

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan:

1. Model manajemen pelatihan pendidikan karakter berdasarkan *DOOR* (*Diversity, Optimism, Option for the poor, Respect*) di Yayasan Betlehem Bandar Baru terdiri dari rangkaian kegiatan peningkatan kinerja guru melalui:
  - a. *Diversity* ditunjukkan melalui: unik, ramah, dan terbuka untuk dunia;
  - b. *Optimism* ditunjukkan melalui: berpikir positif, berpengharapan, dan senantiasa terbuka untuk masa depan;
  - c. *Option for the poor* ditunjukkan melalui: bersyukur, manajemen waktu, dan berbelas kasih; dan
  - d. *Respect* ditunjukkan melalui: menaruh hormat, menghargai diri sendiri, hormat akan martabat sesama, dan peduli lingkungan.
2. Mengetahui kelayakan model manajemen pelatihan pendidikan karakter berdasarkan *DOOR* yang dikembangkan layak untuk meningkatkan kinerja guru di Yayasan Betlehem Bandar Baru. Hal ini dibuktikan dengan penilaian ahli materi sebesar 97%; penilaian ahli desain sebesar 94,8%; dan penilaian ahli Bahasa sebesar 92,0%. Seluruh ahli menyatakan model yang dikembangkan layak untuk digunakan.
3. Model manajemen pelatihan pendidikan karakter berdasarkan *DOOR* yang dikembangkan efektif untuk meningkatkan kinerja guru Yayasan Betlehem

Bandar Baru. Hal ini dibuktikan dengan nilai *N-Gain Score* sebesar  $g = 0,76 > 0,7$  (ujicoba kelompok kecil) dan  $g = 0,79 > 0,7$  (ujicoba luas terbatas) dengan kategori efektif. Selanjutnya model manajemen pelatihan pendidikan karakter berdasarkan *DOOR* memberikan peningkatan kinerja guru pada aspek: (a) perencanaan pembelajaran kategori sangat baik meningkat dari 9 guru (15,55%) menjadi 29 guru (49,15%), terjadi peningkatan sebesar 33,90%; (b) pelaksanaan pembelajaran kategori sangat baik meningkat dari 5 guru (8,47%) menjadi 37 guru (62,71%), terjadi peningkatan sebesar 54,24%; dan (c) evaluasi hasil belajar kategori sangat baik meningkat dari 11 guru (18,64%) menjadi 34 guru (57,63%), terjadi peningkatan sebesar 38,99%.

## 5.2. Implikasi

Implikasi yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan temuan penelitian, pihak Yayasan perlu merancang strategi dan senantiasa berupaya menciptakan guru-guru yang memiliki kinerja optimal. Oleh karena itu perlu kebijakan dan pemikiran yang visioner dalam upaya peningkatan kinerja guru. Dalam hal ini dibutuhkan keberanian dalam menetapkan dasar-dasar pendidikan yang kuat secara pedagogis, agar keberadaan sekolah memiliki peran yang jelas dan signifikan dalam sistem pendidikan nasional serta menjadi pilar penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
2. Peningkatan kinerja guru perlu disesuaikan dengan regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah. Seorang guru dituntut untuk menjadi teladan yang layak dipercaya dan diteladani, serta mampu berperan sebagai figur inspiratif dan

motivator bagi rekan sejawat maupun siswa. Tindakan dan etika guru selama proses pembelajaran harus mencerminkan profesionalisme. Oleh karena itu, guru memikul tanggung jawab besar dalam mentransfer nilai-nilai kinerja kepada sesama pendidik, serta mengimplementasikannya secara kolektif dalam semangat kebersamaan yang terkoordinasi, seimbang, dan penuh semangat untuk mencetak generasi yang berkualitas, berbudaya, dan beretika.

3. Sebagai upaya peningkatan peningkatan kinerja guru, pengawas sekolah harus memberikan penjelasan terkait regulasi dan kebijakan pemerintah dalam menjamin mutu pendidikan. Pengawas sekolah harus memberi inspirasi dalam penerapan nilai-nilai kinerja di sekolah. Pengawas sekolah juga berperan dalam menjamin kerjasama yang baik antar pemerintah dengan pihak Yayasan Betlehem Bandar Baru sehingga terbangun sinergitas dan komunitas yang positif di seluruh unitnya.
4. Sebagai upaya peningkatan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah harus memberikan penjelasan secara tuntas kebijakan pemerintah terkait penjaminan mutu pendidikan. Kepala sekolah berperan untuk meyakinkan guru-guru dalam mengaktualisasikan nilai-nilai kinerja dalam kegiatan belajar mengajar. Kepala sekolah juga harus membangun kerjasama yang baik dengan dinas atau pemerintahan dan yayasan Betlehem Bandar Baru sehingga kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pendidikan dapat diterapkan di sekolahnya.
5. Yayasan Betlehem Bandar Baru yang menaungi sekolah harus mampu menerapkan model manajemen sekolah yang modern berdasarkan core valuesnya sehingga penempatan tenaga pendidik di unit satuan pendidikannya

sesuai dengan kompetensi dan sesuai visi misi yayasan. Berdasarkan kajian teoritis dan hasil wawancara dengan sejumlah pemangku kepentingan selama kegiatan penelitian, merekomendasikan pentingnya membentuk pengawas internal di sekolah dengan posisi kepemimpinan.

### 5.3. Saran

Beberapa rekomendasi yang diberikan kepada pemangku kepentingan yang terkait langsung dengan peningkatan kinerja guru di Yayasan Betlehem Bandar Baru, antara lain:

1. Majelis Pendidikan Katolik Kesukupan Agung Medan yang menjadi paguyuban yayasan-yayasan Katolik di Keuskupan Agung Medan perlu mempersiapkan rekrutmen dan pelatihan kepala sekolah yang berkualitas, antara lain:
  - a. Menemukan metode pelatihan paling efektif untuk mempersiapkan pengawas sekolah secara optimal, seperti: menentukan sumber daya terbaik terkait supervisi; melakukan perbandingan dengan sekolah-sekolah unggulan, baik lokal maupun internasional.
  - b. Memperoleh kepala sekolah yang berkinerja tinggi di wilayah Keuskupan Agung Medan untuk diangkat sebagai pengawas internal sekolah, seperti: menyusun laporan kinerja kepala sekolah yang dapat diakses secara daring dan dianalisis oleh Majelis Pendidikan Katolik Keuskupan Agung Medan.
2. Pengawas internal sekolah disarankan untuk membuat program yang jelas, memiliki standar operasional prosedur dan Tupoksi dalam mendorong guru-

guru untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga penerapan nilai-nilai karakter sesuai dengan visi-misi yayasan.

- a. Pengawas internal di sekolah perlu menciptakan kerja sama yang konstruktif dengan pengelolaan institusi pendidikan melalui langkah-langkah: mengkoordinasikan sesuai dengan program hasil pembelajaran yang harus tercapai, secara aktif memberikan panduan baru dalam menghadapi kemajuan teknologi serta memanfaatkan hal tersebut untuk mendukung proses pembelajaran yang inovatif di kelas.
  - b. Pengawas internal di sekolah harus memiliki kemampuan untuk memotivasi guru dalam menerapkan prinsip-prinsip pendidikan dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas, melalui langkah-langkah: mendemonstrasikan cara merancang dan menerapkan RPP, silabus, menggunakan sumber belajar untuk mengkomunikasikan nilai-nilai pedagogis dengan baik, serta menerapkan model pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa di kelas..
3. Kepala sekolah disarankan untuk memiliki pengetahuan mendalam tentang visi misi Yayasan untuk meningkatkan kinerja guru melalui tindakan, diantaranya:
    - a. Seorang kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam mengimplementasikan program-program sekolah, kurikulum, dan pengambilan keputusan, tetapi juga harus berperan dalam mendorong akuntabilitas untuk keberhasilan program yang ada. Seorang pemimpin sekolah perlu terampil dalam mengarahkan tim dan memberikan tugas serta

tanggung jawab sehingga setiap tim memahami peranan dan fungsi mereka dalam penerapan keterampilan pedagogis dalam pengajaran.

- b. Kepala Sekolah diwajibkan untuk menciptakan hubungan sinergis dan mampu berkomunikasi dengan baik: selalu berkomunikasi dengan rencana kerja yang akan dilaksanakan setiap tahun ajaran. Di samping itu, kepala sekolah harus aktif memberikan arahan baru dalam mengelola perkembangan teknologi sambil tetap berpegang pada nilai-nilai pendidikan yang telah ada.
4. Yayasan Betlehem Bandar Baru disarankan untuk mengembangkan kapasitas kinerja guru, khususnya:
  - a. Menyisipkan materi kursus yang relevan untuk memperkaya kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah terutama yang berkaitan dengan pendidikan karakter.
  - b. Menghasilkan sudut pandang baru untuk memenuhi kebutuhan masyarakat berdasarkan kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, contohnya pengembangan kemampuan berbahasa dan kebebasan berpikir telah terbukti mendorong pendidik menjadi individu yang lebih unggul.
5. Yayasan Betlehem Bandar Baru disarankan untuk melakukan monitoring dan evaluasi kinerja kepala sekolah demi peningkatan kinerja guru melalui tindakan sebagai berikut:
  - a. Menetapkan kewajiban untuk melaporkan pencapaian nilai-nilai pendidikan dalam proses belajar di sekolah, contohnya menjamin adanya penyusunan laporan secara periodik: setiap tiga bulan atau setiap semester.

- b. Menilai sejauh mana sekolah siap dengan melaksanakan kegiatan belajar yang relevan, misalnya melalui penilaian bersama kepala sekolah mengenai program kerja semester depan yang diajukan oleh para guru ke sekolah..
6. Kepada guru disarankan untuk menjadikan dirinya sebagai pribadi yang layak untuk dicontoh oleh para peserta didik, memiliki dedikasi yang tinggi terhadap institusi pendidikan dan perhatian tugas dan tanggungjawabnya. Dengan demikian mereka dapat menunjukkan peran pentingnya sebagai generasi pendidik yang berintegritas. Para guru berperan sebagai pelaku utama dalam menebar nilai-nilai karakter di dalam lingkungan sekolah, yang terlihat dari cara mereka berpakaian, bertutur kata, dan bertindak sesuai dengan standar kinerja.

