

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan:

1. Model manajemen pelatihan mathernal reflektif berbasis sensitivis humanis untuk peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang melalui langkah-langkah: 5 langkah ADDIE meliputi: *Analysis, Design, Development, Implementation, dan Evaluation*, pada komponen: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar.
2. Hasil uji kelayakan model manajemen pelatihan mathernal reflektif berbasis sensitivis humanis dalam meningkatkan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang disimpulkan dari pendapat para ahli media, ahli desain, dan ahli bahasa yang memberikan penilaian rata-rata di atas 90% dengan kategori sangat baik; yang menyimpulkan bahwa model pelatihan mathernal reflektif berbasis sensitivis humanis layak digunakan untuk meningkatkan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang.
3. Hasil uji efektivitas model manajemen pelatihan mathernal reflektif berbasis sensitivis humanis yang dikembangkan melalui pengujian *N-Gain Score* sebesar $g = 0,7745 > 0,7$ (uji coba kelompok kecil) dan $g = 0,7284 > 0,7$ (uji coba luas terbatas); produk yang dihasilkan 74,45% (uji coba kelompok kecil) dan 72,84% (uji coba luas terbatas) dengan kategori efektif. Dengan persentase diperoleh nilai di atas 70% yang berarti model manajemen pelatihan mathernal reflektif berbasis sensitivis humanis efektif untuk meningkatkan kinerja guru SLB

Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya terjadi peningkatan kinerja guru dalam aspek: perencanaan pembelajaran sebesar 70,00%; pelaksanaan pembelajaran sebesar 63,33%; dan evaluasi hasil belajar sebesar 70,00%.

5.2. Implikasi

Implikasi yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara sebagai pembina sekolah harus mampu menerapkan model pengelolaan sekolah modern dengan menempatkan tenaga pendidik yang berpengalaman dari lingkungannya sendiri, pengawas sekolah yang terpercaya. Berdasarkan kajian teoritis dan hasil wawancara dengan sejumlah pemangku kepentingan selama kegiatan penelitian, peneliti merekomendasikan pentingnya kepala dinas membentuk pengawas terbaik di sekolah-sekolah binaannya.
2. Sebagai upaya peningkatan peningkatan kinerja guru, pengawas sekolah harus menjabarkan secara jelas keinginan pemerintah dalam penjaminan mutu pendidikan. Untuk itu pengawas sekolah harus mampu menginspirasi guru menerapkan nilai-nilai kinerja dalam kegiatan pembelajaran, baik di dalam maupun di luar kelas. Selain itu, pengawas sekolah harus mendukung kebijakan pemerintah dan membangun sinergi positif dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dan kepala SLB di sekolah-sekolah binaannya.
3. Kepala Sekolah perlu berencana dan terus berpikir untuk menciptakan guru-guru berkinerja baik. Hal ini dapat ditunjukkan di setiap daerah di mana harus ada sekolah yang lebih tinggi. Oleh karena itu, seseorang harus berani membentuk landasan pedagogis pendidikan, untuk mengukuhkan secara tegas posisi sekolah

dalam taman pendidikan nasional dan posisinya yang strategis bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

4. Sebagai upaya peningkatan kinerja guru, kepala SLB harus menjabarkan secara jelas keinginan pemerintah dalam penjaminan pendidikan berkinerja. Untuk itu kepala SLB harus mampu menginspirasi guru menerapkan nilai-nilai kinerja dalam kegiatan pembelajaran, baik di dalam maupun di luar kelas. Selain itu, kepala SLB harus terus mendukung kebijakan pemerintah dan membangun sinergi positif dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang di tempatnya bekerja.
5. Peningkatan kinerja guru sesuai ketentuan pemerintah. Guru harus bisa menjadi sosok panutan yang bisa digugu dan ditiru atau menjadi guru idola. Guru bisa menjadi sumber inspirasi dan memotivasi anak didiknya. Sikap dan perilaku seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas dengan baik. Dengan demikian guru memiliki tanggung jawab besar untuk mentransformasi nilai-nilai kinerja kepada rekan-rekan guru di sekolah, dan melaksanakan secara bersama-sama dalam kesatuan yang organis, harmonis, dan dinamis untuk menghasilkan generasi yang berkinerja, berbudaya, dan bermoral.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi yang diberikan kepada pemangku kepentingan yang terkait langsung dengan peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang, antara lain:

1. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara diharapkan mempersiapkan rekrutmen dan pelatihan pengawas sekolah yang berkualitas, dengan cara:

- a. Mengidentifikasi bentuk pelatihan terbaik untuk mempersiapkan pengawas sekolah dengan baik, misalnya: mengidentifikasi sumber daya terbaik di bidang supervisi; studi banding dengan sekolah unggulan di kabupaten/kota lain, baik di dalam maupun di luar negeri.
2. Mengembangkan kualitas sekolah tanpa mengabaikan kapasitas kinerja guru SLB Tunarungu, khususnya:
 - a. Menciptakan orientasi baru untuk memenuhi kebutuhan dan kebutuhan masyarakat sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, misalnya pengembangan bahasa dan kebebasan berpikir telah ditunjukkan untuk memimpin guru untuk menjadi manusia terbaik.
 - b. Menambahkan konten kursus berbasis konteks untuk melengkapi kurikulum pemerintah.
3. Melakukan kegiatan pemantauan kinerja kepala SLB dalam meningkatkan keterampilan kinerja guru melalui tindakan sebagai berikut:
 - a. Menilai kesiapan sekolah dengan melakukan kegiatan pembelajaran kontekstual di sekolah, misalnya melalui review dengan direktur rencana musim panas yang dikirim ke sekolah oleh guru.
 - b. Mewajibkan pelaporan pencapaian nilai-nilai pedagogis dalam pembelajaran sekolah, misalnya memastikan bahwa pengawas memberikan laporan tertulis setiap tiga bulan atau setiap semester.
4. Kepala SLB disarankan untuk memiliki pengetahuan mendalam tentang visi asosiasi untuk meningkatkan kinerja guru melalui tindakan: mendefinisikan kembali nilai-nilai pedagogis pembelajaran, di antaranya:

- a. Kepala SLB harus mampu menginspirasi guru untuk menerapkan nilai-nilai pedagogis dalam kegiatan pembelajaran, baik di dalam maupun di luar kelas, melalui tindakan: menjelaskan cara menyampaikan nilai-nilai pedagogis dengan benar di kelas, merencanakan mata pelajaran yang akan digunakan guru. Selain itu, kepala SLB juga dapat membuat *scorecard* untuk setiap guru dengan peran membimbing guru sesuai dengan nilai-nilai kinerja.
 - b. Kepala SLB harus membangun sinergi positif dengan pengelolaan fasilitas melalui tindakan: selalu berkoordinasi dengan program kerja yang akan dilaksanakan setiap tahun ajaran. Selain itu, kepala SLB harus berperan aktif memberikan arahan baru dalam mengelola kemajuan teknologi tanpa menyimpang dari nilai-nilai pendidikan yang ada.
 - c. Kepala SLB diharapkan tidak hanya bertanggung jawab dan mendelegasikan program sekolah, kurikulum, dan keputusan staf, tetapi juga bertanggung jawab untuk mempromosikan akuntabilitas untuk keberhasilan program sekolah. Pemimpin sekolah harus pandai memimpin kelompok dan memberikan tugas dan wewenang agar setiap kelompok sadar akan tugas dan fungsinya dalam penerapan keterampilan pengajaran.
5. Pengawas sekolah disarankan untuk memiliki kemampuan meningkatkan kinerja guru melalui tindakan: mendefinisikan kembali nilai-nilai pedagogis pembelajaran, di antaranya:
- a. Pengawas sekolah harus mampu menginspirasi guru untuk menerapkan nilai-nilai pendidikan dalam kegiatan pembelajaran di kelas, melalui tindakan: menjelaskan cara menyusun dan menggunakan RPP Siswa Tunarungu,

menggunakan alat pembelajaran untuk menyampaikan nilai-nilai pedagogis dengan benar, menggunakan model pembelajaran yang sesuai karakteristik siswa di kelas.

- b. Pengawas SLB harus membangun sinergi positif dengan pengelolaan sekolah melalui tindakan: berkoordinasi sesuai program capaian pembelajaran yang harus terpenuhi, berperan aktif memberikan arahan baru dalam mengelola kemajuan teknologi, dan menggunakan untuk kelancaran pembelajaran inovatif di kelas.
6. Kepada guru SLB Tunarungu disarankan harus menjadi pribadi yang cakap, yaitu sebagai guru dan bertanggung jawab penuh atas tugas pendidikannya di sekolah, sehingga guru dapat menegaskan dirinya sebagai generasi guru yang cakap, berbudaya dan beretika. Sedapat mungkin, guru menjadi agen penyebar nilai-nilai kemandirian di lingkungan sekolah, tercermin dari cara berpakaian, berbicara, dan berperilaku sesuai ketentuan kinerja.