

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah di Gugus I Kecamatan Purwadadi secara umum berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.
2. Iklim kerja sekolah di Gugus I Kecamatan Purwadadi secara umum berada pada kategori kondusif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap budaya kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan kondusif suasana lingkungan kerja di sekolah, maka semakin baik pula budaya kerja yang ditunjukkan oleh guru.
3. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kinerja guru di Gugus I Kecamatan Purwadadi secara umum berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja yang kondusif secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap budaya kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan kepala sekolah serta semakin kondusif iklim kerja di sekolah, maka semakin baik pula budaya kerja yang ditunjukkan oleh guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan teladan bagi guru, sementara iklim kerja yang kondusif menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung interaksi positif dalam lingkungan sekolah. Kombinasi kedua faktor tersebut menjadi landasan penting dalam membentuk sikap kerja yang disiplin, tanggung jawab, serta komitmen guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas disarankan beberapa hal sebagai berikut ini:

1. Bagi Kepala Sekolah

a. Optimalisasi Penerapan Sanksi

Kepala sekolah disarankan untuk meningkatkan penerapan sanksi secara lebih tegas, konsisten, dan objektif terhadap setiap bentuk pelanggaran yang terjadi. Penerapan sanksi yang masih berada pada kategori “kadang-kadang” perlu diperkuat melalui aturan yang jelas dan penegakan disiplin yang berkelanjutan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kedisiplinan kerja guru serta membangun budaya kerja yang lebih profesional dan bertanggung jawab.

b. Penciptaan Iklim Kerja yang Ceria dan Terbuka

Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif melalui pengembangan suasana kerja yang ceria, harmonis, dan penuh keterbukaan. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun komunikasi dua arah, memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan pendapat, serta menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung. Iklim kerja yang positif akan meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja guru.

c. Peningkatan Kualitas Penilaian Pembelajaran

Kepala sekolah perlu mendorong dan memfasilitasi guru dalam meningkatkan kualitas penilaian pembelajaran. Upaya ini dapat dilakukan melalui supervisi akademik, pelatihan, serta monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan terhadap proses penilaian yang dilakukan guru. Dengan demikian, penilaian pembelajaran menjadi lebih objektif, komprehensif, dan mampu mencerminkan capaian belajar siswa secara optimal.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang sudah berada pada kategori baik dengan terus mengembangkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian. Guru juga perlu berperan aktif dalam menciptakan suasana kerja yang terbuka, komunikatif, dan harmonis serta menjadikan budaya kerja yang positif sebagai bagian dari profesionalisme dalam menjalankan tugas.

3. Bagi Sekolah

Pihak sekolah diharapkan dapat memperkuat sistem pengelolaan organisasi yang mendukung terciptanya iklim kerja yang kondusif, seperti membangun budaya komunikasi terbuka, memberikan penghargaan terhadap kinerja guru, serta menyelenggarakan kegiatan yang dapat meningkatkan kebersamaan dan suasana kerja yang menyenangkan. Sekolah juga perlu mengoptimalkan fungsi supervisi sebagai upaya peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

4. Bagi Dinas Pendidikan

Dinas pendidikan diharapkan dapat memberikan dukungan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan kepemimpinan bagi kepala sekolah serta peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan. Selain itu, dinas pendidikan perlu melakukan pembinaan dan pengawasan yang efektif untuk memastikan terciptanya iklim kerja yang kondusif di sekolah serta mendorong peningkatan budaya kerja guru.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kompetensi guru. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada konteks wilayah yang lebih luas atau jenjang pendidikan yang berbeda, serta menggunakan metode penelitian yang lebih variatif agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

5.3 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap budaya kerja guru, maka penelitian ini memiliki beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Implikasi Teoretis

Hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen pendidikan yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi merupakan faktor penting dalam membentuk budaya kerja guru. Kepemimpinan yang efektif serta iklim organisasi yang kondusif terbukti mampu meningkatkan kualitas perilaku kerja guru. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmu manajemen pendidikan, khususnya terkait hubungan antara kepemimpinan, iklim organisasi, dan budaya kerja.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan budaya kerja guru melalui penguatan kepemimpinan dan penciptaan iklim organisasi yang positif. Penerapan sanksi yang konsisten, penciptaan suasana kerja yang ceria dan terbuka, serta peningkatan kualitas penilaian pembelajaran menjadi langkah konkret yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah. Implikasi ini menegaskan pentingnya optimalisasi fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah.

3. Implikasi Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pihak terkait, seperti dinas pendidikan, dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah. Kebijakan tersebut dapat berupa pelatihan kepemimpinan, penguatan supervisi akademik, serta program peningkatan kompetensi

guru, khususnya dalam aspek penilaian pembelajaran. Dengan adanya kebijakan yang tepat, diharapkan budaya kerja guru dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.