

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Pelaksanaan PPG dalam jabatan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi guru dan siswa. Hal ini karena pelaksanaan PPG dapat membentuk guru yang profesional dalam arti guru mampu memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang berkaitan dengan tugas dan fungsi sebagai pendidik, sehingga dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat berdampak pada kinerja guru sekolah dan pengembangan siswa. Selain itu gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka untuk memenuhi kebutuhan yang berubah dari guru, staf, siswa dan komunitas sekolah. Seorang guru yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan dampak baik terhadap prestasi belajar siswa, serta dapat meningkatkan kepuasan siswa dan orang tua terhadap sekolah, karena memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan bidang yang diajarkannya, mampu mengelola kelas dengan baik serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Pelaksanaan Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di sekolah dikarenakan dalam prosesnya, guru melakukan kegiatan yang dapat menunjang peningkatan kinerja mereka diantaranya melakukan aktivitas pembuatan produk pendalaman materi, mengembangkan produk perangkat pembelajaran, melakukan praktik pengalaman lapangan, memaksimalkan peran pengelola program, dosen, guru pamong, tutor dan tenaga kependidikan, dan juga ditunjang oleh sarana dan prasarana penunjang PPG yang baik.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di sekolah dikarenakan kepala sekolah melakukan perannya dengan baik, seperti melakukan pengembangan organisasi sekolah, memimpin sekolah secara optimal, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, serta menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif. Dengan demikian apabila dipadukan, Pelaksanaan Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam jabatan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap

kinerja guru di sekolah. Untuk itu penting bagi guru untuk mengikuti PPG yang dalam pelaksanaannya dapat meningkatkan kemampuan dan pengalaman guru dalam mendidik dan mengajar siswa-siswanya. Hal ini tentu harus dibarengi dengan dukungan dan motivasi dari kepala sekolah tempat mereka bertugas yang menerapkan gaya kepemimpinan yang baik. Karena gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi pola pikir guru untuk berkembang dan memacu mereka untuk terus meningkatkan kinerja.

5.2 Implikasi

Adapun implikasi dari penelitian pengaruh pelaksanaan PPG dalam jabatan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah adalah sebagai berikut.

1. Pada pelaksanaan PPG dalam jabatan, didapati pengembangan dan produk perangkat pembelajaran yang dilakukan ternyata kurang maksimal. Hal ini dapat menimbulkan beberapa dampak negatif apabila tidak disikapi. (a) Kualitas pembelajaran yang menurun. Perangkat pembelajaran yang kurang maksimal dalam pengembangannya dapat mengakibatkan kualitas pembelajaran yang menurun; (b) Rendahnya peningkatan kompetensi guru. PPG dalam jabatan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar. Namun, jika perangkat pembelajaran yang digunakan kurang maksimal, kemungkinan peningkatan kompetensi guru menjadi terbatas; (c) Ketidakpuasan peserta PPG. Jika perangkat pembelajaran yang dikembangkan kurang baik, peserta PPG dalam jabatan mungkin merasa tidak puas dengan pengalaman pelatihan yang mereka dapatkan; (d) Tidak optimalnya peningkatan mutu Pendidikan. PPG dalam jabatan seharusnya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Namun, jika perangkat pembelajaran yang dikembangkan kurang maksimal, peningkatan mutu pendidikan yang diharapkan mungkin tidak tercapai sepenuhnya.
2. Pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran efektif oleh kepala sekolah ternyata kurang maksimal. Hal ini dapat menyebabkan dampak negatif apabila tidak disikapi. (a) Ketidakberhasilan dalam merancang rencana strategis.

Pengelolaan perubahan dan pengembangan sekolah memerlukan perencanaan strategis yang baik. Jika kepala sekolah tidak mampu merancang rencana strategis yang efektif, maka tujuan perubahan dan pengembangan yang diinginkan mungkin tidak tercapai. (b) Ketidakmampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan. Kepala sekolah yang kurang maksimal dalam pengelolaan perubahan mungkin tidak mampu mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh sekolah. (c) Kurang maksimalnya keterlibatan dan dukungan guru. Jika kepala sekolah tidak mampu mengkomunikasikan dengan baik visi dan manfaat dari organisasi pembelajaran, para guru mungkin tidak merasa termotivasi untuk berpartisipasi aktif. Hal ini dapat menghambat kolaborasi dan kerjasama yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif. (d) Rendahnya implementasi inovasi Pendidikan. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mendorong dan memfasilitasi implementasi inovasi pendidikan. Namun, jika kepala sekolah tidak efektif dalam mengelola perubahan, inovasi pendidikan mungkin tidak diimplementasikan secara optimal.

3. Pada kinerja guru di sekolah, penguasaan bahan dan proses pembelajaran guru ternyata kurang optimal. Hal ini akan menyebabkan: (a) Kualitas pembelajaran yang menurun. Guru mungkin tidak dapat menguasai konten dengan baik, tidak memahami kebutuhan dan gaya belajar siswa, atau tidak mampu menyampaikan materi secara efektif; (b) Ketidakmampuan dalam mengatasi tantangan pembelajaran. Setiap kelas dan siswa memiliki tantangan dan kebutuhan pembelajaran yang berbeda. Jika guru tidak memiliki penguasaan yang optimal terhadap bahan dan proses pembelajaran, mereka mungkin kesulitan dalam mengatasi tantangan pembelajaran yang muncul; (c) Rendahnya motivasi siswa. Ketika siswa merasa bahwa guru tidak menguasai materi atau tidak mampu menyampaikannya dengan baik, mereka cenderung kehilangan minat dan motivasi dalam belajar; (d) Tidak optimalnya pengembangan potensis siswa, dan rendahnya reputasi sekolah.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan implikasi yang muncul pada penelitian ini maka rekomendasi yang diajukan adalah sebagai berikut.

1. Rekomendasi untuk para guru diantaranya adalah: (a) Mengevaluasi dan melakukan pembaruan konten pembelajaran. Hal ini dapat dilakukan melalui kolaborasi antara pengembang perangkat pembelajaran dan para praktisi Pendidikan; (b) Melibatkan guru praktisi dalam pengembangan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan kolaborasi antara pengembang perangkat pembelajaran dan guru-guru praktisi; (c) Melakukan evaluasi dan umpan balik terus-menerus. Dengan begini guru dapat mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan perangkat pembelajaran serta memperbaiki dan meningkatkannya secara terus-menerus; (d) Ikut serta dalam pelatihan dan pengembangan profesional tentang kurikulum, strategi pengajaran yang efektif, penggunaan teknologi pendidikan, dan evaluasi pembelajaran, untuk meningkatkan penguasaan terhadap bahan dan proses pembelajaran; (e) Mendorong kultur pembelajaran yang berkelanjutan melalui pembelajaran kolaboratif, refleksi diri, diskusi rutin tentang praktik pengajaran, dan partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional.
2. Rekomendasi untuk kepala sekolah selaku pemimpin diantaranya harus: (a) Melakukan komunikasi yang efektif dengan jalan menjalin komunikasi seluruh anggota sekolah, termasuk guru, staf, siswa, dan orang tua. Komunikasi yang terbuka, transparan, dan terus-menerus dapat membangun kepercayaan, meminimalkan resistensi, dan mendorong keterlibatan aktif dari semua pihak; (b) Memimpin dengan cara yang inspiratif agar guru-guru dapat termotivasi dan terdorong untuk menciptakan inovasi, serta turut berkontribusi dalam menghasilkan prestasi individu dan tim. (c) Membentuk tim kerja yang kuat yang terdiri dari staf sekolah yang berkompeten dan berkomitmen. Sehingga dapat menjadi motor penggerak dalam mengelola perubahan dan pengembangan sekolah; (d) Membagi tugas dan tanggung jawab yang jelas agar anggota sekolah mengetahui peran dan tanggung jawab mereka dalam proses perubahan dan pengembangan sekolah; (e) Terus memfasilitasi pelatihan dan pengembangan profesional yang mencakup aspek

kepemimpinan, manajemen perubahan, pemahaman konsep organisasi pembelajaran, dan keterampilan komunikasi yang efektif; (f) Melakukan monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan dengan melibatkan aspek pemantauan kemajuan, mengidentifikasi hambatan, serta menganalisis dampak dan efektivitas perubahan yang dilakukan.

3. Rekomendasi untuk pemerintah selaku penyelenggara PPG dalam jabatan dan yang berhak mengatur sekolah diantaranya harus melakukan pengawasan terhadap LPTK penyelenggara PPG dalam jabatan untuk mendorong dosen dan guru pamong agar memaksimalkan setiap tahapan proses pelaksanaan PPG dalam jabatan sehingga diperoleh hasil maksimal. Selain itu pemerintah melalui dinas Pendidikan harus memonitor sekolah-sekolah agar memfasilitasi guru-gurunya untuk aktif melakukan pengembangan diri seperti lolos dalam PPG dalam jabatan dan menjadi guru yang tersertifikasi. Selain itu seharusnya pemerintah mengkhususkan Pendidikan profesi guru ini untuk guru-guru yang berlatarbelakang S-1 pendidikan, bukan S-1 ilmu murni agar tidak semua lulusan S-1 bisa menjadi guru. Hal ini karena guru-guru lulusan non Pendidikan tidak pernah mempelajari ilmu dalam mendidik dan mengajar yang menjadi bekal utama menjadi seorang guru, sehingga akan mengurangi esensi dari profesi guru itu sendiri.