

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah menganalisis hasil / temuan penelitian terhadap kompetensi GPK pada *Resource Center* pendidikan inklusif dalam menjalankan tugasnya sebagai GPK menurut perspektif kepala sekolah, guru, dan orang tua ABK, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

##### 1. Kompetensi *Task Achievement*

*Pertama*, menurut pendapat kepala sekolah, guru, dan orang tua, GPK yang bertugas di SPPI bersangkutan dipandang masih kurang kompeten dalam menjalankan tugasnya dilihat dari sisi *Task Achievement*. Tetapi pada dasarnya baik kepala sekolah, guru, maupun orang tua ketika menganggap kompetensi *Task Achievement* GPK masih kurang kompeten maka ada berbagai faktor penyebab bukan semata-mata karena kondisi kompetensi GPK itu sendiri berdasarkan landasan keilmuan yang dimilikinya. Berbagai faktor tersebut misalnya hambatan di pendanaan, adanya keterbatasan birokrasi, belum diberdayakan, belum difasilitasi, sistem belum terbangun, kurangnya waktu yang dimiliki GPK, atau kendala lainnya.

*Kedua*, GPK bersangkutan memiliki keperdulian yang tinggi terhadap pengembangan pendidikan inklusif meskipun hanya sebagai peserta dalam lokakarya maupun sosialisasi berkenaan dengan pendidikan inklusif bukan sebagai pemrakarsa.

## 2. Kompetensi *Relationship*

*Pertama*, GPK masih dipandang kompeten dalam melaksanakan tugasnya dari sisi kompetensi *Relationship* menurut pendapat para informan. *Kedua*, GPK paling kompeten membangun *Relationship* atau berhubungan dengan orang lain, ketika berkunjung ke SPPI atau berpartisipasi dalam acara lokakarya dan sosialisasi, tetapi dalam hal melaksanakan tugas pelatihan dan penelitian tentang pendidikan inklusif GPK kurang kompeten membangun *Relationship* yang baik.

## 3. Kompetensi *Personal Attribute*

*Pertama*, menurut pendapat kepala sekolah, guru, dan orang tua GPK memiliki kompetensi *Personal Attribute* (potensi intrinsik) yaitu kemampuan berfikir, merasakan, keinginan belajar dan berkembang yang paling baik dibanding kompetensi lainnya. *Kedua*, secara pribadi GPK memiliki tujuan yang baik untuk dapat mengembangkan pendidikan inklusif dengan datang ke SPPI. Sementara aspek kompetensi kepribadiannya belum mampu menunjang tugas penelitian dan pengembangan tentang pendidikan inklusif itu sendiri.

## 4. Kompetensi *Managerial*

*Pertama*. GPK dari *Resource Center* menurut pendapat para informan kompeten dalam mengelola, mengawasi, dan mengembangkan orang lain. *Kedua*, dalam kunjungannya ke SPPI, GPK kompeten mengelola, mengawasi

serta mengembangkan orang-orang yang ada dalam jejaring yang dibuatnya serta berimbas pada lingkungan pendidikan yang semakin ramah di SPPI tersebut. Tetapi GPK kurang kompeten dalam memenej pelatihan dan penelitian tentang pendidikan inklusif.

5. Kompetensi *Leadership*

*Pertama*, GPK dapat dianggap kompeten melaksanakan tugasnya dalam aspek *Leadership* atau dapat dikatakan bahwa GPK kompeten dalam memimpin sebuah organisasi khususnya dalam mengorganisir implementasi pendidikan inklusif di SPPI. *Kedua*, kepemimpinan GPK yang tertinggi terjadi ketika memimpin orang-orang dalam jaringan yang melibatkan para pihak di SPPI. Tetapi GPK paling rendah kepemimpinannya dalam mengadakan pelatihan dan penelitian pengembangan pendidikan inkusif.

**B. Implikasi:**

*Pertama*, kepala sekolah, guru, dan orang tua, menyatakan bahwa GPK yang bertugas di SPPI bersangkutan masih kurang kompeten dalam menjalankan tugasnya dilihat dari sisi *Task Achievement*, tetapi hal itu bukan semata-mata karena kondisi kompetensi GPK itu sendiri berdasarkan landasan keilmuan yang dimilikinya. Implikasinya adalah ketika seorang GPK ditugaskan untuk membantu implementasi pendidikan inklusif di SPPI maka harus dibarengi dengan kebijakan lain yang mendukung tugas GPK tersebut. Sementara itu meskipun GPK memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pengembangan

pendidikan inklusif namun baru sebatas sebagai peserta dalam lokakarya maupun sosialisasi berkenaan dengan pendidikan inklusif bukan sebagai pemrakarsa. Sehingga perlu diciptakan kondisi dimana GPK dapat meningkatkan perannya untuk mampu menjadi pemrakarsa untuk mengadakan lokakarya maupun sosialisasi mengenai pendidikan inklusif.

*Kedua*, menurut pendapat para informan GPK masih dipandang kompeten dalam melaksanakan tugasnya dari sisi kompetensi *Relationship*. Implikasinya kompetensi GPK bersangkutan dapat dimanfaatkan untuk menunjang pelaksanaan tugas-tugasnya, terutama dalam tugas selain pelatihan dan penelitian tentang pendidikan inklusif. Untuk tugas pelatihan dan penelitian tentang pendidikan inklusif kompetensi *Relationship* GPK harus lebih dikembangkan lagi.

*Ketiga*, *Personal Attribute* merupakan kompetensi terbaik yang dimiliki GPK. Implikasinya GPK yang bersangkutan memiliki dasar yang sangat baik untuk dapat membantu pelaksanaan pendidikan inklusif di SPPI. Hal itu karena di luar hal-hal yang bersifat teknis GPK memiliki kepribadian yang baik, yang dapat menunjang pengembangan kompetensi yang lainnya. Hal tersebut akan berdampak positif terhadap keberhasilan tugas-tugasnya, khususnya untuk keberhasilan tugas penelitian dan pengembangan tentang pendidikan inklusif yang belum berhasil.

*Keempat*. GPK dari *Resource Center* menurut pendapat para informan kompeten dalam mengelola, mengawasi serta mengembangkan orang-orang yang ada dalam jejaring yang dibuatnya serta berimbas pada lingkungan pendidikan yang semakin ramah di SPPI tersebut. Implikasinya GPK sebenarnya

mampu mengatasi segala kesulitan yang dihadapinya di lapangan dengan kemampuannya mengelola jejaring untuk keberhasilan implementasi pendidikan inklusif di SPPI. Sehingga GPK selayaknya diberi ruang serta dukungan yang lebih luas dari semua pihak untuk dapat mengembangkan kompetensinya. Terutama untuk menunjang kemampuan *managerial* dalam tugas pelatihan dan penelitian tentang pendidikan inklusif.

*Kelima*, GPK kompeten melaksanakan tugasnya dalam aspek *Leadership* atau dapat dikatakan bahwa GPK kompeten dalam memimpin sebuah organisasi khususnya dalam mengorganisir implementasi pendidikan inklusif di SPPI. Implikasinya GPK pada *Resource Center* mampu menjadi ujung tombak lembaga tersebut dalam membantu imlementasi pendidikan inklusif di SPPI, sehingga perlu diberi kepercayaan dan dukungan yang cukup oleh semua pihak untuk dapat mengembangkan kompetensinya. Khususnya kompetensi *Leadership* yang berkaitan dengan keberhasilan tugas pelatihan dan penelitian pengembangan pendidikan inkusif yang saat ini dipandang masih belum berhasil.

### **C. Saran /Rekomendasi :**

#### **1. Bagi Pusat Sumber (*Resource Center*)**

*Pertama*, Ketika *Resource Center* hendak menugaskan seorang GPK untuk membantu implementasi pendidikan inklusif di SPPI maka harus dibarengi dengan kebijakan lain yang mendukung tugas GPK tersebut. Misalnya mengatur jadwal kerja yang tegas/permanen, membangun koordinasi yang baik dengan SPPI, membuka akses yang lebih luas bagi

GPK, memfasilitasi kebutuhan GPK, mengatur mekanisme kerja GPK, dan sebagainya.

*Kedua*, Untuk dapat mempersiapkan GPK yang kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya, *Resource Center* perlu memperhatikan pengembangan kompetensi yang paling kurang keberhasilannya yaitu *Task Achievement* sebagai prioritas utama disusul dengan pengembangan *Relationship*, *Leadership*, *Managerial*, dan prioritas terakhir *Personal Attribute*. *Resource Center* perlu mengembangkan pelatihan-pelatihan khususnya untuk mempersiapkan GPK agar mampu menjadi pemrakarsa suatu kegiatan sosialisasi atau lokakarya mengenai pendidikan inklusif.

2. Bagi Sekolah Penyelenggara Pendidikan Inklusif (SPPI):

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka GPK membutuhkan dukungan dari SPPI. Sehingga bagi SPPI disarankan untuk lebih memfasilitasi GPK agar dapat berperan lebih baik, misalnya dengan meningkatkan komunikasi dan koordinasi semua pihak di SPPI melalui keterlibatan GPK. Terutama untuk lebih mengoptimalkan program-program pelatihan dan penelitian tentang pendidikan inklusif bagi personil di SPPI bersangkutan.

3. Bagi Guru Pembimbing Khusus (GPK):

GPK memiliki *Personal Attribute* yang paling baik kompetensinya dibanding kompetensi yang lain, sehingga disarankan bagi GPK lebih



mengoptimalkan kelebihan tersebut untuk dapat mengembangkan kompetensi lain yang masih kurang, misalnya dengan banyak belajar mandiri, khususnya untuk meningkatkan kemampuan terkait pelatihan dan penelitian serta pengembangan pendidikan inklusif.

4. Bagi Dinas Pendidikan:

*Pertama*, Meskipun rata-rata kompetensi GPK pada *Resource Center* termasuk berhasil, tetapi hampir semua aspek kompetensi memiliki bagian-bagian yang perlu dikembangkan, sehingga bagi Dinas Pendidikan disarankan agar membuat skala pelatihan yang lebih besar mencakup keseluruhan aspek kompetensi ketika ingin mengembangkan Guru Pembimbing Khusus yang benar-benar kompeten. *Kedua*, Dinas Pendidikan disarankan untuk lebih mengoptimalkan peran dan fungsi *Resource Center* sebagai *home base* GPK melalui pembuatan / penerapan kebijakan yang mendukung peran dan fungsi *Resource Center*, termasuk pembinaan dan segala aspek terkait lainnya.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Kompetensi GPK yang terungkap dalam penelitian ini masih banyak yang perlu digali lebih dalam, misalnya pendapat orang tua yang cenderung memberi penilaian yang relative lebih rendah dibanding penilaian guru maupun kepala sekolah. Kemudian kompetensi *Task Achievement* GPK merupakan yang paling rendah dibandingkan dengan kompetensi lainnya, sehingga disarankan kepada peneliti lain untuk lebih menggali aspek-aspek tersebut dalam penelitian selanjutnya.

