

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan analisis hasil penelitian yang dilakukan di SDN 035 Soka, SD Mutiara Bunda dan SD Pelita Fajar Kota Bandung, Jawa Barat mengenai Implementasi Strategi Supervisi Pembelajaran Kepala Sekolah Dalam Menumbuhkan Self-Renewal Capacity Guru, diperoleh beberapa simpulan, yaitu:

Simpulan pertama, strategi yang digunakan oleh kepala sekolah di SDN 035 Soka, SD Mutiara Bunda dan SD Pelita Fajar dalam supervisi pembelajaran adalah strategi kolaboratif. Kepala sekolah mengimplementasikan strategi kolaboratif dalam setiap tahapan supervisi pembelajaran, yaitu dalam perencanaan komprehensif dengan pendekatan berbasis data, pelaksanaan yang efektif dengan mengkolaborasikan berbagai metode yaitu observasi langsung, observasi tidak langsung dan best practice, serta dalam evaluasi dengan teknik coaching dan tindak lanjut yang sistematis dan terstruktur dengan pendekatan berbasis data dan skala prioritas melalui pelatihan dan profesional learning community, mendorong refleksi diri dan perbaikan terus-menerus dalam diri guru sehingga menumbuhkan self-renewal capacity guru dan meningkatkan profesionalisme guru.

Setiap sekolah memiliki perbedaan dalam imlementasi strategi kolaboratif, kepala sekolah SDN 035 Soka berkolaborasi dengan guru sebagai tim supervisi dalam perencanaan, evaluasi dan tindak lanjut, sedangkan dalam pelaksanaan kepala sekolah berkolaborasi dengan guru senior sebagai tim penilai. Sedangkan kepala sekolah SD Mutiara Bunda berkolaborasi dengan tim manajemen sekolah yaitu wakil kepala sekolah 1 dan wakil kepala sekolah 2 dalam semua tahap supervisi pembelajaran. Kepala sekolah SD Pelita Fajar berkolaborasi dengan tim manejemen sekolah dan supervisor dari luar sekolah. Penggunaan metode supervisi juga

memiliki perbedaan, kepala sekolah SDN 035 Soka menggunakan metode observasi langsung. Kepala sekolah SD Mutiara Bunda mengkolaborasi penggunaan metode observasi langsung formal, observasi langsung non formal dan observasi tidak langsung menggunakan google drive. Kepala sekolah SD Pelita Fajar mengkolaborasi metode observasi langsung dan best practice.

Simpulan kedua, guru di SDN 035 Soka, SD Mutiara Bunda dan SD Pelita Fajar memiliki self-renewal capacity yang mencakup kemampuan guru untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan pendidikan, termasuk pengetahuan baru dan teknologi pendidikan terkini. Guru mampu mengeksplorasi pengetahuan dan keterampilan yang ada dengan mengembangkan media pembelajaran inovatif, melakukan eksplorasi dari berbagai sumber seperti pelatihan, seminar, professional learning community dan pemanfaatan internet dan media sosial, kemampuan absorpsi melalui self learningnya dan peningkatan keterampilan dalam mengadaptasi berbagai metode pembelajaran. Guru juga mampu mengintegrasikan pengetahuan baru yang mereka pelajari ke dalam proses pembelajaran dengan dukungan kepala sekolah melalui pelatihan, seminar, dan komunitas belajar, guru-guru dapat mengembangkan kompetensi dan keterampilan mereka secara berkelanjutan. Guru juga menunjukkan leadership dalam self-renewal capacity dengan bertanggung jawab atas pengembangan profesional mereka sendiri melalui berbagai kegiatan pembelajaran dan kolaborasi dengan rekan sejawat serta mampu melakukan problem solving dalam proses pembelajarannya.

Simpulan ketiga, dalam mengimplementasikan strategi supervisi pembelajaran dalam menumbuhkan self-renewal capacity guru terdapat faktor pendukung, yaitu pertama, tingginya budaya kolaboratif di sekolah, tingginya budaya kolaboratif di sekolah mendukung implementasi strategi supervisi pembelajaran kolaboratif yang efektif. Kolaborasi yang tinggi antar guru juga meningkatkan self-renewal capacity guru karena pembelajaran adalah proses yang kolaboratif. Kedua, Antusiasme guru dalam melakukan self-renewal capacity, guru aktif dan rutin mengikuti

berbagai pelatihan di sekolah dan diluar sekolah, mengembangkan ide dan pengetahuannya dari berbagai sumber dan guru juga rutin berdiskusi dengan rekan sejawat dalam PLC (profesional learning community). Ketiga, dukungan dari yayasan yang menaungi sekolah swasta dengan memberikan kebebasan kepada kepala sekolah dalam menyusun strategi supervisi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan sekolah dan juga mencakup penyediaan sumber daya dan fasilitas yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan strategi supervisi pembelajaran dan melaksanakan supervisi secara efektif.

Selain faktor pendukung juga ada faktor penghambat dalam mengimplementasikan strategi supervisi pembelajaran dalam menumbuhkan self-renewal capacity guru, yaitu pertama, waktu yang terbatas untuk pelaksanaan supervisi. Kedua, perubahan kurikulum yang bisa membuat standar dan fokus supervisi juga berubah, sehingga menghambat proses pelaksanaan supervisi. Ketiga, kurangnya pemahaman teknologi yang dapat menghambat implementasi strategi supervisi pembelajaran yang memanfaatkan teknologi. Keempat, perbedaan pendapat supervisor yang dapat menimbulkan potensi bias penilaian. Kelima, rendahnya motivasi belajar beberapa guru, yang dapat menghambat upaya peningkatan kualitas pembelajaran melalui supervisi.

Simpulan keempat, berdasarkan faktor penghambat implementasi strategi supervisi pembelajaran dalam menumbuhkan self-renewal capacity guru, kepala sekolah membuat solusi untuk menangani hal tersebut melalui penyusunan perencanaan supervisi lebih baik, pemanfaatan teknologi dalam supervisi pembelajaran melalui google drive, meningkatkan kolaborasi, dan memberikan motivasi secara personal kepada guru.

5.2 Implikasi

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan strategi supervisi pembelajaran dan peningkatan self-renewal capacity guru di sekolah dasar. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah untuk mendukung pengembangan profesional guru dan peningkatan kualitas

pembelajaran di sekolah. Implementasi strategi supervisi pembelajaran yang telah terbukti efektif menunjukkan bahwa pendekatan kolaboratif antara kepala sekolah, guru, dan tim manajemen merupakan kunci utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan responsif terhadap perubahan. Kepala sekolah harus mendorong keterbukaan di seluruh elemen sekolah agar kolaborasi dapat berjalan dengan baik. Tanpa keterbukaan terhadap kritik, masukan, dan evaluasi, upaya supervisi tidak akan mencapai hasil yang optimal.

Selain itu, guru harus berkomitmen untuk terus belajar dan mengembangkan diri secara berkelanjutan. Peningkatan alokasi waktu dan sumber daya untuk kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan, seminar, dan diskusi, sangat penting untuk memperkaya pengetahuan dan keterampilan guru. Dengan cara ini, guru dapat terus meningkatkan self-renewal capacity mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. Memiliki pandangan jauh ke depan dan keinginan untuk terus belajar adalah sikap yang harus ditanamkan pada setiap guru agar mereka selalu siap menghadapi tantangan dan perubahan dalam dunia pendidikan.

Sekolah harus memiliki manajemen risiko yang baik untuk mendeteksi hambatan dalam implementasi strategi supervisi dan merumuskan solusi yang efektif. Manajemen risiko ini akan membantu sekolah dalam mengidentifikasi masalah potensial sejak dini dan mengambil tindakan preventif untuk mengatasinya. Dengan demikian, proses supervisi dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menerapkan manajemen risiko yang proaktif juga memastikan bahwa sekolah selalu siap menghadapi perubahan pendidikan, sehingga kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru terus meningkat.

5.3 Rekomendasi

Pada kesempatan kali ini peneliti mengemukakan beberapa rekomendasi sebagai masukan berkaitan dengan permasalahan yang telah diteliti.

Pertama, bagi pengawas dapat memberikan materi pembinaan yang beragam kepada guru terkait perkembangan dalam proses pembelajaran, dan mendorong kolaborasi antar sekolah untuk berbagi praktik terbaik, pengalaman dalam mengatasi tantangan pembelajaran dan solusi inovatif. Melalui kolaborasi ini, sekolah-sekolah dapat saling belajar dan menemukan solusi yang efektif untuk masalah yang serupa, memperkaya strategi pengajaran, serta mengadopsi metode yang telah terbukti berhasil di sekolah lain. Selain itu, kolaborasi ini dapat digunakan sebagai platform untuk meningkatkan refleksi kolektif, di mana guru dan kepala sekolah dapat bersama-sama mengevaluasi praktik mereka, berdiskusi, dan mengidentifikasi hal yang memerlukan perbaikan. Dengan demikian, kolaborasi antar sekolah tidak hanya memperkuat hubungan antar institusi tetapi juga mendorong peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh melalui refleksi yang berkesinambungan dan perbaikan yang terus-menerus.

Kedua, bagi kepala Sekolah harus mengembangkan lebih banyak materi dalam in house training seperti penggunaan berbagai teknologi dalam pembelajaran agar guru dapat memberikan pembelajaran yang menarik kepada siswa secara berkelanjutan. Mengadakan lebih banyak kegiatan belajar antar guru dengan dalam kelompok belajar guru di sekolah. Kegiatan ini dapat membantu guru berbagi pengalaman, mengatasi tantangan bersama, dan meningkatkan kualitas pengajaran secara terstruktur.

Kepala sekolah juga harus memberikan tugas kepada guru agar dapat terlibat dalam setiap proses tahapan supervisi pembelajaran, sehingga meningkatkan kolaborasi yang tinggi di sekolah dan meningkatkan efektivitas proses supervisi. Keterlibatan ini memastikan bahwa rencana supervisi sesuai dengan kebutuhan dan realitas di lapangan karena guru dapat memberikan masukan berdasarkan pengalaman langsung mereka di kelas. Hal ini meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen guru terhadap rencana tersebut serta mendorong kolaborasi yang lebih baik antara guru dan kepala sekolah. Selain itu, partisipasi guru membuat supervisi berjalan lebih efektif karena mereka dapat langsung mengaplikasikan umpan balik dan strategi yang diberikan serta menjadi lebih responsif terhadap

perubahan dan lebih mudah beradaptasi dengan metode baru. Pada tahap tindak lanjut, keterlibatan guru memastikan evaluasi dan penyesuaian dilakukan secara berkesinambungan, membantu memantau perkembangan dan memberikan solusi tepat terhadap kendala yang dihadapi, sehingga secara keseluruhan meningkatkan kualitas pengajaran dan mendorong pengembangan profesional yang berkelanjutan.