

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

1. Kebijakan Pengembangan Profesional guru yang dilaksanakan oleh Sekolah Menengah Pertama Avicenna, merupakan kebijakan yang ditetapkan oleh Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi sebagai Pembina dan pengelola SMP Avicenna. Dalam pelaksanaan kebijakan pengembangan profesional guru, belum diselaraskan dengan Kebijakan Rencana Strategi Pengembangan Sekolah sebagai kebijakan sekaligus pedoman dalam pelaksanaan program pengembangan. Hal ini dikarenakan sampai saat peneliti melakukan penelitian di lapangan, Pihak Yayasan sebagai pengelola dan Pembina masih dalam tahap penyusunan renstra. Walaupun demikian kebijakan pengelolaan pengembangan diatur secara umum dalam peraturan Kepegawaian Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi yang mendapatkan pengesahan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI dengan Nomor SK 1139/PHIJSK-PK/PP/IX/2017. Dimana dalam Pasal 14 Perihal Kewajiban Pekerja melaksanakan Tugas poin f. selalu memiliki inisiatif untuk meningkatkan kemampuan profesional dan kompetensi dirinya baik secara formal maupun nonformal.
2. Terkait gambaran keadaan kompetensi Guru SMP Avicenna saat ini dapat digambarkan bahwa,
  - a. Di SMP Avicenna Jagakarsa saat ini yang diperoleh berdasarkan penilaian Pihak Yayasan ditemukan bahwa ada perubahan dari semester I TP 2018-2019 ke semester II TP2018-2019. Perubahan yang terjadi adalah adanya penurunan jumlah guru yang mendapatkan penilaian Baik Sekali (20%), Baik (6.66%) dan Kurang sekali (20%). Sementara itu ada kenaikan jumlah guru yang mendapat penilaian pada kategori Cukup (13.33%) dan Kurang (33.33%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ada penurunan kompetensi pada guru Sekolah Avicenna Jagakarsa dan terbesar berada pada kategori Kurang.
  - b. Sementara itu gambaran keadaan kompetensi Guru SMP Avicenna Cinere yang diperoleh berdasarkan penilaian Pihak Yayasan, sebagian besar (diatas 80%) guru mendapat penilaian semester I yang berada pada kategori Baik Sekali (38.46%) dan Baik (53.85%) selebihnya berada pada kategori Cukup, Kurang dan Kurang Sekali. Begitu pula pada semester II, juga masih sebagian besar (diatas 80%) mendapatkan

penilaian Baik Sekali (46.15%) dan Baik (38.60%). Oleh karena itu dapat dikatakan keadaan kompetensi Guru SMP Avicenna Cinere tergolong baik.

3. Proses Analisis Kebutuhan Pengembangan Guru SMP Avicenna selama ini dilakukan oleh pihak Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi yang menaungi sekolah ini. Analisis kebutuhan dilakukan pada tingkatan organisasi dengan mempertimbangkan pencapaian visi dan misi sekolah. Tampak ada upaya melibatkan sekolah dan guru-guru dalam proses analisis kebutuhan pengembangan kompetensi guru, namun terlihat masih sangat terbatas dan belum konsisten. Oleh karena ini prinsip-prinsip manajemen berbasis sekolah, yang menekankan pentingnya pelibatan Kepala Sekolah dan Guru masih belum direalisasikan.
4. Pelaksanaan program pengembangan kompetensi guru-guru di SMP Avicenna relatif sangat banyak dan dilaksanakan dengan mitra kerjasama Yayasan atau Sekolah. Sehingga persiapan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap keberhasilan program dilakukan oleh mitra kerja sama, Yayasan hanya menerima laporan akhir pelaksanaan program dari masing-masing mitra kerjasama;
5. Evaluasi atas keberhasilan program-program pengembangan yang sudah dilakukan, diukur dengan melihat dampak pada Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru dalam setiap semester secara terpadu. Proses Evaluasi Keberhasilan Program belum dilakukan pada setiap sesi program pengembangan kompetensi yang sudah dilaksanakan;
6. Model Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Berbasis Kebutuhan Sekolah (Avicenna Teacher Development Model) yang dikembangkan oleh peneliti dan diujicobakan di dua sekolah SMP Avicenna berfungsi dalam meningkatkan kompetensi guru. Hal ini dilakukan melalui uji perbedaan (pengaruh) terhadap guru setelah dilakukan uji statistik non parametrik Wilcoxon. Dimana sebanyak 26 orang dari 30 Peserta mengalami kenaikan nilai pada saat posttest dibandingkan nilai yang diperoleh pada saat pretest dengan skor rata-rata perolehan kenaikan sebesar 14,46 dan total nilai perolehan sebesar 376 poin.

## **B. Implikasi**

1. Kebijakan Pengembangan Kompetensi Guru Belum dituangkan dalam kebijakan Rencana Strategi Pengembangan Sekolah yang komprehensif untuk pencapaian target untuk periode waktu tertentu, walaupun demikian kebijakan terbatas ditetapkan dalam Peraturan Kepegawaian Yayasan Pendidikan Sekolah Avicenna. Oleh karena itu, program-program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan belum mampu

menjawab terhadap kebutuhan pengembangan sekolah secara komprehensif dan selaras dengan sasaran dan target yang diharapkan;

2. Dengan keadaan kompetensi guru SMP Avicenna yang mengalami penurunan pada tahun 2019-2020, dikhawatirkan berdampak pada layanan mutu pembelajaran yang menurun juga. Sehingga pada akhirnya lulusan siswa SMP Avicenna tidak mampu bersaing dengan lulusan SMP Lainnya dalam memasuki jenjang pendidikan selanjutnya.
3. Proses analisis kebutuhan pengembangan kompetensi guru masih terbatas dan dilakukan oleh Yayasan. Dengan proses analisis kebutuhan yang masih terbatas, sulit diharapkan terbangunnya rasa memiliki guru terhadap program-program pengembangan yang dilaksanakan dan program-program pengembangan yang dilaksanakan belum memenuhi kebutuhan nyata sekolah dan guru-guru. Sehingga program pengembangan yang dilaksanakan belum memiliki dampak dan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran.
4. Pelaksanaan program pengembangan kompetensi guru yang dilakukan di SMP Avicenna selama ini ditetapkan secara terpusat oleh pihak yayasan dengan bekerja sama dengan pihak-pihak mitra kerja sama. Dimana, pelibatan Kepala Sekolah sebagai pimpinan tertinggi satuan pendidikan dan guru-guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan masih sangat kurang. Hal ini mengakibatkan satuan pendidikan dan guru-guru tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap pelaksanaan program-program pengembangan yang dilaksanakan.
5. Evaluasi pengembangan yang dilakukan yayasan dilakukan secara terintegrasi pada saat dilakukannya penilaian kinerja guru. Evaluasi tidak dilakukan pada setiap pelaksanaan program, hal ini menyebabkan sulitnya untuk menentukan tingkat keberhasilan setiap program yang dilaksanakan dan pengelolaan program pengembangan tidak dilakukan secara efisien dan efektif dalam mengembangkan kompetensi guru.
6. Model manajemen pengembangan Kompetensi guru berbasis kebutuhan sekolah (*Avicenna Teacher Development Program*) cukup efektif dalam meningkatkan kompetensi guru SMP Avicenna. Walaupun demikian, hasil tersebut didapat dari uji coba model terbatas dilakukan hanya di dua sekolah, sehingga perlu dilakukan pengujian lebih lanjut model pada setting penelitian yang lebih luas dalam memastikan berfungsinya model secara efektif.

### C. Rekomendasi

1. Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi dan SMP Avicenna perlu secara bersama-sama dalam merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi guru secara komprehensif dan dapat menjawab kebutuhan nyata satuan pendidikan dan guru-guru melalui perumusan rencana strategik pengembangan sekolah secara terpadu. Perlu dilakukan perencanaan strategik pengembangan guru dengan prioritas tahapan pencapaian yang lebih jelas dan terarah. Sehingga program-program pengembangan yang dilaksanakan selaras dengan kebijakan pendidikan yang ditetapkan dan dilaksanakan secara berkelanjutan dengan mengikutsertakan keterlibatan guru-guru secara maksimal.
2. Perlu dilakukan penggalan lebih lanjut faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kompetensi guru-guru SMP Avicenna, sehingga sekolah dapat merumuskan program pengembangan kompetensi yang dapat meningkatkan kembali kompetensi guru-guru SMP Avicenna.
3. Penggalan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Guru perlu dilakukan lebih komprehensif dengan melibatkan berbagai pihak yang lebih luas, terutama pelibatan Kepala Sekolah dan guru-guru dalam melakukan proses analisis kebutuhan pengembangan. Dikarenakan Kepala Sekolah dan Guru merupakan key person yang akan menentukan keberhasilan proses pembelajaran yang lebih berkualitas. Dimana, dalam konteks implementasi manajemen berbasis sekolah, peran sentral Kepala Sekolah dalam mengembangkan program-program pengembangan guru menjadi tantangan sekaligus peluang bagi Kepala Sekolah untuk menampilkan dirinya sebagai Kepala Sekolah yang kompeten dan memiliki kapasitas dalam memimpin satuan pendidikan. Untuk itu, Kepada Yayasan untuk bisa memberikan ruang yang lebih luas kepada Kepala Sekolah dalam berkreasi dan mengembangkan satuan pendidikan yang di Pimpinnya.
4. Sebagai Pimpinan tertinggi pada satuan pendidikan, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan terutama dalam pengelolaan pengembangan guru-guru. Untuk itu, kepala sekolah harus senantiasa untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengelola satuan pendidikan. Maka perlu dikembangkannya pola kerjasama pengelolaan satuan pendidikan antara yayasan dan satuan pendidikan yang dapat memunculkan rasa kebersamaan, sinergitas dan kohesifitas. Sehingga

pengelolaan satuan pendidikan dapat dilakukan secara maksimal dan kolaboratif dalam meningkatkan mutu sekolah;

5. Dalam memastikan tingkat ketercapaian program pengembangan kompetensi guru yang dilakukan, perlu dipersiapkan system evaluasi yang tepat dalam mengukur keberhasilan dari setiap pelaksanaan program pengembangan. Sehingga dapat memutuskan apakah setiap program pengembangan yang dilaksanakan masih bisa atau tidak dalam meningkatkan kompetensi guru.
6. Untuk memastikan berfungsinya model manajemen pengembangan kompetensi guru berbasis kebutuhan sekolah (Avicenna Teacher Development Model), perlu dilakukan kajian model ini dalam seting penelitian yang lebih luas. Sehingga benar-benar model ini dapat diimplementasikan dalam upaya meningkatkan kompetensi guru.