

## BAB VI

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka disimpulkan sebagai berikut.

Sekolah Dasar yang berada di lingkungan Kecamatan Andir khususnya SD-SD Negeri yang dipimpin sebagian besar oleh perempuan (90%), latar belakang pendidikan 95% D2 dan 5% adalah Sarjana, pada umumnya mereka sudah senior dalam pengalaman bekerja, namun pengalaman bekerja bukanlah suatu ukuran untuk menjadikan suatu jabatan yang diharapkan bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada.

Peningkatan kualitas merupakan fokus perhatian dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia. Sekolah Dasar adalah satuan pendidikan formal pertama yang mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan di Sekolah Dasar mempunyai peran yang sangat besar dalam keberhasilan pendidikannya, karena berkembang semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja guru, yang banyak ditentukan oleh kualitas pembinaan Kepala Sekolah. Untuk selanjutnya akan diuraikan kesimpulan dari hasil penelitian.

**1. Keterampilan yang Dimiliki oleh Kepala Sekolah Sehubungan dengan Pembinaan Peningkatan Pemahaman Tugas Kompetensi Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran**

Pembinaan yang dilakukan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dapat dikatakan belum efektif. Hal ini ditandai dengan pembinaan yang dilakukan tidak konsisten, tidak mempunyai program yang jelas, kontinu dan berkesinambungan. Tidak memiliki keterampilan dalam melakukan pembinaan terhadap guru-guru. Sehingga masih terdapat guru yang belum memahami akan tugasnya. Demikian pula akan pembinaan kegiatan PKG yang terdapat di gugus sekolah umumnya belum optimal. Keberadaan gugus sekolah hanya merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan atas perintah atasan bukan merupakan suatu kebutuhan, untuk mencari pengembangan dan peningkatan akan keprofesionalannya. Pembinaan dalam bentuk penerbitan buletin profesional, dan pemanfaatan guru model belum dilaksanakan sebagaimana mestinya, berkaitan dengan penyediaan dana.

**2. Proses Pelaksanaan yang Dilakukan oleh Kepala Sekolah Kaitannya dengan Efektivitas Pembinaan Kompetensi Guru-guru yang Dipimpinnya.**

Pelaksanaan pembinaan terhadap kinerja guru-guru dalam pembelajaran siswa harus menggunakan suatu strategi yang tepat untuk memperoleh hasil yang optimal. Penentuan strategi ini dimulai dengan menganalisa lingkungan, baik lingkungan eksternal maupun lingkungan

internal. Hasil dari lingkungan internal, dimana akan mengetahui faktor yang menunjang serta faktor yang menghambat sedangkan dari analisa lingkungan eksternal akan diketahui faktor peluang serta ancaman. Hasil penelitian membuktikan bahwa hubungan dengan masyarakat/BP3, orang tua murid cukup baik setiap tahun ajaran baru Ketua BP3 selalu dilibatkan dalam perencanaan program sekolah yang akan dilaksanakan kemudian. Hubungan kerjasama dengan guru-guru terjalin dengan baik, tidak terdapat konflik antara guru-guru. Selanjutnya ditentukan visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan pembinaan tersebut pada umumnya setiap sekolah mempunyai visi yaitu ingin menjadi sekolah unggulan dan memiliki rata-rata NEM yang tinggi. Langkah berikutnya ditentukan strategi kemudian dilaksanakan walaupun masih terdapat program-program yang belum dilaksanakan. Terakhir dilakukan pengendalian supaya memperoleh hasil yang maksimal.

### ***3. Faktor Kekuatan, Kelahaman, Peluang serta Ancaman dalam Melakukan Pembinaan dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru***

Faktor kekuatan antara lain, adanya kerjasama antara instansi terkait serta masyarakat sekolah (BP3) cukup baik serta memiliki guru-guru yang rata-rata berpendidikan D2 bahkan S1 (Sarjana) 5%, serta kepemimpinan Kepala Sekolah telah melakukan kepemimpinan positif (75% Kepala Sekolah mendelegasikan pekerjaannya/tugas kepada guru-guru sesuai dengan kemampuan yang ada).

Faktor kelemahan dalam melaksanakan pembinaan antara lain belum terprogram sistem pembinaan, Kepala Sekolah kurang memiliki *skill* dalam melakukan pembinaan, kegiatan PKG belum optimal serta kurangnya penunjang kegiatan sarana untuk pembelajaran siswa.

Faktor peluang dalam melakukan pembinaan antara lain, perhatian Kepala Sekolah terhadap pendidikan para guru-gurunya dengan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, adanya bantuan dari pemerintah baik untuk siswa maupun sekolah.

Faktor ancaman yang dihadapi dalam melaksanakan kegiatan pembinaan antara lain, kemajuan IPTEK yang cukup pesat pengaruhnya terhadap anak-anak, merebaknya narkoba, krisis moral dengan adanya tawuran antar pelajar dan sebagainya.

#### ***4. Pemahaman Tugas Kompetensi Guru-guru setelah Memperoleh Pembinaan***

Dari hasil pengumpulan data maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pemahaman guru setelah diadakan pembinaan, terutama yang berhubungan dengan kemampuan dasar yang harus dimiliki dalam pelaksanaan tugas terutama dalam kegiatan proses belajar mengajar.

Pada umumnya guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Andir dalam merencanakan pengajaran, pelaksanaan pengajaran sampai pada evaluasi pengajaran dapat dikatakan baik, dikerjakan dengan penuh tanggung jawab,

namun masih terdapat (10%) yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Mengenai pemahaman kurikulum, menggunakan alat peraga, memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar, masih perlu pembinaan sumber belajar, masih perlu pembinaan yang intensif, pada umumnya guru kurang kreativitas dalam mengelola kegiatan belajar mengajar.

## **B. Implikasi**

Penelitian ini dirumuskan pada pembahasan terhadap temuan-temuan. beberapa implikasi penelitian yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Upaya pembinaan dalam meningkatkan pemahaman tugas kompetensi guru serta pelayanan dan bantuan, Kepala Sekolah menjadi intensif dengan ditunjang oleh Kepala Sekolah yang mempunyai komitmen untuk maju dan meraih prestasi. Komitmen Kepala Sekolah diwujudkan dalam bentuk keberanian dan keuletan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan tugas guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta kepercayaan masyarakat.
2. Demi berhasilnya program pembinaan, Kepala Sekolah dituntut mampu menciptakan kerjasama yang harmonis, lingkungan kerja yang menyenangkan serta menumbuhkan semangat kerja guru untuk selalu meningkatkan dirinya.
3. Pelaksanaan pembinaan dalam pemahaman tugas kompetensi guru yang hanya mengacu pada peraturan yang berlaku dan mengandalkan nilai

rasional dan birokratik, kurang menjamin keberhasilannya. Pembinaan mutu guru di lingkungan Sekolah Dasar menghendaki situasi kerja yang bersifat kekeluargaan.

4. Kepala Sekolah sebagai supervisor berupaya untuk mengadakan suatu perbaikan dan peningkatan di sekolahnya sebagai penanggung jawab dalam pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan, yang senantiasa memberikan layanan untuk membantu guru-guru agar semakin meningkatkan kualitas dirinya dan kualitas pelaksanaan tugasnya, dimana kegiatan supervisi adalah mengarah kepada perbaikan dan peningkatan. Tentunya dalam pelaksanaan supervisi, memiliki keterampilan konsep serta kepemilikan visi sekolah, yang tertuang dalam program supervisi yang terarah, sistematis dan berkesinambungan. Misalnya:
  - a. Mengadakan rapat sekolah sebulan 1 x sebagai pembinaan umum.
  - b. Mengadakan kunjungan kelas untuk setiap bulannya.
  - c. Mengadakan/menyampaikan informasi kepada orang tua murid mengenai keadaan sekolah saat ini, pada pembagian raport setiap catur wulan.
  - d. Setiap akhir tahun ajaran mengadakan karyawisata bersama guru, orang tua dan murid serta mengadakan rapat dengan ketua BP3.
  - e. Setiap upacara bendera dengan petugas/guru secara bergiliran, pembinaan umum terhadap murid-murid, terutama pembinaan moral.



- f. Peringatan setiap hari-hari besar nasional sebagai pembinaan cinta terhadap tanah air, serta menanamkan rasa persatuan dan kesatuan bangsa.
  - g. Pada saat liburan panjang diadakan kegiatan pesantren kilat sebagai pembinaan moral dan sebagainya.
5. Untuk meningkatkan mutu pendidikan banyak faktor yang mempengaruhi baik sarana dan prasarana, biaya pendidikan, peserta didik, serta peran guru merupakan faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan mutu pendidikan, dapat dipahami dari hakekat guru yang selama ini dijadikan sebagai asumsi pendidikan. Asumsi programatik pendidikan guru adalah asumsi-asumsi yang dijadikan sebagai pedoman dalam mengembangkan program pendidikan guru. Asumsi-asumsi tersebut, guru adalah terutama sebagai agen pembaharu, guru berperan sebagai fasilitator yang memungkinkan terciptanya kondisi yang baik bagi peserta didik untuk belajar. Guru bertanggung jawab atas hasil belajar peserta didik, di samping itu dituntut menjadi contoh peserta didik. Guru bertanggung jawab secara profesional meningkatkan kemampuannya dan menjunjung tinggi kode etik profesionalismenya.

Sebagai orang yang bertugas mengajar dan mendidik, guru akan melaksanakan berbagai kegiatan demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan. Sedemikian pentingnya peran guru, sehingga hampir semua usaha pembaharuan di bidang pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode mengajar baru pada akhirnya tergantung kepada guru.

Tanpa guru menguasai bahan pelajaran dan strategi belajar mengajar, tanpa mereka dapat mendorong siswa untuk mencapai prestasi yang tinggi, maka segala upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal.

Untuk meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan komitmen guru, maka penting peningkatan pelatihan, baik melalui pendidikan maupun pelatihan pra jabatan atau jabatan. Akan tetapi, itu saja tidak cukup, bahkan tidak begitu besar artinya jika tidak diciptakan usaha untuk terjadinya kerjasama antara para guru sehingga terjadi berbagai pengalaman. Yang paling efektif adalah pengoptimalan kegiatan gugur sekolah (PKG dan KKG) sebagai wahana yang bisa digunakan untuk meningkatkan profesionalisme guru, dalam memecahkan masalah-masalah mengajarnya. Tentunya diperlukan pengawasan yang melekat dari Kepala Sekolah terhadap kegiatan KKG serta kesadaran pengertian dari guru memahami fungsi KKG itu sendiri. Sehingga menghantarkan kepada sasaran yang ingin dicapai.

### C. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Pada umumnya guru-guru yang berada di Kecamatan Andir sejak ia ditempatkan sampai saat ini, sehingga menjadi guru-guru yang senior (golongan III) belum pernah adanya mutasi atau rotasi dalam pekerjaannya, sehingga ada kecenderungan bekerja sejalan dengan arus



yang ada, tidak ada tantangan untuk bekerja lebih produktif, penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai suatu perubahan yang kualitatif, sehubungan kemungkinan sudah merasa jenuh dengan lingkungan yang itu-itu saja.

Untuk itu perlu suasana baru untuk menumbuhkan semangat, penampilan kerja yang tinggi, ingin membangun adanya perubahan yang berarti, ingin menunjukkan kemampuan dirinya. Sehingga pengoptimalisasian kemampuan yang ada pada dirinya dapat tersalurkan dalam pekerjaannya. Dengan demikian rotasi/mutasi guru itu perlu diadakan untuk mendapatkan guru yang diharapkan.

2. Untuk menjadi seorang pimpinan yang menjabat sebagai Kepala Sekolah, dengan harapan menjadi pemimpin pendidikan yang berkualitas yang dapat menghantarkan pendidikan ke arah suatu perubahan untuk pencapaian tujuan yang diharapkan, tentunya ada suatu persyaratan yang harus ditempuh dengan mengadakan selektif terhadap guru yang dianggap cukup cakap, penuh dedikasi, loyalitas dan tidak tercela juga latar pendidikan yang dimiliki mereka dalam suatu pelatihan dengan cukup waktu sebagai pembekalan dalam menduduki suatu jabatan yang baru. Sehingga memperoleh Kepala Sekolah yang betul-betul kualitas dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pendidikan. Hilangkan KKN dan nepotisme.
3. Saat ini Kepala Sekolah harus bertanggung jawab atas pekerjaannya, dibawah naungan Departemen dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan,

yang mana masing-masing lembaga tersebut mempunyai tugas dan wewenang masing-masing. Kadang-kadang tugas dari kedua instansi tersebut bersamaan dan sifatnya segera sehingga Kepala Sekolah dalam hal ini harus loyal kepada kedua atasan, kadang-kadang dibuat repot karena di SD tidak ada Wakil Kepala Sekolah maupun tata usaha, bahkan upaya pengembangan gagasan pun selalu datang dari atas yang dilontarkan dalam bentuk paket proyek, seolah-olah merupakan tanggung jawab atasan. Dengan demikian penilaian saat ini untuk menjadikan sekolah yang baik atau Kepala Sekolah yang baik yaitu sebagai lembaga atau pemimpin yang taat akan perintah yaitu yang melaksanakan segala ketentuan yang datang dari atas. Kondisi tersebut akan menciptakan budaya konfirmatis yang lambat laun akan menghilangkan prakarsa dan kreativitas, belum mengerjakan yang sifatnya rutinitas. Sehingga dalam upaya perbaikan dan pengembangan pendidikan di sekolahnya terabaikan, sebagai akibatnya Kepala Sekolah bekerja dalam rambu-rambu standar yang ada, mereka berbuat sekedar mengamankan sistem, menjaga stabilitas, mempertahankan keamanan sesuai dengan peraturan.

4. Dalam menghadapi otonomi daerah diharapkan nasib Sekolah Dasar ada suatu perubahan yang berarti yang mengarah pada perbaikan struktur organisasi pendidikan yang tidak birokrasi, diharapkan dengan adanya otonomi daerah ini yang menangani Sekolah Dasar satu lembaga saja dan sekolah atau Kepala Sekolah diberikan otonomi sekolah dalam penyelenggaraan inovasi pendidikan maupun dalam penggalan dana yang

mengikutsertakan peran masyarakat untuk peduli akan pendidikan karena pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara sekolah, masyarakat dan pemerintah. Misalnya dalam pelaksanaan evaluasi belajar (Tes Prestasi Belajar) setiap catur wulan, dikelola oleh sekolah.

Dalam rangka “efektivitas: penyelenggaraan pendidikan di Sekolah Dasar hendaknya dalam struktur organisasi sekolah perlu adanya perubahan terutama dalam mekanisme pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan hendaknya berjalan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai suatu produktivitas yang tinggi dengan mengarah kepada tujuan yang hendak dicapai. Misalnya di lingkungan sekolah yang terdapat kompleks yang tergabung dalam beberapa SD (2 SD s/d 8 SD), hal ini bisa diupayakan menjadi satu sekolah dan satu manajemen, yang mana Kepala Sekolah yang lain bertugas sebagai Wakil Kepala Sekolah yang menangani bidang-bidang yang ada di pendidikan, hal ini akan lebih efisien baik dalam mengerjakan tugas-tugas dan lebih mempercepat proses serta berkualitas.

Dengan demikian untuk menjadikan pemimpin/Kepala Sekolah berkompetitif secara sehat, sehingga akan menghasilkan SDM-SDM yang handal yang memiliki kemampuan, untuk bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada.

5. Pengoptimalisasian gugus sekolah, dalam pelaksanaan kegiatan (PKG, KKS) diselenggarakan pada jam-jam setelah selesai mengajar, upayakan

ada dana khusus untuk kegiatan gugus agar termotivasi untuk datang dan berkarya yang bermanfaat bagi kemajuan pendidikan.

- Untuk gugus kecamatan, hendaknya menerbitkan buletin profesional sebagai sarana informasi dan komunikasi.
  - Memprogramkan, memanfaatkan guru model dari sekolah lain untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam proses belajar mengajar yang benar.
  - Tukar-menukar tutor antar Kecamatan.
6. Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri perlu diadakan akreditasi berjangka (5 tahun sekali) sebagai studi kelayakan untuk mendapatkan kedudukan sesuai dengan keadaan sekolah. Hal ini akan merupakan motivasi sekolah agar selalu meningkatkan kualitasnya.
  7. Untuk mendapatkan guru yang profesional, walaupun guru negeri diadakan suatu kontrak kerja minimal 5 (lima) tahun. Bila batas waktu tidak menunjukkan kesungguhan kerja atau berkondite jelek bisa kena sanksi, termasuk Kepala Sekolah ada masa jabatan bila tidak memenuhi harapan, bisa kembali lagi menjadi guru.
  8. Selain menekankan kepada nilai rasional, sistematis serta peraturan yang berlaku sebagai acuan, pembina hendaknya menetapkan program kerja dan melaksanakan terobosan-terobosan baru demi kemajuan sekolah dalam hal kedisiplinan dan keuletan.

Kepala Sekolah mencoba berbagai metode mengajar untuk menumbuhkan kreasi guru serta bersifat pro aktif menanyakan keadaan

dan kesulitan guru dalam mengajar sebagai sarana memonitor pelaksanaan dalam pemahaman tugas kompetensi guru.



