

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Kenimpulan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat diuraikan sebagai berikut :

Pertama : Kabupaten Serang mengalami kekurangan guru SLTP sebanyak 826 orang untuk melayani 944 rombongan belajar yang ada di 63 SLTPN, meskipun dasar perhitungan kebutuhan guru menggunakan jam wajib mengajar sebanyak 24 jam pelajaran perminggu .

Kekurangan guru di SLTPN ini disebabkan oleh 2 (dua) hal yaitu : (1) Pembangunan Unit Gedung Baru (UGB) dan pertumbuhan sekolah dalam rangka mensukseskan wajib belajar 9 tahun tidak disertai dengan pengangkatan guru yang memadai; (2) Tingginya mutasi guru ke luar Kabupaten Serang atau ke wilayah perkotaan. Terjadi peristiwa mutasi sebanyak 101 orang yang dilakukan oleh guru. Sebagian besar dari mereka berasal dari wilayah Serang bagian selatan dan bagian utara ke luar Kabupaten Serang atau ke kota kabupaten.

Disamping masalah kekurangan guru, Kabupaten Serang juga mengalami penyebaran guru yang tidak merata. Ketidakmerataan

penyebaran guru dapat dilihat dari 2 hal, yaitu : (1) Penyebaran dari segi jumlah antara SLTPN yang ada di wilayah perkotaan dengan SLTPN yang ada di pelosok. SLTPN yang ada di pelosok mengalami kekurangan guru yang lebih banyak dibanding dengan SLTPN yang ada di wilayah perkotaan. Hal ini mengakibatkan SLTPN yang berada di pelosok menanggung beban penyelenggaraan pendidikan yang lebih berat karena mereka harus mengangkat guru honorer yang lebih banyak, padahal kemampuan keuangan sekolah dari dana bantuan BP3 yang diperoleh relatif lebih kecil; (2) Penyebaran guru dari segi mata pelajaran. Dari semua mata pelajaran yang diajarkan di SLTPN Kabupaten Serang, guru BP/BK mengalami paling banyak kekurangan guru, disusul dengan guru Bahasa Indonesia, guru matematika, dan guru Bahasa Inggris. Kekurangan guru mata pelajaran ini diperparah lagi dengan tidak meratanya penyebaran guru per-mata pelajaran di setiap sekolah. Terdapat kelebihan guru mata pelajaran tertentu di SLTPN, terutama di SLTPN di wilayah perkotaan, padahal pada SLTPN lainnya guru mata pelajaran tersebut sama sekali tidak ada .

Kecenderungan penyebaran guru yang tidak merata ini dipacu oleh (1) UGB dibangun dipelosok sehingga permintaan mutasi guru dari pelosok lebih banyak, (2) Pertumbuhan UGB tidak disertai tambahan guru baru, (3) Terdapat kesenjangan pembangunan fasilitas umum dan sosial antara wilayah.

Kedua : Guru – guru di SLTPN Kabupaten Serang banyak yang melaksanakan mutasi, Hampir semua pola mutasi guru SLTPN di Kabupaten Serang adalah atas permintaan sendiri atau inisiatif guru yang bersangkutan. Mutasi atas permintaan sendiri sering meninggalkan masalah pengelolaan pendidikan di SLTPN yang ditinggalkan, antara lain mengakibatkan bertambahnya kekurangan guru dan hilangnya potensi personil di SLTPN yang bersangkutan .

Permintaan mutasi banyak dilakukan oleh guru yang berasal dari eks Keresidenan Priangan, eks Keresidenan Cirebon, dan eks Keresidenan Banten itu sendiri. Dari 101 peristiwa mutasi terdapat 61 orang guru yang meminta mutasi ke luar Kabupaten Serang, sedangkan 50 lainnya mengajukan mutasi di lingkungan Kabupaten Serang. Mutasi di lingkungan Kabupaten Serang hampir semuanya mengarah dari luar kota ke dalam kota kabupaten .

Pelaksanaan mutasi terjadi di 39 SLTPN (61,90%) yang ada di Kabupaten Serang. Mutasi yang tertinggi terjadi pada SLTP yang ada di wilayah Serang selatan (selatan dataran rendah dan selatan pegunungan). Adapun yang menjadi faktor penyebab guru SLTPN Kabupaten Serang mengajukan permohonan mutasi adalah (1) *Ketidaktepatan pola pengangkatan dan penempatan guru*. Pola pengangkatan dan penempatan guru selama ini dilaksanakan secara

sentralistik. Pola pengangkatan secara sentralistik ini mengakibatkan penempatan tidak sejalan dengan keinginan dan harapan guru yang tercermin dari tempat mereka mendaftarkan diri, mereka merasa terpaksa melaksanakan tugas. Kondisi ini mengakibatkan ditemukannya kendala-kendala pembinaan guru berkenaan dengan: (a) tingginya keinginan guru untuk meminta mutasi ke daerah asal guru yang bersangkutan di luar Kabupaten Serang; (b) berpisahnya guru dengan keluarganya karena keluarga guru yang bersangkutan dengan berbagai sebab tidak bisa tinggal di Kabupaten Serang, sehingga kondisi ini mengakibatkan guru tidak betah; (c) tidak sinkronnya antara kebutuhan, pengadaan dan penempatan guru, sehingga kondisi kekurangan guru di Kabupaten Serang semakin banyak seiring dengan tuntutan pertumbuhan sekolah dalam rangka pelaksanaan Wajar Dikdas dan tingginya mutasi keluar Kabupaten Serang; (d) munculnya kesenjangan penyelenggaraan pendidikan antara daerah Serang Kota dengan daerah di pelosok Kabupaten Serang (Serang bagian utara dan Serang bagian selatan). Indikator kesenjangan ini nampak dari (i) perbandingan jumlah guru di SLTPN yang ada di kota dengan guru yang ada di pelosok; (ii) perbandingan tingkat penghasilan tambahan yang bisa dibawa pulang guru; dan (iii) tingginya keinginan guru pelosok untuk pindah ke Serang kota atau ke luar Kabupaten Serang ; dan (e) rentannya guru pendatang dalam menghadapi berbagai masalah kehidupan di sekolah maupun di

luar sekolah akibat dari perbedaan adat istiadat, budaya dan bahasa. 2) *Faktor berpisahnya guru dengan keluarganya menjadi pendorong bagi guru untuk mengajukan mutasi.* Mereka berkeyakinan bahwa mereka bekerja demi kesejahteraan keluarga. Berpisahnya guru dengan keluarganya mengakibatkan mereka tidak mendapatkan kesejahteraan. Yang dimaksud dengan keluarga guru dan menjadi pendorong keinginan mutasi adalah anak, istri/suami dan orang tua / mertua . Mempersatukan keluarga guru ternyata tidak mudah, karena faktor-faktor : a) suami/istri PNS bekerja ditempat lain, (b) suami/istri bekerja disektor swasta yang tidak memiliki cabang atau perwakilan, (c) berwiraswasta dan sudah mapan, (d) suami/istri dan anak tidak bisa diajak pindah, (e) orang tua sakit-sakitan, dan (f) guru yang bersangkutan sakit-sakitan dan tidak ada yang menguru. Faktor berpisahnya guru dengan keluarganya ada kaitannya dengan pengangkatan dan penempatan guru yang sentralistik sehingga guru ditempatkan di luar daerah asal mereka . 3) *Faktor kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang kurang mendukung menjadi pendorong bagi guru untuk mengajukan mutasi.* Kepuasan kerja yang kurang mendukung dirasakan guru diakibatkan oleh : (a) potensi kemampuan anak didik yang kurang, (b) fasilitas sekolah kurang memadai, dan (c) masyarakat/orang tua kurang mendukung program sekolah.

Lingkungan kerja kurang mendukung dirasakan guru karena: (a) lemahnya kepemimpinan Kepala Sekolah, (b) tugas tugas yang diberikan kepala sekolah kurang menantang, dan (c) guru senior kurang memberikan bimbingan dan membagi pengalaman .

Kondisi-kondisi tersebut diatas lebih banyak dirasakan oleh guru yang ada di pelosok dibanding dengan guru SLTPN yang ada di Serang Kota. Lebih-lebih SLTPN di pelosok, disamping dana BP3-nya rendah, juga dana tersebut lebih banyak digunakan untuk membayar guru tidak tetap. Akibatnya kesejahteraan yang mereka peroleh lebih rendah dibanding dengan guru-guru yang ada di Serang Kota. (4) *Faktor redahnya peluang guru untuk mengembangkan karier menjadi pendorong bagi guru untuk mengajukan mutasi.* Guru-guru SLTPN yang mengajar di pelosok Kabupaten Serang memiliki kesempatan yang rendah untuk mengembangkan karier sehingga mereka banyak yang mengajukan mutasi ke kota kabupaten atau ke luar Kabupaten Serang. Adapun faktor-faktor yang menghambat pengembangan karier guru dari pelosok kabupaten adalah: (a) rendahnya tambahan penghasilan yang mereka peroleh karena keterbatasan biaya yang disediakan melalui dana BP3 karena daya tolong masyarakat sekitar sekolah (anggota BP3) lemah; (b) keterbatasan dana yang mereka miliki untuk dapat mengikuti program-program pengembangan karier yang ditawarkan, baik

menyangkut kebutuhan untuk transportasi maupun untuk kebutuhan dana untuk pengembangan karir itu sendiri; (c) Kekurangan guru yang terjadi di sekolahnya mengakibatkan beban mengajar guru menjadi banyak sehingga menghambat peluang bagi guru yang bersangkutan untuk mengikuti program pengembangan karir; dan (d) terlambatnya informasi yang mereka peroleh untuk mengembangkan karir .

Ketiga : Tingginya mutasi berdampak kepada beban efisiensi dan efektivitas pengelolaan pendidikan di SLTPN yang berangkutan. Dampak yang dirasakan SLTPN sehubungan dengan tingginya mutasi adalah: (1) Terganggunya kelancaran pelaksanaan proses belajar mengajar. Guru potensial dan telah mapan serta mata pelajarannya dibutuhkan berpindah tugas dengan meninggalkan masalah pelaksanaan PBM. Pemecahan yang dilakukan melalui (a) menugaskan guru yang ada untuk mengajar mata pelajaran yang ditinggalkan guru mutasi; dan (b) mengangkat guru honorer untuk mengganti guru mutasi ternyata belum bisa memecahkan masalah secara optimal terutama menyangkut ketidakcocokan guru dengan mata pelajaran yang diajarkan ("mis-match teaching"); (2) Beban pembiayaan sekolah yang harus dikeluarkan sekolah baik dari dana rutin maupun dari dana BP3 menjadi tinggi. Kondisi ini lebih banyak dialami oleh SLTPN di pelosok, padahal dilihat dari kemampuan BP3, SLTPN yang gurunya banyak meminta mutasi, memiliki kemampuan BP3 yang

rendah. Hal ini mengakibatkan rendahnya tambahan dana BP3 yang diterima guru-guru tersebut; (3) Mempengaruhi guru lain untuk meminta mutasi, sehingga kondisi ini menempatkan kepala sekolah kepada pilihan yang dilematis, apabila kepala sekolah tidak mengizinkan guru yang meminta mutasi, guru tersebut akan menunjukkan kinerja yang menurun dan apabila kepala sekolah mengizinkannya akan mengakibatkan guru lain untuk ikut meminta mutasi, sehingga sulit bagi kepala sekolah untuk mencegahnya. Sampai saat ini masih terdapat potensi yang besar mengenai keinginan mutasi guru SLTPN di Kabupaten Serang; (4) Mutasi yang tinggi tidak berdampak secara langsung kepada daya tampung akan tetapi berdampak langsung kepada kekurangan guru .

Dampak tingginya mutasi terhadap guru SLTPN di Kabupaten Serang tersebut, secara kumulatif mengakibatkan terganggunya pencapaian kualitas pendidikan .

Keempat : Terdapat upaya-upaya yang telah dilakukan oleh para pengelola pendidikan dalam rangka mencegah tingginya mutasi guru SLTPN Kabupaten Serang: (1) Kepala Sekolah telah melakukan upaya untuk mencegah tingginya mutasi guru antara lain dengan cara: (a) secara selektif memberikan ijin mutasi, (b) meningkatkan uang kesejahteraan dari dana BP3, (c) memberikan bimbingan peningkatan kemampuan profesional, dan (d) menciptakan suasana sekolah yang

nyaman; (2) Pengawas sekolah telah melakukan upaya untuk mengatasi tingginya mutasi guru SLTPN di Kabupaten Serang yaitu antara lain dengan: (a) secara selektif memberikan ijin mutasi, (b) melaksanakan kunjungan sekolah dan membimbing, memberikan motivasi, dan memberikan pesan moral panggilan profesi, dan (c) membimbing kepala sekolah agar mampu membina guru dengan manajemen yang lebih baik; (3) Upaya yang telah dilakukan Kantor Departemen Pendidikan Nasional dalam rangka menanggulangi tingginya mutasi guru SLTPN adalah: (a) menetapkan kriteria usul mutasi, (b) menetapkan mekanisme pengajuan mutasi, (c) memberikan arahan, bimbingan dan pelaksanaan kegiatan untuk meningkatkan pelayanan hak dan kewajiban guru, (d) memperjelas dan mempermudah prosedur yang berkenaan dengan urusan dan kepentingan pelayanan kepegawaian guru, dan (e) memberdayakan wadah-wadah pembinaan profesional dan jalur pengembangan karier guru .

B. IMPLIKASI

Berdasarkan kesimpulan yang penulis peroleh, berikut ini akan disajikan implikasi yang dapat diambil dari hasil penelitian ini :

1. Perlu adanya suatu pola pengangkatan dan penempatan guru yang berorientasi kepada kebutuhan daerah. Pola ini sangat mendesak, mengingat di satu sisi dengan pemberlakuan UU Nomor 22 Tahun

1999 tentang Pemerintahan Daerah menekankan kewenangan pengelolaan pendidikan diletakkan di tingkat kabupaten/kota akan memberi peluang dan tantangan untuk melaksanakan suatu pembinaan guru yang lebih baik, sedangkan di sisi lain perlu ada upaya untuk memelihara guru yang sudah ada untuk tidak meminta mutasi dari sekolahnya.

Adanya mobilitas guru karena pertumbuhan sekolah, pensiun, dan mutasi guru, menuntut penanggung jawab pendidikan menyiapkan suatu pola rekrutmen yang terbuka dan mampu menjaring berbagai potensi calon guru yang ada di dalam maupun di luar Kabupaten Serang dan sekaligus menetapkan suatu persyaratan yang mampu menumbuhkan komitmen kepada guru baru untuk bersedia mengabdikan diri di Kabupaten Serang.

2. Perlu ada penataan pembangunan wilayah Kabupaten Serang secara terpadu, pembangunan lebih menyebar ke kecamatan pelosok, sehingga berbagai hasil program pembangunan, termasuk program pembangunan di bidang pendidikan dapat dinikmati dan dimanfaatkan masyarakat secara optimal.

Program pembangunan diarahkan untuk menata sarana dan prasarana umum sehingga dapat mengundang sektor swasta untuk

terlibat lebih aktif lagi dan mampu mendorong partisipasi masyarakat yang lebih baik.

3. Perlu adanya pembinaan guru yang dilaksanakan secara terprogram, terpadu, dan berjenjang dari mulai tingkat sekolah oleh teman sejawat dan kepala sekolah, pengawas, dan institusi pembina teknis pendidikan di tingkat Kabupaten Serang.

Program pembinaan guru diarahkan dalam rangka meningkatkan kemampuan teknis di bidang pendidikan dan menumbuhkan suatu lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang lebih baik, sehingga guru akan merasa betah mengajar di tempat tugasnya.

4. Perlu adanya suatu pola pengembangan karier yang mampu memberikan peluang kepada guru untuk mengembangkan diri sesuai dengan berbagai kemungkinan pilihan jabatan dan pekerjaan yang dapat menantang dirinya untuk berprestasi.

Pengembangan karier guru ini diusahakan tidak menimbulkan terjadinya alih jabatan potensial ke luar jabatan guru. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu didorong bahwa pengembangan karier guru masih tetap dalam jalur pembinaan tenaga kependidikan (termasuk di dalamnya menjadi guru profesional) yang memiliki dampak penghargaan dari segi sosial dan finansial.

C. REKOMENDASI

Bertolak dari kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, berikut ini disampaikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi prospek pembinaan guru dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan di SLTP, khususnya dalam konteks menanggulangi tingginya mutasi guru.

Pertama : Agar penanggung jawab pendidikan di tingkat daerah (Dinas Pendidikan) dapat membuat suatu kebijaksanaan pola pengangkatan dan penempatan guru dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan daerah.

Berkenaan dengan hal itu, proses pengangkatan guru diawali dengan penetapan formasi (kebutuhan) guru SLTP secara ideal berdasarkan perhitungan kebutuhan yang nyata yang dijangkau dari lapangan oleh dinas pendidikan kabupaten/kota, untuk selanjutnya diajukan kepada pemegang otoritas kebijaksanaan di bidang tenaga kependidikan (Mendiknas atau Bupati/Walikota). Masih adanya kesenjangan antara "supply" dan "demand" menuntut agar kepala dinas pendidikan dan unsur terkait (pejabat bidang kepegawaian di pemda kabupaten/Kota) untuk menetapkan prioritas penempatan guru bagi SLTPN yang mengalami banyak kekurangan guru dan bagi SLTP yang

keuangan BP-3-nya tidak memiliki kekuatan untuk mengangkat guru honorer.

Calon pelamar yang ada di masyarakat, baik sebagai guru tidak tetap pada sekolah yang ada, maupun sedang bekerja di sektor lain, dan calon pelamar yang baru lulus dari perguruan tinggi diundang untuk mengikuti seleksi calon tenaga guru. Agar penerimaan pegawai berjalan efektif, maka panitia harus mempertimbangkan aspek sosial, budaya dan geografis calon pelamar yang bertempat tinggal di daerah rencana penempatan. Pelaksanaan seleksi dan penetapan kelulusan harus terhindar dari campur tangan pihak-pihak yang tidak berkepentingan sehingga tidak merusak kemurnian hasil seleksi. Agar penempatan dapat dilakukan dengan tepat, maka beberapa pertimbangan yang perlu diambil sebelum menugaskan guru yang batas bersangkutan adalah: (1) mengupayakan sedapat mungkin mendekati sekolah dengan alamat tempat tinggal guru CPNS; (2) mengupayakan sedapat mungkin agar aspek sosial, budaya dan agama masyarakat/ lingkungan SLTPN cocok dan sejalan dengan guru CPNS yang akan menempati SLTPN tersebut; (3) mengupayakan terjadinya distribusi berdasarkan jenis kelamin yang cukup merata dan sebanding dalam menempatkan guru CPNS pada SLTPN yang akan ditempati sehingga tercipta kekuatan interaksi yang harmonis dikemudian hari; (4) pertimbangan penempatan hendaknya

dilakukan atas dasar kepentingan organisasi dan terbebas dari pertimbangan–pertimbangan subyektif (kolusi dan nepotisme).

Kedua : Agar Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam hal ini Pemda Kabupaten Serang dapat melaksanakan penataan pembangunan wilayah secara terpadu dan lebih merata dengan lebih banyak menyediakan dan memperbaiki saran fisik jalan dan jembatan, menyediakan fasilitas sosial berupa mesjid, puskesmas, pasar, dan angkutan yang lebih menyebar ke kecamatan pelosok, sehingga pembangunan unit gedung baru (UGB) SLTP yang diprioritaskan dibangun di kecamatan yang belum memiliki SLTPN atau kecamatan yang belum bisa menampung lulusan SD/MI, bisa dimanfaatkan oleh masyarakat secara optimal.

Pembangunan wilayah yang dilaksanakan secara terpadu tersebut di atas akan mendorong pihak-pihak yang berkepentingan untuk bersedia membangun fasilitas (antara lain pengembang perumahan) di luar kecamatan kota. Pembangunan akan lebih merata dan mengundang partisipasi dan pemberdayaan SLTP. Anggota masyarakat dapat hidup dengan betah di desa tanpa harus pindah ke kota. Guru yang selama ini diangkat dari luar kabupaten Serang akan dengan betah melaksanakan tugas dan tidak meminta mutasi ke kota kabupaten atau keluar Kabupaten Serang.

Ketiga : Agar penanggung jawab pengelolaan pendidikan di tingkat Kabupaten Serang (dinas pendidikan kabupaten) dapat mendorong kepala SLTPN, pengawas dan pembina pendidikan lainnya untuk mampu menciptakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang tinggi sehingga mampu mengembangkan guru SLTPN yang lebih profesional yaitu guru SLTP yang memiliki kemampuan teknis yang tinggi, komitmen yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan betah bekerja ditempat tugasnya.

Untuk mendapatkan figur guru profesional tersebut diatas, perlu ditempuh pembinaan melalui jalur dan wadah pembinaan formal seperti pembinaan oleh pengawas sekolah ,kepala sekolah, instansi pembina dan pelatih guru (P3G, BPG, dan LPTK), dan jalur serta wadah pembinaan kekerabatan seperti bimbingan oleh teman sejawat melalui wadah MGMP, gugus sekolah, guru inti, dan guru senior.

Adapun arah dan tujuan pembinaan Guru didasarkan kepada: (a) kedudukan guru sebagai pegawai negeri sehingga guru mengetahui dan mampu melaksanakan kewajibannya, mengetahui hak dan kewajiban pegawai negeri dan mendapat kemudahan untuk memperolehnya; (b) kedudukan guru sebagai tenaga profesional sehingga guru merasa bangga dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Untuk itu guru dituntut untuk memiliki kemampuan teknis didalam

menguasai bahan pelajaran, metode dan teknik mengajar, mengevaluasi siswa, menganalisis hasil belajar, memberikan perbaikan dan pengayaan, dan berfikir serta bertindak sistematis. Disamping kemampuan teknis di atas perlu juga ditumbuhkan komitmen guru akan jabatan profesinya yaitu kecintaan akan tugas, kecintaan akan anak didik, sikap yang tangguh dan daya tahan yang kuat terhadap tantangan pelaksanaan tugas; (c) kedudukan guru sebagai anggota organisasi sehingga guru dapat melaksanakan peran dan harapan organisasi disamping memenuhi kebutuhan dirinya atas pesan yang ia lakukan.

Keempat : Para penanggung jawab pendidikan di sekolah (kepala Sekolah, PKS dan guru senior) dituntut untuk menciptakan iklim kerja dan suasana kerja yang dapat menjadikan guru betah mengajar di tempat tugasnya; menciptakan suasana yang penuh kekeluargaan, keakraban saling menghargai, tolong menolong sesama teman, memberi teladan, terbuka dan sedia menerima masukan dari orang lain, mengayomi, dan mendorong untuk mengembangkan karir; mendalami watak, kepribadian, dan kesulitan yang guru hadapi dalam kegiatan mengajarnya, tanggap terhadap permasalahan guru, mengajak guru bertukar pendapat, berdiskusi, dan berkumpul-kumpul untuk memecahkan masalah yang dihadapi sekolah.

Kepala Sekolah dapat melengkapi kebutuhan minimal guru dalam melaksanakan tugasnya, mendorong agar suami/istri guru dapat belajar di kota yang sama, mendorong dan mengupayakan agar guru memiliki rumah sehingga mereka merasa mapan, mendorong agar guru aktif dalam aktivitas di masyarakat, dan mendorong agar guru (bujangan) mendapatkan jodoh dengan penduduk setempat.

Kelima: Agar penanggung jawab pengelolaan pendidikan di tingkat Kabupaten Serang (dinas pendidikan kabupaten) dapat menata efektivitas suatu pola pengembangan karir yang dapat menjangkau peluang pengembangan karir bagi guru-guru SLTPN Kabupaten Serang termasuk guru-guru SLTPN yang berada di pelosok .

Peluang pengembangan karir guru tidak selalu harus dikaitkan dengan jabatan atau kedudukan. Pengembangan karir guru bisa berbentuk (1) menerima penghasilan yang lebih tinggi, (3) meningkat dalam tanggung jawab, status kekuasaan, dan ganjaran, (4) mendapatkan keamanan yang lebih besar, dan (5) kebebasan bertindak yang lebih besar.

Berbagai kemungkinan pengembangan karier guru adalah: (1) penghargaan guru sebagai guru profesional; (2) penugasan dalam tugas tertentu di sekolah; (3) penugasan untuk mengikuti pendidikan penjenjangan (tugas belajar); (4) pengangkatan guru dalam jabatan

profesional seperti kepala sekolah, pengawas sekolah, widyaiswara, ahli kurikulum, ahli pengujian, dan penelitian pendidikan; (5) Pengangkatan alih jenjang menjadi guru SMU atau dosen; dan (6) alih tugas menjadi pegawai administratif.

Di dalam memberi kesempatan yang sama memperoleh pengembangan karier. Dinas Pendidikan Kabupaten dituntut untuk menata suatu sistem yang adil dan tidak pilih kasih. Adapun pertimbangan - pertimbangan untuk menata sistem yang adil dan tidak pilih kasih serta tidak mengakibatkan keinginan guru dari pelosok untuk pindah ke kota atau ke luar dari kabupaten Serang adalah antara lain sebagai berikut : (1) Menetapkan kriteria pengembangan karir yang didasarkan kepada (a) prestasi kerja (b) disiplin kerja, (c) kesetiaan, (d) pengabdian, termasuk mengabdikan di daerah terpencil, (e) pengalaman, (f) terpercaya; (2) Menetapkan standar penghasilan tambahan minimal yang bisa diterima dari alokasi BP3; (3) Menetapkan wilayah sekolah yang masuk ke dalam wilayah perkotaan (Wilayah I), Wilayah antara (Wilayah II), dan wilayah pelosok (Wilayah III), kemudian memberikan peluang dan mendorong adanya mutasi dari wilayah III ke wilayah lainnya dengan memberi peluang pengembangan karir yang lebih besar bagi guru yang bersedia melaksanakan mutasi/ rotasi dari wilayah I ke wilayah II dan III.