

BAB V
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI



A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan maka sebagai jawaban dari pertanyaan penelitian yang ada dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Para personil sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, jajaran pimpinan serta para guru mempunyai persepsi bahwa peningkatan kemampuan guru adalah penting, namun peningkatan kemampuan profesional guru umumnya baru bermanfaat bagi proses pembelajaran, tetapi tidak selalu bermanfaat bagi pengembangan karier maupun peningkatan penghasilannya. Selain itu peningkatan kemampuan profesional dapat dilakukan dengan pelatihan dan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Jadi persepsi para personil sekolah sebagian besar telah sesuai dengan persepsi ideal tentang peningkatan kemampuan profesional guru. Namun persepsi tersebut masih perlu diperluas lagi dengan pengertian bahwa peningkatan kemampuan guru bukan hanya dapat dilakukan dengan pelatihan atau melanjutkan jenjang pendidikannya, tetapi juga dapat dilakukan dengan pemberian tugas sementara, rotasi pekerjaan dan lainnya. Selain itu pengelolaan kinerja, pengembangan karier serta peningkatan penghasilan dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan guru.

2. Dalam hal strategi peningkatan kemampuan profesional guru, dicatat hal-hal berikut :
 - a. Strategi peningkatan kemampuan guru yang telah sesuai dengan strategi ideal adalah melalui tugas kepanitiaan, pelatihan, magang di industri, pemberian kesempatan untuk melanjutkan jenjang pendidikannya, pencalonan wakil

kepala sekolah menjadi kepala sekolah, jabatan intern sekolah, bekerja langsung di industri, serta penulisan kurikulum dan soal Ebtanas.

- b. Selain itu ditemukan terdapatnya beberapa strategi yang seharusnya dapat dilakukan tetapi belum dilaksanakan atau dalam pelaksanaannya masih belum sempurna, yaitu :
- 1) Dalam hal pemberian kesempatan untuk menduduki jabatan intern sekolah, pencalonan untuk menjadi kepala sekolah, pelaksanaan penugasan sementara, seperti bekerja langsung di industri, kepanitian, penulisan kurikulum dan soal Ebtanas belum dilakukan secara merata, penugasan ini baru diberikan kepada beberapa orang saja tanpa kriteria dan alasan yang jelas.
 - 2) Pengelolaan kinerja seperti rotasi pekerjaan dan evaluasi, terutama evaluasi kemampuan belum dilakukan.
 - 3) Peningkatan kesejahteraan, dalam bentuk kompensasi yang memuaskan belum dilakukan, yang ada barulah pembayaran honor BP3 yang diberikan berdasarkan jumlah jam mengajar, namun nilainya masih kecil.
 - 4) Belum semua guru mengikuti pelatihan ataupun magang di industri.
 - 5) Perencanaan program peningkatan kemampuan profesional guru baru mengacu kepada kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sekolah, belum mengacu kepada penentuan peluang dan antisipasi ancaman.
 - 6) Pelaksanaan pengendalian strategi, yang berwujud pemantauan dan evaluasi cenderung belum dilakukan secara optimal.

3. Hasil dari upaya/program peningkatan kemampuan profesional guru di SMK Negeri 1 Cimahi umumnya telah sesuai dengan hasil yang diharapkan yaitu adanya peningkatan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pelatihan dan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, yang secara nyata diketahui dari telah banyaknya guru yang mengikuti pelatihan maupun melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Namun hasil tersebut belum merata, karena masih terdapat guru yang belum mengikuti pelatihan maupun belum melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

Hasil peningkatan kemampuan profesional yang berupa peningkatan prestasi dan produktifitas kerja nampak dalam beberapa hal, diantaranya adalah pelatihan karyawan industri dan bekerja langsung di industri, berhasilnya beberapa guru meraih jabatan kepala sekolah negeri dan swasta, lolosnya beberapa guru dalam mengikuti program S2 di dalam maupun di luar negeri. Namun peningkatan kemampuan dalam hal prestasi dan produktifitas kerja ini juga belum merata. Ini nampak dari jumlah guru yang telah menunjukkan peningkatan prestasi dan produktifitas kerja ini relatif masih sangat sedikit jika dibandingkan dengan jumlah guru keseluruhannya.

B. Rekomendasi

1. Kepala sekolah sebaiknya melakukan penyempurnaan maupun penyamaan persepsi tentang peningkatan kemampuan profesional guru agar diperoleh persepsi yang benar dan sama pada semua jajaran pimpinan serta para guru. Hal ini dapat

- dilakukan dalam rapat sekolah yang khusus membahas tentang program peningkatan kemampuan profesional guru.
2. Dalam hal pemberian kesempatan untuk menduduki jabatan intern sekolah dan pencalonan untuk menjadi kepala sekolah, sebaiknya dilakukan secara “fair”. Untuk pencalonan menjadi kepala sekolah sebaiknya kepala sekolah menjelaskan kepada semua guru tentang kriteria calon yang memenuhi syarat, sehingga tidak ada pandangan yang negatif mengenai proses pencalonannya. Untuk jabatan seperti wakil kepala sekolah, kepala jurusan dan kepala program studi harus dilakukan seleksi berdasarkan kriteria yang jelas. Khusus untuk jabatan kepala jurusan dan kepala program studi sebaiknya dilakukan kombinasi antara sistem pemilihan dan seleksi berdasarkan kriteria tertentu. Dengan demikian diharapkan kepala jurusan dan kepala program studi tersebut selain memenuhi kriteria juga dapat diterima kepemimpinannya oleh para guru.
 3. Pelaksanaan penugasan sementara, seperti bekerja langsung di industri, kepanitian, penulisan kurikulum dan soal Ebtanas sebaiknya dilakukan secara adil dan merata. Perencanaan sekolah harus memasukkan kegiatan-kegiatan seperti itu dengan jelas dan dibuat daftar guru yang telah dan belum mengikuti program tersebut sehingga semua guru mendapat kesempatan yang sama untuk mendapatkan pengalaman dalam kegiatan itu dan sekolah mempunyai peta yang jelas tentang pengalaman yang telah ditempuh para gurunya.
 4. Sekolah perlu melakukan evaluasi kemampuan profesional guru, terutama mengenai pengetahuan dan ketrampilan yang masih dibutuhkan oleh para guru (need analysis). Dengan demikian sekolah mempunyai peta kebutuhan pengembangan yang

dibutuhkan oleh para guru, sehingga dapat direncanakan mengenai siapa untuk dilatih bidang apa.

5. Kepala sekolah harus berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan guru melalui program-program yang menghasilkan dana, seperti unit produksi dan jasa, jangan hanya menggantungkan dari BP3 karena umumnya siswa SMK berasal dari golongan ekonomi menengah ke bawah.
6. Perencanaan sekolah yang dibuat sebaiknya juga mengacu pada peluang dan ancaman yang ada, bukan hanya mengacu pada kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sekolah. Masalah metode pengendalian strategi, sebaiknya juga masuk dalam perencanaan sehingga pelaksanaan pemantauan dan evaluasi juga terprogram serta terjadwal dengan jelas.
7. Hasil peningkatan kemampuan profesional sebaiknya dimanfaatkan, diantaranya dengan menugaskan guru untuk mengajar sesuai dengan bidang yang telah dilatihkan, menugaskan guru untuk aktif dalam kegiatan unit produksi dan jasa sesuai bidang keahliannya serta sistem pengisian jabatan intern sekolah yang adil, dalam arti seseorang menjabat suatu jabatan benar-benar berdasarkan kriteria yang telah disepakati.
8. Perlu penelitian lebih lanjut mengenai dampak peningkatan kemampuan profesional terhadap prestasi dan produktifitas kerja para guru, sehingga mengenai hal ini dapat diungkap beberapa masalah secara lebih mendalam.





PPS