

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengungkap upaya pengembangan kompetensi profesional guru pada SMK Negeri 1 Subang dalam rangka meningkatkan kinerjanya yang dilakukan melalui: (1) pendidikan dan pelatihan, (2) pengelolaan kinerja, (3) pengembangan karir, (4) pengembangan disiplin dan semangat kerja, dan (5) peningkatan kesejahteraan. Hasil kajian teoretis menunjukkan adanya 10 kompetensi yang harus dikuasai guru meliputi: (1) menguasai bahan pelajaran yang disajikan, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media/sumber belajar, (5) menguasai landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, (8) mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran. Seorang guru dikatakan profesional apabila memiliki perangkat pengetahuan dan keterampilan sebagaimana dikemukakan di atas serta mampu mengaktualisasikannya dalam melaksanakan tugas. Dengan kata lain dapat dikemukakan bahwa wujud kompetensi profesional guru adalah kinerja pemelajaran guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan dalam pembahasan sebelumnya diperoleh temuan dan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- (1) Upaya pengembangan kompetensi profesional dipersepsi secara positif oleh guru SMK Negeri 1 Subang. Artinya upaya tersebut dinilai telah memberikan manfaat dalam meningkatkan pengetahuan serta keterampilan atau kemampuan guru melaksanakan tugas. Berdasarkan aspek-aspeknya dapat dikemukakan bahwa: (a) Program pendidikan dan pelatihan (penataran) yang dilakukan terhadap guru SMK Negeri 1 Subang dipersepsi secara positif oleh guru. Artinya program tersebut dinilai telah memberikan manfaat dalam meningkatkan kemampuan guru melaksanakan tugas. Ditinjau dari aspek materinya, terdapat relevansi antara materi yang disajikan dalam penataran/diklat dengan kemampuan yang harus dikuasai guru sehingga dapat diimplementasikan dalam melaksanakan tugas. Dalam pelaksanaannya hampir semua guru SMK Negeri 1 Subang memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti program penataran/diklat. Kondisi tersebut perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga pendidikan dan pelatihan guru lebih terasa manfaatnya; (b) Pengelolaan kinerja yang dilakukan terhadap guru SMK Negeri 1 Subang dipersepsi secara positif oleh guru. Artinya, pengelolaan kinerja telah dilakukan dengan baik sehingga guru terdorong lebih meningkatkan kinerjanya. Pengelolaan kinerja tersebut perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga guru mampu menampilkan hasil kerja sesuai dengan beban tugas dan juga keahlian yang dimilikinya; (c) Pengembangan karir yang dilakukan terhadap guru SMK Negeri 1 Subang dipersepsi secara positif oleh guru. Artinya,

pengembangan karir telah dilakukan dengan baik, melalui pengembangan karir guru terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerjanya. Pengembangan karir guru tersebut perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga dapat lebih meningkatkan kompetensinya; (d) Pengembangan disiplin dan semangat kerja yang dilakukan terhadap guru SMK Negeri 1 Subang dipersepsi secara positif oleh guru. Melalui pengembangan disiplin dan semangat kerja guru terdorong untuk lebih meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerjanya. Pengembangan disiplin dan semangat kerja perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga guru lebih meningkatkan kompetensi dan prestasi kerjanya. Disiplin kerja yang tinggi didukung oleh semangat kerja yang tinggi membuat guru berupaya meningkatkan kompetensi dan prestasinya; serta (e) Peningkatan kesejahteraan terhadap guru SMK Negeri 1 Subang dipersepsi dengan kurang positif oleh guru. Artinya, peningkatan kesejahteraan masih perlu ditingkatkan agar guru terdorong untuk lebih meningkatkan kompetensi dan berkonsentrasi memperbaiki prestasi kerjanya. Peningkatan kesejahteraan guru melalui penyesuaian kompensasi dengan prestasi dan peningkatan gaji perlu menjadi skala prioritas dibandingkan aspek-aspek lain yang telah dikemukakan sebelumnya dan telah mendapat penilaian positif dari guru.

- (2) Kinerja pembelajaran yang ditunjukkan oleh aktualisasi kompetensi profesional guru SMK Negeri 1 Subang masih perlu ditingkatkan khusus dalam hal sebagai berikut: (a) penyesuaian program pengajaran dengan



CBT/CBC, (2) menyediakan modul atau *handout* pembelajaran, keterlibatan guru dalam menangani siswa yang bermasalah; serta pemanfaatan hasil penelitian dalam bidang pendidikan untuk memperbaiki pembelajaran.

- (3) Berdasarkan hasil analisis korelasional diperoleh temuan sebagai berikut:
- (a) Terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pembelajaran guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,464;
 - (b) Terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap pengelolaan kinerja dengan kinerja pembelajaran guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,440.
 - (c) Terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan kinerja pembelajaran guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,484;
 - (d) Terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap pengembangan disiplin dan semangat kerja dengan kinerja pembelajaran guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,392; dan
 - (e) Terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap peningkatan kesejahteraan dengan kinerja pembelajaran guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,401.
- (4) Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh temuan sebagai berikut:
- (a) Pendidikan dan pelatihan memiliki kontribusi relatif sebesar 21,5% dalam menunjang kinerja pembelajaran guru;
 - (b) Pengelolaan kinerja memiliki kontribusi relatif sebesar 19,4% dalam menunjang kinerja pembelajaran guru;
 - (c) Pengembangan karir memiliki kontribusi relatif sebesar 23,4% dalam menunjang kinerja pembelajaran

guru; (d) Pengembangan disiplin dan semangat kerja memiliki kontribusi relatif sebesar 15,4% dalam menunjang kinerja pembelajaran guru; dan (e) Peningkatan kesejahteraan memiliki kontribusi relatif sebesar 16,1% dalam menunjang kinerja pembelajaran guru.

- (5) Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa upaya pengembangan kompetensi profesional guru dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pendidikan dan pelatihan untuk guru, memperbaiki pengelolaan kinerja, memperbaiki pengembangan karir, meningkatkan pembinaan disiplin dan semangat kerja, serta meningkatkan kesejahteraan guru. Secara teknis pengembangan kompetensi profesional guru dapat dilakukan dengan mengoptimalkan potensi sekolah serta pemanfaatan peluang atau dukungan dari Dinas Pendidikan serta lembaga Industri/Perusahaan setempat.

B. Implikasi

Guru yang profesional dipersyaratkan mempunyai dasar ilmu yang kuat sebagai landasan melaksanakan tugas; menguasai kiat-kiat profesi berdasarkan pendekatan yang bersifat ilmiah; serta berupaya mengaktualisasikan kompetensi yang dimilikinya. Upaya pemenuhan persyaratan tersebut memerlukan kerangka acuan yang akan mendasari lahirnya guru profesional antara lain; (1) memiliki kepribadian matang dan berkembang; (2) penguasaan ilmu dan teknologi pendukung pelaksanaan pendidikan; (3) keterampilan membangkitkan motivasi serta potensi peserta didik; dan (4) pengembangan kompetensi profesional.

Apabila syarat-syarat guru profesional dapat dipenuhi akan terjadi perubahan peran guru yang tadinya statis menjadi guru yang dinamis dan kreatif. Peran guru yang semula hanya berfungsi sebagai orator dengan menerapkan pendekatan verbalistik saat mengajar akan berubah menjadi kekuatan yang dapat menciptakan lingkungan belajar bagi siswanya. Oleh karena itu, aktualisasi kompetensi profesional guru akan menjadi bagian penting dalam rangka pengembangan proses serta peningkatan mutu hasil pendidikan.

Penelitian ini telah mencoba mengungkap upaya pengembangan kompetensi profesional guru untuk memperbaiki perilaku guru dalam mengaktualisasikan kompetensi profesionalnya sebagai wujud kinerjanya. Hasil penelitian yang dikemukakan sebelumnya menjelaskan bahwa aktualisasi kompetensi profesional guru dapat diupayakan melalui lima program yaitu: (1) pendidikan dan pelatihan; (2) pengelolaan kinerja; (3) pengembangan karir; (4) pembinaan disiplin dan semangat kerja; dan (5) peningkatan kesejahteraan.

Dalam upaya untuk mengoptimalkan kegiatan upaya pengembangan kompetensi profesional guru pada SMK Negeri 1 Subang dapat dikemukakan beberapa langkah sebagai berikut: (1) Perlu tersedianya program diklat yang sesuai dengan kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya; (2) Pengelolaan kinerja yang didasarkan atas penilaian prestasi kerja guru yang obyektif; (3) Pengembangan karir yang didasarkan atas kemampuan guru dalam melaksanakan tugas, (4) Pembinaan disiplin dan semangat kerja agar guru bekerja lebih baik dan terdorong untuk menunjukkan hasil kerja yang baik; (5) Peningkatan kesejahteraan yang dapat dilakukan dengan mengoptimalkan sumber dana

yang ada baik itu untuk pemberian honor tambahan atau untuk memberikan dukungan dana pembiayaan pendidikan bagi guru yang berkeinginan melanjutkan pendidikan menuju jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis merumuskan beberapa rekomendasi tentang upaya pengembangan kompetensi profesional guru SMK, yang dapat dijadikan agenda perbaikan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Uraian rekomendasi penulis ungkapkan sebagai berikut :

- (1) Persepsi semua staf pimpinan serta para guru SMKN 1 Subang tentang pengembangan kompetensi profesional guru hendaknya dilakukan penyempurnaan dan penyamaan oleh kepala sekolah dan dinas pendidikan, karena pada dasarnya upaya pengembangan kompetensi profesional guru merupakan tanggungjawab dari pengelola dan penyelenggara pendidikan. Untuk kepentingan ini dapat dilaksanakan dalam rapat dinas sekolah yang khusus membahas tentang program pengembangan kompetensi profesional guru SMKN 1 Subang. Pengembangan kompetensi profesional guru dapat dilakukan melalui lima aspek yaitu: (1) pendidikan dan pelatihan, (2) pengelolaan kinerja, (3) pengembangan karir, (4) pengembangan disiplin dan semangat kerja, dan (5) peningkatan kesejahteraan.

- (2) Kepala sekolah, dinas pendidikan perlu melakukan evaluasi kompetensi profesional guru, terutama mengenai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang masih dibutuhkan para guru (*need analysis*). Dengan demikian sekolah dan dinas pendidikan memiliki peta kebutuhan pengembangan kompetensi profesional guru, sehingga dapat direncanakan mengenai siapa dan diklat bidang apa yang dibutuhkan. Untuk peningkatan pengetahuan dan pemahaman terhadap pengembangan teknologi, guru perlu diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang S1 atau S2. Sedangkan untuk peningkatan pemahaman terhadap keterampilan dan kemampuannya guru perlu pemilihan wawasan kedunia usaha/industri atau pengalaman kerja industri, dengan pelatihan magang di dunia usaha/industri atau *in house training*.
- (3) Untuk mengatasi “gap” dan kejenuhan para guru di dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah dalam memberikan tugas mengajar hendaknya diterapkan dengan cara penggantian mata diklat , penggantian tingkat yang diajarkan, dalam lingkup satu disiplin ilmu yang menjadi latar belakang pendidikannya. Dengan rotasi jabatan ini guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran akan memperoleh penguasaan pengetahuan lebih variatif dan komprehensif. Penilaian atas prestasi kerja guru yang dilakukan kepala sekolah hendaknya sesuai dengan dedikasi, loyalitas serta prestasi akademik yang telah dicapainya, didukung oleh data yang objektif sebagai bahan pertimbangan.

- (4) Kepala sekolah, dalam memberikan tugas tambahan kepada para guru, untuk menduduki jabatan struktural/wakil kepala sekolah di lingkungan 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 negatif mengenai proses pencalonannya. Dengan keterbatasan jabatan kepala sekolah di lingkungan SMK, kepala sekolah hendaknya bekerjasama dengan Dinas Pendidikan dan PPPG Kejuruan untuk memfasilitasi guru yang telah berhasil meningkatkan pendidikannya ke jenjang S2 untuk dapat menjadi widyaiswara atau instruktur/penatar dalam upaya pengembangan kompetensi profesional guru. Untuk jabatan wakil kepala sekolah, kepala program keahlian/program studi harus dilakukan seleksi berdasarkan kriteria yang jelas, dilakukan secara demokratis. Dengan demikian diharapkan para wakil yang terpilih secara demokratis, selain memenuhi kriteria profesionalisme juga dapat diterima kepemimpinannya oleh para guru dan staf pelaksana/tata usaha.
- (5) Pemberian tugas sementara, misalnya untuk magang di dunia usaha/industri, kepanitian misalnya pekan ulangan, uji kompetensi, ujian akhir sebaiknya dilakukan secara adil dan merata. Perencanaan sekolah harus memasukkan kegiatan-kegiatan seperti ini dengan jelas dan dibuat daftar guru yang telah dan yang belum mengikuti kegiatan 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 gurunya.

- (6) Untuk peningkatan disiplin dan semangat kerja, kepala sekolah hendaknya dapat menjadi teladan dengan memberi contoh yang terbaik untuk para guru serta stafnya, serta memberi penghargaan kepada guru yang telah melaksanakan tugas profesinya sangat baik dan memberikan sanksi yang tegas kepada guru yang indiscipliner. Kepala sekolah hendaknya memfasilitasi para guru dengan sarana prasarana yang menunjang kegiatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan para guru, sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya sesuai tuntutan profesionalisme.
- (7) Kepala sekolah harus senantiasa berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan guru melalui program-program yang menghasilkan dana, seperti unit produksi dan jasa, jangan hanya menggantungkan dari komite sekolah, karena umumnya siswa SMK berasal dari golongan ekonomi menengah ke bawah. Pemberian insentif bagi guru hendaknya proporsional sesuai dengan keluasan dan efektivitas kerja guru. Untuk guru yang telah berhasil meningkatkan pendidikannya, misalnya dari jenjang dari S1 ke S2 hendaknya diberikan tunjangan prestasi atau meningkatkan tunjangan fungsionalnya, sebagai penghargaan atas upayanya. Untuk hal ini kepala sekolah dapat bekerjasama/berkoordinasi dengan Dinas Pendidikan dan Pemerintah Daerah.
- (8) Perencanaan sekolah yang dibuat hendaknya mengacu pada peluang dan ancaman yang ada, bukan hanya mengacu pada kekuatan dan kelemahan

yang dimiliki sekolah. Hasil pengembangan kompetensi profesional guru, sebaiknya dimanfaatkan, diantaranya dengan menugaskan guru mengajar sesuai dengan bidang yang telah dilatihkan, menugaskan guru untuk aktif dalam kegiatan unit produksi dan jasa sesuai dengan bidang keahliannya serta sistem pengisian jabatan intern sekolah yang adil, dalam arti seseorang mendapat suatu jabatan benar-benar berdasarkan kriteria yang disepakati.

Terlepas dari segala kekurangan dan juga keterbatasannya, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dalam memecahkan berbagai persoalan dalam upaya pengembangan kompetensi profesional guru khususnya di SMK Negeri 1 Subang sebagai bagian integral dari upaya peningkatan mutu pendidikan.



