

BAB V

SIMPULAN, REKOMENDASI, DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMK Islamic Center Cirebon, dapat disimpulkan bahwa

1. Kedisiplinan guru di SMK Islamic Center Cirebon menunjukkan adanya kemajuan, namun masih menghadapi kendala. Mayoritas guru sudah menjalankan tugas dengan baik dan hadir tepat waktu, namun masih ditemukan beberapa guru khususnya di kelas putra yang terlambat masuk kelas atau meninggalkan kelas kosong. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah telah terasa, tetapi masih membutuhkan penguatan dalam aspek pengawasan dan tanggung jawab individual.
2. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SMK Islamic Center Cirebon dijalankan secara aktif dan strategis melalui keteladanan, penetapan aturan yang disepakati bersama, pengawasan berkala melalui laporan guru piket, pemberian reward, serta penegakan sanksi secara bertahap dan adil. Kepala sekolah tampil sebagai figur pemimpin yang tidak hanya mengatur, tetapi juga membina dan memotivasi guru secara persuasif dan profesional.
3. Hasil Kepemimpinan kepala sekolah di SMK Islamic Center Cirebon berkontribusi besar dalam meningkatkan disiplin guru. Pendekatan yang digunakan meliputi keteladanan, reward and punishment, komunikasi, serta pelatihan. Kepala sekolah tidak hanya berperan administratif, tetapi juga simbolik dan partisipatif. Model kepemimpinan ini membentuk budaya kerja disiplin dan profesional.

B. Rekomendasi

1. Penguatan Kepemimpinan Berbasis Keteladanan

Kepala sekolah yang konsisten dalam menunjukkan sikap disiplin menjadi panutan yang efektif bagi guru. Implikasinya, kepala sekolah diharapkan menjaga dan memperkuat perilaku teladan sebagai bagian dari strategi kepemimpinan yang membentuk budaya kerja positif.

2. Pentingnya Partisipasi dalam Penetapan Aturan

Proses penyusunan tata tertib yang melibatkan guru dan staf sekolah mendorong rasa tanggung jawab bersama terhadap aturan yang diberlakukan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inklusif dan demokratis lebih efektif dalam membangun kedisiplinan.

3. Perlunya Sistem Pengawasan yang Efisien dan Berkelanjutan

Keterbatasan pengawasan langsung dapat diatasi dengan sistem monitoring berbasis laporan dan evaluasi rutin. Ini mengimplikasikan bahwa sekolah perlu memiliki mekanisme pengawasan yang sistematis dan menyeluruh untuk mendukung kedisiplinan tenaga pendidik.

4. Dukungan dan Apresiasi Meningkatkan Disiplin dan Loyalitas Guru

Reward atau penghargaan yang diberikan kepada guru disiplin terbukti meningkatkan motivasi kerja. Implikasinya, sistem penghargaan perlu terus dikembangkan sebagai bentuk pembinaan yang membangun semangat dan komitmen guru.

5. Kepemimpinan Sekolah Berperan dalam Pembentukan Iklim Organisasi

Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berdampak pada individu guru, tetapi juga membentuk iklim organisasi sekolah secara keseluruhan. Iklim yang terbuka, adil, dan komunikatif menjadi dasar terciptanya lingkungan kerja yang disiplin, nyaman, dan profesional.

C. Implikasi

1. Implikasi Teoretis

a. Kontribusi terhadap Teori Kepemimpinan Pendidikan

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan pendidikan, khususnya terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi sikap dan perilaku guru. Hasil penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana berbagai gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat diterapkan dalam konteks pendidikan untuk meningkatkan disiplin guru.

b. Pengembangan Teori Disiplin

Implikasi lainnya adalah pengembangan teori tentang disiplin, terutama dalam konteks pendidikan. Penelitian ini menyoroti pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan suasana yang mendukung disiplin di lingkungan sekolah. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin guru dan bagaimana teori-teori disiplin dapat diterapkan untuk meningkatkan profesionalisme di dunia pendidikan.

c. Penyempurnaan Model Kepemimpinan

Penelitian ini dapat menginspirasi penelitian lanjutan mengenai model kepemimpinan kepala sekolah yang lebih spesifik, serta bagaimana kepala sekolah dapat mempengaruhi disiplin guru dalam konteks yang lebih luas, seperti sekolah-sekolah dengan karakteristik yang berbeda. Temuan ini juga memperkuat pentingnya pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dalam meningkatkan kinerja dan disiplin guru.

2. Implikasi Praktis

a. Pengembangan Program Pelatihan Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi pihak berwenang, seperti dinas pendidikan, untuk mengembangkan program pelatihan atau workshop yang lebih fokus pada penguatan keterampilan kepemimpinan kepala sekolah. Program tersebut dapat mencakup teknik-teknik dalam mengelola disiplin guru dan membangun hubungan yang lebih baik antara kepala sekolah dan guru.

b. Meningkatkan Kualitas Disiplin Guru

Berdasarkan temuan penelitian, kepala sekolah diharapkan dapat lebih efektif dalam menerapkan kebijakan dan strategi yang mendukung disiplin guru, seperti pemberian umpan balik yang konstruktif, penegakan aturan dengan tegas, dan pemberian contoh yang baik. Dengan demikian, sekolah dapat memiliki lingkungan yang lebih disiplin, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

c. Kebijakan Pengelolaan SDM yang Lebih Baik

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola sumber daya manusia di sekolah untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam manajemen guru. Hal ini mencakup penataan sistem reward dan punishment yang adil serta mekanisme komunikasi yang lebih terbuka antara guru dan kepala sekolah.

d. Peningkatan Komunikasi dan Kerjasama

Dari segi praktis, penelitian ini mendorong pentingnya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah dapat menerapkan pendekatan yang lebih inklusif dan dialogis dalam memotivasi guru, yang tidak hanya berdampak pada disiplin tetapi juga pada peningkatan hubungan profesional antara keduanya.

