

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Panai Tengah, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja guru di SMA Negeri 1 Panai Tengah berdasarkan indikator Penilaian Kinerja Guru (PKG) berada pada kategori baik, namun belum optimal. Hal ini terlihat dari kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta menjalin hubungan sosial yang baik di lingkungan sekolah. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti penerapan pembelajaran yang inovatif, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, serta pengembangan profesional secara berkelanjutan. Nilai PKG yang berada pada rentang 80–85 menunjukkan bahwa kinerja guru sudah memenuhi standar, tetapi belum mencapai kategori sangat baik.
2. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui praktik kepemimpinan instruksional berada pada kategori cukup efektif, namun belum optimal. Hal ini ditunjukkan melalui pelaksanaan supervisi akademik dan pembinaan guru, pemberian motivasi serta pembentukan budaya kerja, dan pengelolaan program pembelajaran. Supervisi akademik telah dilakukan, tetapi belum terjadwal secara sistematis dan belum merata kepada seluruh guru. Motivasi dan budaya

kerja telah terbentuk, namun belum sepenuhnya mendorong inovasi dan refleksi profesional guru. Pengelolaan program pembelajaran telah berjalan, tetapi evaluasi belum berbasis data yang terstruktur. Dengan demikian, praktik kepemimpinan instruksional sudah dilaksanakan, tetapi masih memerlukan penguatan agar lebih efektif.

3. Faktor pendukung efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang harmonis, kerja sama antar guru, serta kepemimpinan yang partisipatif. Komunikasi yang baik memudahkan penyampaian arahan dan pembinaan, sementara kerja sama antar guru menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain, terdapat beberapa faktor penghambat, yaitu tingginya beban administratif kepala sekolah, rendahnya motivasi internal sebagian guru, serta belum optimalnya sistem evaluasi pembelajaran yang berbasis data. Faktor-faktor tersebut menjadi kendala dalam pelaksanaan kepemimpinan instruksional secara maksimal.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Panai Tengah, terdapat beberapa implikasi yang dapat dikemukakan, baik secara teoretis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Implikasi Teoretis. Hasil penelitian ini memperkuat konsep kepemimpinan instruksional yang menempatkan kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran yang berperan langsung dalam meningkatkan kinerja guru.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik, pemberian motivasi, serta pengelolaan program pembelajaran memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan instruksional yang menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam mengarahkan, membina, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

2. Implikasi Praktis bagi Kepala Sekolah. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kepala sekolah perlu memperkuat praktik kepemimpinan instruksional secara lebih sistematis dan berkelanjutan. Kepala sekolah diharapkan mampu mengelola supervisi akademik secara terjadwal, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta memfasilitasi pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Selain itu, kepala sekolah juga perlu mengurangi dominasi tugas administratif dengan mengoptimalkan delegasi tugas kepada wakil kepala sekolah, sehingga dapat lebih fokus pada pembinaan pembelajaran. Dengan demikian, kepala sekolah dapat menjalankan perannya secara optimal sebagai pemimpin pembelajaran.
3. Implikasi Praktis bagi Guru. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa guru perlu meningkatkan kesadaran profesional dalam mengembangkan kompetensi secara mandiri dan berkelanjutan. Guru tidak hanya bergantung

pada arahan dari kepala sekolah, tetapi juga harus aktif dalam melakukan refleksi pembelajaran, mengikuti pelatihan, serta mengembangkan inovasi dalam pembelajaran. Peningkatan motivasi internal guru menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Selain itu, guru juga perlu meningkatkan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran agar dapat menyesuaikan dengan tuntutan pendidikan modern.

4. Implikasi bagi Pengelolaan Sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan program pembelajaran perlu dilakukan secara lebih terstruktur dan berbasis data. Sekolah perlu mengembangkan sistem evaluasi pembelajaran yang mampu memberikan informasi yang akurat mengenai capaian pembelajaran. Data tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan perbaikan program pembelajaran. Selain itu, sekolah juga perlu membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan refleksi profesional, sehingga tercipta lingkungan belajar yang berkualitas.
5. Implikasi bagi Pengembangan Kebijakan Pendidikan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada sistem kepemimpinan dan pengelolaan sekolah. Oleh karena itu, pihak terkait, seperti dinas pendidikan, perlu memberikan dukungan dalam bentuk pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah, serta program pengembangan profesional bagi guru. Selain itu, kebijakan pendidikan perlu memberikan

ruang yang lebih luas bagi kepala sekolah untuk fokus pada fungsi kepemimpinan instruksional, dengan mengurangi beban administratif yang berlebihan.

5.3. Saran bagi Pengembang Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Panai Tengah, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak, khususnya dalam pengembangan hasil penelitian ke depan, sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah. Kepala sekolah disarankan untuk mengembangkan praktik kepemimpinan instruksional secara lebih terstruktur dan berkelanjutan, terutama dalam pelaksanaan supervisi akademik. Supervisi perlu dilakukan secara terjadwal, sistematis, dan diikuti dengan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, kepala sekolah perlu mengoptimalkan pembinaan guru melalui program pengembangan profesional yang berkelanjutan, seperti workshop, pelatihan, dan komunitas belajar guru. Kepala sekolah juga perlu mengurangi dominasi tugas administratif dengan melakukan delegasi tugas secara efektif agar dapat lebih fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran.
2. Bagi Guru. Guru disarankan untuk meningkatkan kesadaran profesional dalam mengembangkan kompetensi secara mandiri dan berkelanjutan. Guru perlu aktif melakukan refleksi pembelajaran, mengikuti kegiatan pengembangan diri, serta mengembangkan inovasi dalam proses

pembelajaran. Selain itu, guru juga perlu meningkatkan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran agar dapat menyesuaikan dengan tuntutan pendidikan di era digital. Peningkatan motivasi internal guru menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja secara optimal.

3. Bagi Sekolah. Sekolah disarankan untuk mengembangkan sistem pengelolaan pembelajaran yang lebih terstruktur dan berbasis data. Evaluasi program pembelajaran perlu dilakukan secara sistematis dengan menggunakan data yang akurat sebagai dasar pengambilan keputusan. Selain itu, sekolah perlu membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan refleksi profesional guru. Program pengembangan guru perlu dirancang secara berkelanjutan dan melibatkan seluruh guru agar peningkatan kinerja dapat merata.
4. Bagi Dinas Pendidikan. Dinas pendidikan disarankan untuk memberikan dukungan dalam bentuk pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah, khususnya dalam bidang kepemimpinan instruksional. Selain itu, perlu adanya program pengembangan profesional guru yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan pembelajaran di sekolah. Dinas pendidikan juga diharapkan dapat mengurangi beban administratif kepala sekolah, sehingga kepala sekolah dapat lebih fokus pada pembinaan pembelajaran dan peningkatan kinerja guru.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan cakupan yang lebih luas, baik dari segi jumlah subjek maupun lokasi penelitian, sehingga hasil penelitian dapat

digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan yang berbeda, seperti pendekatan kuantitatif atau mixed methods, untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara lebih mendalam. Peneliti juga dapat menambahkan variabel lain, seperti budaya sekolah, motivasi kerja, atau kompetensi guru, untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.