

BAB VI

PENUTUP

Bagian ini merupakan bagian terakhir dari bagian isi tesis. Pada bagian ini memuat tiga sub bab, yaitu: kesimpulan, implikasi, dan saran, Ketiga sub bab tersebut akan disajikan secara rinci sebagai berikut.

A. Kesimpulan

Berdasarkan fokus penelitian, paparan data, analisis kasus tunggal dan lintas kasus terhadap temuan penelitian, serta pembahasan pada bab sebelumnya maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi kepala SMKN 1 Pogalan dan SMK Muhammadiyah 1 Trenggalek dalam level kelas (regulator) untuk mengembangkan iklim sekolah meliputi hal-hal berikut:
 - a. Mewujudkan proses pembelajaran yang efektif yaitu dengan memotivasi guru untuk merancang penggunaan metode dan media pembelajaran yang dapat meningkatkan partisipasi siswa secara aktif dan memberikan pengalaman bermakna bagi siswa serta mengupayakan pemenuhan fasilitas pokok dan pendukung yang diperlukan untuk proses pembelajaran.
 - b. Menerapkan sistem evaluasi yang efektif yaitu sistem penilaian yang mempertimbangkan kemampuan siswa secara utuh, yaitu penilaian kognitif, afektif, dan psikomotorik.

2. Strategi kepala SMKN 1 Pogalan dan SMK Muhammadiyah 1 Trenggalek dalam level profesi (mediator) untuk mengembangkn iklim sekolah meliputi hal-hal berikut:
 - a. Membentuk karakter kepemimpinan yang demokratis yaitu kepala sekolah yang mengutamakan musyawarah dalam pengambilan keputusan serta terbuka menerima saran dari bawahan.
 - b. Mengembangkan kompetensi guru dan staf melalui program-program yang diselenggarakan di dalam lingkup sekolah maupun di luar sekolah, meliputi pembinaan dalam rapat dinas rutin, *workshop*, seminar inovasi pembelajaran, penelitian tindakan kelas, mengirimkan guru dalam kegiatan MGMP, dan pelatihan kemampuan memanfaatkan teknologi.
3. Strategi kepala SMKN 1 Pogalan dan SMK Muhammadiyah 1 Trenggalek dalam level sekolah (manajemen) untuk mengembangkn iklim sekolah meliputi hal-hal berikut:
 - a. Menumbuhkan komitmen kemandirian sekolah, baik dalam hal pengembangan aktivitas pembelajaran, pengembangan unit kelembagaan, maupun pembiayaan pendidikan.
 - b. Mengutamakan kepuasan pelanggan dengan memberikan pelayanan sesuai dengan standar mutu pelayanan.
 - c. Menumbuhkan sikap responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan dengan mempersiapkan alternatif untuk meminimalkan kendala yang mengganggu proses pendidikan, misalnya menerapkan sistem piket guru.

- d. Menciptaan lingkungan sekolah yang aman dan tertib dengan menanamkan kebiasaan mematuhi peraturan kepada seluruh warga sekolah serta menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan fisik maupun lingkungan sosial.
- e. Menumbuhkan budaya mutu di lingkungan sekolah dengan melakukan koordinasi ke semua elemen sekolah dan melakukan spesialisasi kepada masing-masing unit pengembangan.
- f. Menumbuhkan harapan prestasi tinggi dengan memotivasi guru dan staf untuk meningkatkan kinerjanya dan peserta didik untuk meningkatkan ketekunan belajarnya.
- g. Menumbuhkan kemauan untuk berubah dengan memotivasi dan menstimulus seluruh warga sekolah untuk optimis terhadap perubahan ke arah kemajuan.
- h. Mengembangkan komunikasi yang baik melalui kegiatan-kegiatan kolaboratif antar warga sekolah.
- i. Mewujudkan *teamwork* yang kompak melalui peningkatan sinergi antar seluruh elemen sekolah untuk mencapai keberhasilan program sekolah.
- j. Menerapkan prinsip transparansi manajemen dengan memberikan informasi secara terbuka kepada pihak-pihak yang terkait dengan penyelenggaraan kegiatan pendidikan.
- k. Menetapkan secara jelas dan mewujudkan visi dan misi sekolah melalui sosialisasi visi dan misi kepada seluruh warga sekolah dan mengoperasionalkan misi ke dalam bentuk program-program kegiatan.

- l. Melaksanakan pengelolaan tenaga kependidikan secara efektif dengan menerapkan langkah-langkah manajemen sumber daya manusia dengan baik serta memberikan penghargaan terhadap guru maupun staf yang berprestasi.
- m. Meningkatkan partisipasi warga sekolah dan masyarakat dengan melibatkan warga sekolah dan masyarakat baik melalui kesadaran diri maupun upaya-upaya persuasif.
- n. Menetapkan kerangka akuntabilitas yang kuat dengan menyusun laporan yang valid mengenai program kegiatan pendidikan yang dilaksanakan kepada siswa, orang tua siswa, masyarakat, maupun pemerintah.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis mendukung teori yang dikemukakan Mulyasa bahwa perwujudan iklim sekolah yang kondusif meliputi 3 level yaitu level kelas (regulator), level profesi (mediator), dan level sekolah (manajemen).

Dalam level kelas upaya yang dilakukan untuk mewujudkan pembelajaran dan evaluasi yang efektif pada dasarnya menjadi ranah aksi bagi guru. Hal itu mendukung teori yang dikemukakan oleh Dimiyati dan Mudjiono bahwa penyelenggaraan pembelajaran merupakan salah satu tugas guru dimana pembelajaran diartikan sebagai kegiatan yang ditujukan untuk membelajarkan siswa.

Fasilitas yang minimal wajib dipenuhi oleh suatu lembaga pendidikan adalah ketersediaan ruang kelas yang memadai. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Mujamil bahwa keberadaan sarana pendidikan mutlak dibutuhkan dalam proses pendidikan, sehingga termasuk dalam komponen yang harus dipenuhi dalam melaksanakan proses pendidikan.

Sistem evaluasi yang dilakukan tidak hanya diprioritaskan dalam aspek kognitif saja, tetapi juga aspek afektif dan psikomotorik. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Mujamil bahwa guru dan siswa harus menyadari bahwa potensi siswa jangan hanya dipandang dari sudut kognitifnya saja, tanpa memperhatikan sudut afektif dan psikomotoriknya.

Pada level profesi, karakter kepala sekolah yang demokratis dan terbuka diperlukan untuk memberikan rasa nyaman bagi bawahan untuk mengemukakan saran maupun keluhan. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Ali Muhammad Taufiq sebagaimana dikutip oleh Mujamil bahwa salah satu sifat kondusif yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah bermusyawarah dengan para pengikut serta meminta pendapat dan pengalaman mereka.

Pembinaan dan pengembangan kompetensi guru dari hasil penelitian tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Rohiat bahwa strategi pengembangan tenaga pendidik dapat dilakukan melalui workshop/pelatihan internal sekolah, mengirimkan guru dalam MGMP,

melaksanakan kerjasama dengan LPMP, melaksanakan *in house training*, melaksanakan kerjasama dengan lembaga lain untuk meningkatkan kemampuan guru dalam bidang ICT, melaksanakan magang ke sekolah lain, dan melaksanakan kerjasama dengan lembaga perguruan tinggi.

Kemandirian sekolah dapat diwujudkan dalam bentuk inovasi-inovasi pengelolaan sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Mulyasa bahwa komitmen untuk mandiri perlu dibangun untuk menghilangkan setting pemikiran dan budaya birokrasi serta mengubahnya menjadi pemikiran dan budaya aktif, kreatif, dan inovatif.

Kemandirian juga dapat ditinjau dari sudut pandang pembiayaan pendidikan. Sebagai sekolah yang dikelola oleh swasta, pembiayaan merupakan salah satu aspek yang merupakan wujud dari kemandirian. Pada umumnya lembaga pendidikan swasta yang maju didukung oleh pendanaan pendidikan yang mapan. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Mujamil bahwa: 1) keuangan termasuk kunci penentu keberhasilan kelangsungan dan dan kemajuan lembaga pendidikan, dan 2) lazimnya uang dalam jumlah yang besar sulit sekali didapatkan khususnya bagi lembaga pendidikan swasta yang baru berdiri.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kedua lembaga memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Hal tersebut mendukung teori dalam Panduan Manajemen

Sekolah sebagaimana dikutip oleh Mujamil bahwa keberhasilan sekolah diukur dari tingkat kepuasan pelanggan, baik internal maupun eksternal

Upaya pembinaan kedisiplinan yang diberlakukan untuk guru dan juga peserta didik mendukung teori yang dikemukakan oleh Mujamil bahwa pimpinan lembaga pendidikan Islam juga harus mengelola hal-hal yang terkait dengan proses, yaitu kedisiplinan. Demikian pula dikemukakan oleh Mulyasa bahwa salah satu upaya peningkatan kinerja tenaga kependidikan adalah melalui pembinaan kedisiplinan.

Sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran yang dilakukan siswa berupa sanksi yang sifatnya edukatif. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Mujamil bahwa manakala siswa melakukan pelanggaran, harus dikenakan hukuman, meskipun hukuman yang bersifat pedagogis.

Pemberian penghargaan terhadap keberhasilan yang dicapai merupakan salah satu bentuk strategi pengembangan melalui motivasi. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Mulyasa bahwa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dua diantaranya adalah pemberian motivasi dan penghargaan (*reward*).

Beasiswa yang diberikan tidak hanya berdasarkan pertimbangan prestasi namun juga diperuntukkan bagi siswa dari keluarga kurang mampu. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Mujamil bahwa dalam manajemen kesiswaan salah satu langkahnya adalah memberi beasiswa bagi siswa yang berprestasi dan lemah secara ekonomi.

2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis yang mungkin diberikan oleh hasil penelitian adalah mendukung atau memperkaya prosedur atau langkah-langkah operasional yang dipergunakan oleh kepala sekolah atau para praktisi pendidikan dalam upaya mengembangkan iklim sekolah.

Kepala sekolah dapat mengadopsi temuan strategi tersebut untuk mengembangkan iklim di sekolahnya manakala dianggap memungkinkan untuk diterapkan di lembaga yang dipimpinnya. Dalam level kelas kepala sekolah dapat mempertimbangkan sasaran strategi yaitu mengembangkan proses pembelajaran dan evaluasi yang efektif. Dalam level profesi, kepala sekolah dapat mempertimbangkan sasaran pengembangan membentuk karakter kepemimpinan yang demokratis dan melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap guru dan staf. Sedangkan dalam level sekolah, kepala sekolah dapat mengembangkan langkah-langkah operasional untuk menerapkan prinsip kemandirian sekolah, mengutamakan kepuasan pelanggan pendidikan, menumbuhkan sikap responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan peserta didik, menciptakan lingkungan yang aman dan tertib, menumbuhkan budaya mutu, mengembangkan komunikasi yang baik, mewujudkan kekompakan tim kerja, manajemen yang transparan, mewujudkan visi dan misi, menumbuhkan kemauan untuk berubah dan harapan prestasi tinggi, mengelola tenaga kependidikan secara efektif, menumbuhkan partisipasi warga sekolah dan masyarakat, dan mewujudkan kerangka akuntabilitas sekolah yang kuat.

C. **Saran**

Saran yang dapat diberikan terkait dengan penelitian ini antara lain:

1. Bagi Kepala Sekolah hendaknya berupaya untuk mengembangkan iklim sekolah yang kondusif melalui strategi-stretegi khusus yang disesuaikan dengan kondisi internal dan eksternal lembaga pendidikan yang dipimpinnya.
2. Bagi para peneliti selanjutnya, sebaiknya meskipun meneliti maslaah yang sama namun lebih jeli dalam mencari celah keunikan sehingga dapat menghasilkan karya yang bisa memperkaya temuan sebelumnya.
3. Bagi pembaca secara umum, diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran terkait dengan strategi yang dapat diterapkan untuk mengembangkan iklim sekolah sehingga mendukung kelancaran proses pendidikan yang pada akhirnya bermuara pada meningkatnya mutu pendidikan.