungan kesetaraan dengan kepala sekolah, dan berusaha selangkah lebih tahu dan lebih maju dari kepala sekolah agar dapat memberikan bimbingan, nasihat, dan rujukan bagi kepala sekolah. Selain itu, penting pula bagi pengawas untuk menempatkan dirinya sebagai pemimpin bagi sekolah dalam membela kepentingan-kepentingan sekolah ketika pengawas berpartisipasi dalam kegiatan manajerial disdik.

Pengaruh persepsi kepala sekolah pada peran dan fungsi pengawas yang telah dianalisis berdasarkan analisis regresi-korelasi, sesuai pula dengan hasil analisis model MCA, yaitu kepala sekolah yang memiliki persepsi positif pada peran dan fungsi pengawas sekolah termasuk kedalam kelompok sekolah dengan capaian indikator mutu lulusan tinggi.

Selanjutnya yang terakhir saran ini penulis tujukan bagi yang berminat untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap permasalahan yang sama dengan permasalahan yang penulis teliti. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji konsistensi dan validitas penelitian ini dengan menggunakan metode atau pendekatan penelitian yang



berbeda. Sebagaimana diketahui bahwa setiap metode atau pendekatan penelitian memiliki kelebihan dan kelemahan yang berbeda, karena itu memadukan beberapa metode dan pendekatan dalam penelitian akan menghasilkan validitas hasil yang lebih bisa dipertanggungjawabkan.

Kelebihan penelitian ini adalah dapat mengidentifikasi sisi-sisi yang dapat dibentuk dan diarahkan dari perilaku kepala sekolah, dan harapan-harapan akan peran dan fungsi manajemen disdik dan pengawas sekolah dalam menstimulasi persepsi dan perilaku kepala sekolah.

Keterbatasan penelitian ini secara umum adalah hanya menganalisis kinerja kepala sekolah dari persepsi, karena itu sangat mungkin terjadi perbedaan dengan kinerja yang sesungguhnya, karena itu sebagai kontrol atas hasil penelitian disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti berdasarkan kinerja nyata. Dalam hal ini instrumen kinerja hanya melihat satu sisi dari kinerja yaitu pengetahuan (*cognitive*) dan persepsi (*affective*) pada tugas. Padahal kinerja sebagai aspek multidimensional berdasarkan taksonomi Bloom dapat dilihat dari dimensi *cognitive*, *affective*, dan *konatif*. Dengan demikian disarankan untuk menindaklanjuti penelitian ini dengan menggunakan pengamatan yang mendalam terhadap kinerja kepala sekolah.

Karena keterbatasan yang ada, peneliti saat ini belum dapat menggabungkan beberapa metode untuk menutupi kelemahan penelitian. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan misalnya dengan menggunakan metode penelitian eksperimen, penelitian tindakan (*action research*), atau

penelitian kualitatif untuk mengamati apa yang sebenarnya terjadi di lapangan.

Selain itu kelemahan penelitian ini juga dilihat dari populasi dan sampel yang disurvey yang dibatasi pada level Sekolah Menengah Pertama (SMP). Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan sampel penelitian mulai dari tingkat Sekolah Dasar, sampai kepada sekolah tingkat menengah atas dan sekolah kejuruan.

