

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Setelah dilakukan telaah, analisis, dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Adapun simpulan dalam penelitian ini diuraikan sesuai dengan variabel penelitian yang diungkapkan pada bab rumusan masalah, diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Transformasional pada Masing-Masing Sekolah

Hasil temuan penelitian terkait kepemimpinan transformasional pada masing-masing sekolah, terungkap bahwa skor rata-rata sekolah berada pada kategori sangat tinggi dan tinggi. Artinya kepala sekolah sudah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik dalam memimpin sekolah. Setiap sekolah pada dimensi kepemimpinan transformasional memiliki keunggulan dan kelemahan tersendiri. Untuk SMPN 1 Margahayu, dimensi *intellectually stimulating* (stimulasi) dan *idealized influence charisma* (pengaruh ideal) adalah aspek yang paling unggul dan menonjol. Sementara itu, untuk SMPN 1 Katapang, dimensi yang paling unggul adalah *charismatic-inspirational* (berkarisma), *individually considerate* (peka terhadap keragaman dan perbedaan), dan *inspirational motivation* (motivasi inspirasional). Adapun SMP Angkasa Lanud Sulaiman, meskipun tidak unggul pada salah satu dimensi, tetapi semua aspek berada pada kategori tinggi.

2. Perubahan Organisasi pada Masing-Masing Sekolah

Hasil perhitungan skor rata-rata pada dimensi perubahan organisasi pada masing-masing sekolah, diperoleh bahwa skor rata-rata berada pada kategori sangat tinggi dan tinggi. Artinya, masing-masing sekolah sudah baik dalam proses perubahan organisasi sekolah internal maupun perubahan eksternalnya. Perubahan organisasi internal yaitu dalam perubahan struktur dan ukuran organisasi modifikasi sistem administrasi, dan pengenalan teknologi baru. Sedangkan perubahan organisasi secara eksternal yaitu lingkungan alam fisik dan pengaruh kebudayaan masyarakat. Ditemukan bahwa perubahan organisasi di SMPN 1 Katapang lebih baik dalam hal perubahan internal. Akan tetapi, SMPN 1 Margahayu lebih baik

dalam aspek perubahan eksternal. Meskipun demikian, SMP Angkasa Lanud Sulaiman berada pada kategori tinggi untuk dimensi perubahan organisasi sekolah.

3. Kinerja Guru pada Masing-Masing Sekolah

Hasil perhitungan skor rata-rata pada dimensi kinerja guru, terungkap bahwa skor rata-rata sekolah berada pada kategori sangat tinggi. Artinya guru-guru SMPN 1 Margahayu, SMPN 1 Katapang dan SMP Angkasa Lanud Sulaiman memiliki kemampuan pada seluruh dimensi kinerja guru dengan sangat baik (sangat tinggi). Adapun indikator dari kinerja guru diantaranya adalah *quality of work* (kualitas kerja), *promptness* (ketepatan waktu), *initiative* (inisiatif), *capability* (kemampuan), dan *communications* (komunikasi). Pada dimensi kinerja guru untuk aspek *quality of work* (kualitas kerja), *promptness* (ketepatan waktu), *capability* (kemampuan), dan *communications* (komunikasi), semua sekolah menunjukkan kategori sangat tinggi.

4. Mutu Pendidikan pada Masing-Masing Sekolah

Hasil perhitungan skor rata-rata pada dimensi mutu pendidikan pada masing-masing sekolah, terungkap bahwa skor rata-rata sekolah berada pada kategori sangat tinggi dan tinggi. Artinya mutu pendidikan sekolah sudah baik di sekolah yang diteliti yaitu SMPN 1 Margahayu, SMPN 1 Katapang dan SMPN Angkasa. Ditemukan bahwa mutu pendidikan di SMPN 1 Margahayu sangat baik (sangat tinggi) dalam mutu proses, mutu *output*, mutu SDM, mutu fasilitas, keandalan (*reliability*), daya tanggap (*responsiveness*), jaminan (*assurance*), dan empati (*emphaty*). SMPN Katapang 1 ditemukan sangat baik (sangat tinggi) dalam mutu SDM, keandalan (*reliability*), daya tanggap (*responsiveness*), jaminan (*assurance*), dan empati (*emphaty*). Sedangkan di SMP Angkasa Lanud Sulaiamn semua indikator ditemukan dalam kategori baik (tinggi).

5. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Proses Perubahan Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru

Dari hasil korelasi *Spearman's rho* yang dilakukan terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan klasifikasi kuat dengan nilai 0,697, artinya bahwa dengan kepemimpinan transformasional yang baik, maka akan berimplikasi pada kinerja guru.

6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Proses Perubahan Organisasi Sekolah terhadap Mutu Pendidikan

Hasil uji *Pearson Correlation* yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antar kedua variabel tersebut dengan klasifikasi yang sangat kuat dengan nilai 0,845. Artinya bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap mutu pendidikan sekolah. Terjadinya penurunan atau peningkatan pada mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

7. Kepemimpinan Transformasional dalam Proses Perubahan Organisasi Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan

Model kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang efektif dan efisien perlu diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan sekolah. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepala sekolah pada ketiga sekolah sudah baik dalam menerapkan model kepemimpinan transformasional. Pada dimensi *charismatic-inspirational* (berkarisma) menunjukkan bahwa kepala sekolah pada ketiga sekolah memiliki karisma yang baik dalam memimpin sekolah. Pada dimensi *intellectually stimulating* (stimulasi) menunjukkan bahwa kepala sekolah pada ketiga sekolah dapat memberikan stimulasi yang baik bagi bawahannya. Pada dimensi *individually considerate* (peka terhadap keragaman dan perbedaan) menunjukkan kesadaran kepala sekolah ketiganya akan perbedaan dan keragaman. Pada dimensi *idealized influence charisma* (pengaruh ideal) menunjukkan bahwa kepala sekolah di masing-masing sekolah adalah pemimpin hebat yang dapat menjadi contoh bagi anggota organisasi pendidikan lainnya. Pada dimensi *inspirational motivation* (motivasi inspirasional) menunjukkan bahwa kepala sekolah pada ketiga sekolah merupakan sosok yang mampu memotivasi dengan baik.

8. Model Kepemimpinan Transformasional dalam Proses Perubahan Organisasi Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan

Dari visualisasi model kepemimpinan transformasional CISMA, terdapat perbedaan antara model sebelum dan sesudah uji publik. Perbedaan mendasar dari model ini dibandingkan dengan model sebelumnya adalah adanya dimensi baru

pada kepemimpinan transformasional yaitu *Change (agent of change/Agen perubahan)* yaitu seseorang atau pemimpin bertanggung jawab untuk mempengaruhi tujuan atau sasaran perubahan dan mengambil keputusan ke arah yang diinginkan. Setelah dilakukan uji publik, model kepemimpinan transformasional SIMAC berubah menjadi CISMA yaitu *Change, Idealized, Stimulating, Motivation, dan Attentive* sesuai dengan urutan dimensi yang dianggap paling penting pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

5.2 Implikasi

Dari hasil kesimpulan yang telah dipaparkan, maka penelitian ini memiliki implikasi terhadap:

1. Model kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah. Sebab, model kepemimpinan transformasional dapat dijadikan referensi kepala sekolah dalam memimpin sekolah. Hal ini dikarenakan model kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah dan kinerja guru karena kepala sekolah dapat menjadi panutan dan memberikan dampak positif bagi bawahannya.
2. Perubahan organisasi sekolah, dimana perubahan organisasi sekolah merupakan hal yang sangat penting untuk peningkatan kualitas sekolah menjadi lebih baik. Jika perubahan organisasi sekolah bersifat positif maka akan mempengaruhi terhadap kinerja guru lebih meningkat sehingga berdampak pada prestasi siswa dan mutu pendidikan sekolah.
3. Peningkatan kinerja guru, dimana guru merupakan inti dari segala proses pembelajaran. Kesuksesan kegiatan belajar mengajar di sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Oleh karena itu, guru yang harus memiliki kompetensi yang baik. Jika kinerja guru baik maka akan berimplikasi positif terhadap prestasi siswa.
4. Peningkatan mutu pendidikan, dimana mutu pendidikan menjadi tolak ukur bagi siswa dan orang tua siswa untuk memilih sekolah yang berkualitas. Tercermin dari model kepemimpinan transformasional yang dapat mentransformasi perubahan-perubahan sekolah menuju ke arah yang lebih positif.

5. Pihak dinas pendidikan. Model kepemimpinan transformasional dapat dijadikan rujukan atau referensi dalam melaksanakan pelatihan, workshop, dan kegiatan lainnya dalam rangka melatih kemampuan penerapan model kepemimpinan transformasional kepada kepala sekolah.

5.3 Rekomendasi

Dari hasil penelitian ini, terdapat sejumlah rekomendasi kepada *stakeholder* yang memiliki keterkaitan pada tahap implementasi sehingga *outputnya* adalah terciptanya kualitas sekolah yang lebih baik. Beberapa *stakeholder* tersebut diantaranya adalah:

1. Pihak Kepala Sekolah

Kesiapan kepala sekolah dalam menerapkan model kepemimpinan transformasional dalam memimpin sekolah. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan karena masih banyak kepala sekolah yang belum menerapkan model kepemimpinan transformasional dengan baik. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal ini adalah para kepala sekolah harus memiliki inisiatif untuk melakukan *upgrade* terhadap diri sendiri. Caranya adalah dengan meluangkan waktu untuk memperdalam pengetahuan tentang model kepemimpinan transformasional beserta aspek-aspeknya. Selain itu, dapat juga dengan mengikuti pelatihan, *workshop*, seminar, dan kegiatan lain yang membahas mengenai model kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah harus memiliki sikap inovatif yang tinggi dengan melakukan eksplorasi model kepemimpinan transformasional yang baik dan efektif. Langkah operasionalnya adalah para kepala sekolah harus berani mencoba menerapkan kebijakan-kebijakan yang berlandaskan pada aspek-aspek kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah dapat memberikan stimulus kepala guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Pihak Guru

Guru perlu mempersiapkan diri untuk meningkatkan kinerjanya. Selain melalui kegiatan yang diadakan oleh kepala sekolah dan dinas terkait, guru-guru juga harus memiliki inisiatif sendiri untuk mengembangkan kemampuannya dalam berbagai kegiatan seperti *workshop*, pelatihan, IHT, dan lain-lain. Hal ini diperlukan agar guru menguasai bahan pelajaran, pengelolaan program pembelajaran, kegiatan

belajar mengajar, mengukur hasil belajar, kemampuan melakukan proses belajar mengajar dan kecakapan ekspresi serta pengembangan kepribadian dan keprofesionalan, sehingga mutu pendidikan sekolah dapat meningkat dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

3. Pihak Tenaga Kependidikan.

Seluruh tenaga kependidikan di sekolah harus memaksimalkan segala sesuatu yang dapat menunjang keberlangsungan proses pembelajaran di sekolah. Hal ini tidak terlepas dari kebijakan yang diberlakukan oleh kepala sekolah berdasarkan model kepemimpinan transformasional. Dengan hal tersebut, mutu pendidikan sekolah juga dapat ditingkatkan.

4. Pihak Dinas Pendidikan

Memberikan pelatihan kepada para kepala sekolah dalam menerapkan model kepemimpinan transformasional yang baik dan efektif. Selain itu juga melakukan evaluasi secara berkala terhadap capaian kinerja kepala sekolah selama menjalankan kepemimpinannya.