

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI



A. KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari deskripsi hasil penelitian dan pembahasannya adalah sebagai berikut:

Pertama, kondisi faktual Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran saat ini, baik dari segi kuantitatif maupun dari segi kualitatif dianggap belum memadai. Indikatornya dilihat dari spesialisasi latar belakang pendidikan dan pelaksanaan tugas profesinya, rasio antara jumlah Pengawas Sekolah dengan jumlah sekolah serta penyebaran Pengawas Sekolah berdasarkan daerah Kabupaten/Kota. Jumlah Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran saat ini 194 orang harus mengawasi 816 SMU. Dilihat dari jenjang pendidikan sudah memenuhi syarat ($S_1 = 94,42\%$, $S_2 = 5,58\%$), namun dilihat dari spesialisasinya belum seluruhnya sesuai dengan mata pelajaran yang ada di SMU (10,82%).

Mengenai rasio jumlah Pengawas Sekolah dengan jumlah sekolah yang harus diawasi beserta penyebarannya, bervariasi antara satu Kabupaten/Kota lainnya, terutama untuk pengawas rumpun mata pelajaran. Kondisi tersebut lebih memprihatinkan untuk kebutuhan pengawas mata pelajaran untuk diseluruh Kabupaten/kota masih kekurangan. Belum lagi untuk setiap tahun ada Pengawas Sekolah yang pensiun. Untuk mengatasi kekurangan jumlah Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran, sebenarnya banyak guru/instruktur guru, Kepala Sekolah yang potensial untuk diangkat menjadi Pengawas Sekolah. Pertimbangan yang

harus diperhatikan agar pengangkatannya,tidak menimbulkan kekurangan guru, artinya harus diimbangi dengan pengangkatan guru baru setiap tahunnya.

Berdasarkan berbagai fakta mengenai kondisi faktual Pengawas Sekolah tersebut, akan menjadi hambatan dalam upaya peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa, sebagai hasil dari kinerja Pengawas sekolah.Demikian pula hambatan tersebut akan menjadikan tantangan dalam upaya menjadikan pengawas profesional sebagai penjamin kualitas.

Kedua, rincian tugas Pengawas Sekolah sesuai jabatan fungsional pengawas sekolah dan angka kreditnya,telah memadai dan memenuhi standar kinerja bagi pengawas sekolah tipe “objective based standars”.Bahkan kalau dikaji secara lebih mendalam bahwa standar kinerja tersebut merupakan sesuatu yang sangat ideal. Oleh karena itu standar kinerja yang ada sesuai dengan ketentuan jabatan fungsional pengawas sekolah merupakan upaya peningkatan kinerja pengawas sekolah, bagi pelaksanaan tugas dilapangan. Dihubungkan dengan kondisi faktual pengawas sekolah rumpun mata pelajaran , belum seluruh butir standar kinerja, dapat dilaksanakan baik oleh Pengawas Sekolah Muda maupun Pengawas Sekolah Madya.

Masih dominan kinerja yang bersifat administratif dibandingkan dengan substantif akademik, proses belajar mengajar, hasil belajar siswa dan kemampuan guru. Padahal hal ini berkaitan sekali dengan upaya meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan.Oleh karena itu fungsi Pengawas Sekolah sebagai “Quality Assurance Auditor” belum dapat terealisasi. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus

terutama dalam penilaian kinerja Pengawas Sekolah, oleh Tim Penilai Angka Kredit dalam Penetapan Angka Kredit (PAK) dalam upaya menampilkan kinerja profesional, serta memiliki keunggulan kompetitif, dan keunggulan komparatif untuk melaksanakan perannya yang semakin kompleks dalam konteks desentralisasi. Dimana Pengawas Sekolah akan berperan dan bertugas sebagai “Quality Assurance and Quality auditor” dari layanan jasa pendidikan yang diberikan sekolah pada masyarakat.

Ketiga, dari analisis terhadap upaya peningkatan kinerja sesuai dengan jabatan fungsional pengawas sekolah, terungkap bahwa terdapat faktor-faktor dominan, baik yang menjadi kekuatan dan peluang, maupun yang menjadi kelemahan dan tantangannya. Hal ini diperoleh dari analisis terhadap profil pengawas sekolah rumpun mata pelajaran dan upaya peningkatan kinerjanya.

Faktor dominan yang menjadi kekuatan dan peluang adalah; (1). perubahan sistem kenaikan pangkat dan jabatan Pengawas Sekolah dengan sistem angkakredit, (2). kesempatan mengikuti diklat dan melakukan pengembangan profesi dalam bidang pendidikan dihargai sebagai prestasi, (3). pengangkatan Pengawas Sekolah dari guru, (4). penempatan Pengawas Sekolah yang baru langsung berkedudukan di Kabupaten/Kota, (5). pemberdayaan dan berfungsinya kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) ditingkat Kabupaten/Kota, (6). masih adanya pelatihan kepengawasan yang dilaksanakan melalui proyek dari tingkat pusat, tentang kepengawasan sekolah, (7). Adanya semangat beberapa Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran/mata pelajaran, untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 dan S3, serta meningkatkan profesional melalui kegiatan

lainnya, (8).adanya kegiatan pertemuan rutin setiap awal bulan di tingkat Propinsi yang dikoordinasikan oleh Korwas tingkat Propinsi, yang dihadiri oleh perwakilan setiap Kabupaten/Kota.

Melalui faktor dominan tersebut di atas terdapat peluang, untuk meningkatkan jumlah pengawas sekolah rumpun mata pelajaran, meningkatkan profesional/kinerja pengawas dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan tenaga pendidik lainnya di sekolah. Melalui pelaksanaan rincian tugas pengawas sekolah sebagai standar kinerja seperti tercantum dalam ketentuan jabatan fungsional pengawas sekolah, secara proporsional dan akuntabel, maka standarisasi Sumber Daya Manusia (SDM) pengawas sekolah akan dapat diwujudkan.

Faktor dominan yang menjadi kelemahan dan tantangan untuk meningkatkan kinerja Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran di SMU,sesuai ketentuan jabatan fungsional pengawas sekolah adalah; (1).kondisi faktual Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran baik kuantitas maupun kualitas belum memadai, (2).implementasi kebijakan jabatan fungsional pengawas sekolah, tidak diikuti dengan pemberlakuan tunjangan jabatan yang proporsional,(3).belum layaknya dan proporsionalnya fasilitas dan biaya yang tersedia,(4) adanya beberapa sekolah yang jaraknya sangat jauh ,(5) belum adanya tindak lanjut dari pihak terkait/berwenang terhadap hasil kinerja pengawas sekolah,(6) Pola kerja pengawas sekolah yang terlalu berorientasi kepada administrasi pengelolaan sekolah, sesuai tuntutan birokrasi, (7)belum dimilikinya keterampilan teknis oleh seluruh Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran/mata pelajaran dalam kegiatan;pengolahan,evaluasi dan analisis hasil belajar siswa dan kemampuan

guru, (8) masih terdapat sejumlah Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran yang dalam pelaksanaan tugasnya menggunakan pendekatan “otoritas” dari pada “kolegial”, (9). Tidak ada program terencana di tingkat Propinsi dan Kabupaten/Kota untuk mengadakan program pengembangan kompetensi pengawas sekolah melalui pelatihan.

Adanya beberapa faktor dominan yang menjadi kelemahan tentunya menimbulkan beberapa tantangan yang harus dihadapi, dalam upaya meningkatkan kinerja Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran. Hal ini penting karena dengan peningkatan kinerja pengawas sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa yang pada akhirnya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Keempat, perlunya dikembangkan lebih lanjut upaya profesionalisasi Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran yang disusun dan dilaksanakan di tingkat Propinsi dan Kabupaten/Kota. Pola penyelenggaraan pendidikan latihan sebagai aplikasi dari kegiatan “training and development” terlalu menggantungkan pada dana proyek bantuan dari pusat yang dilaksanakan ditingkat regional atau nasional. Pelaksanaan pelatihan pengawas sekolah yang selama ini dilaksanakan lebih bersifat teoritis akademik dan kurang berorientasi kepada pengembangan keterampilan praktis dan pemecahan masalah-masalah pelaksanaan tugas dilapangan sesuai standar kinerja yang ditentukan dalam jabatan fungsional pengawas sekolah. Tidak ada upaya tindak lanjut setelah pelatihan, akibatnya pelatihan tersebut belum memberikan banyak pengaruh baik pada peningkatan kompetensi maupun kinerja profesional pengawas

sekolah. Sampai saat ini belum ada program yang dikembangkan secara inisiatif, inovatif, dan kreatif untuk menyikapi ketentuan tersebut melalui pengembangan kegiatan rutin sesuai tugas dan fungsi bagian/bidang yang terkait pada dinas Propinsi dan Kabupaten/Kota .

Penilaian angka kredit yang sesuai dengan bukti fisik prestasi kerja berdasarkan standar kinerja jabatan fungsional pengawas sekolah, secara kompetitif dari setiap Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran, dapat mendorong atau membangkitkan kinerja pengawas sekolah. Sebab angka kredit merupakan suatu angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran, dalam mengerjakan butir rincian kegiatan yang meliputi :

- a. kegiatan pendidikan dan latihan
- b. kegiatan pengawasan sekolah
- c. kegiatan pengembangan profesi
- d. kegiatan penunjang pengawasan sekolah.

Untuk itu perlu adanya pemahaman yang mendalam dan persepsi yang sama mengenai ketentuan dalam penilaian prestasi kerja pengawas sekolah, dalam mengajukan Penetapan Angka Kredit (PAK), dengan pembuatan laporan pelaksanaan tugas kepengawasan yang benar.

B. IMPLIKASI

Bertolak dari kesimpulan yang telah dikemukakan, implikasinya terhadap peningkatan kinerja pengawas sekolah rumpun mata pelajaran/mata pelajaran

pada SMU berdasarkan jabatan fungsional pengawas sekolah di lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat adalah:

Pertama :Kondisi faktual pengawas sekolah rumpun mata pelajaran,baik kuantitas maupun kualitas belum memadai,oleh karena itu perlu adanya pengangkatan pengawas sekolah baru sesuai kebutuhan yang diimbangi dengan pengangkatan guru,agar tidak terjadi dilematis antara kebutuhan pengawas dengan kekurangan guru, serta sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan

Kedua :Rincian tugas pengawas sekolah sesuai jabatan fungsional pengawas sekolah telah memenuhi standar kinerja sebagai upaya peningkatan kinerja sebelumnya,membutuhkan pelaksanaan penilaian yang sistematis dan operasional oleh pejabat yang ditugaskan ,untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan tugas pengawas sekolah.

Ketiga : Dalam upaya peningkatan kinerja pengawas sekolah sesuai jabatan fungsional pengawas,terdapat faktor dominan baik yang menjadi kekuatan,peluang maupun kelemahan dan tantangan.Dari faktor-faktor tersebut implikasinya perlu dengan segera pemberlakuan tunjangan jabatan sesuai jenjang jabatan pengawas secara profesional,serta adanya dukungan sarana prasarana dalam pelaksanaan tugas

Keempat : Berkenaan dengan pengembangan profesional pengawas sekolah rumpun mata pelajaran,selain harus timbul dari diri pengawas sekolah sendiri,juga perlu penyempurnaan pengembangan program,strategi melalui berbagai pelaksanaan pelatihan kepengawasan yang berorientasi pada keterampilan praktis

kepengawasan dan pemecahan masalah sesuai standar jabatan fungsional pengawas.

Kelima : Penilaian angka kredit sesuai dengan bukti fisik prestasi kerja berdasarkan standar kinerja jabatan fungsional pengawas, dapat membangkitkan kinerja pengawas sekolah, untuk tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya perlu diantisipasi oleh pejabat terkait yang bertanggungjawab mengenai kebijakan tersebut.

Berdasarkan temuan empiris di lapangan berkenaan peningkatan kinerja Pengawas sekolah rumpun mata pelajaran/mata pelajaran SMU, sesuai dengan jabatan fungsional pengawas, implikasinya bagaimana pihak berwenang melakukan upaya menghargai jabatan pengawas sesuai jenjang jabatannya dan menentukan arah pengembangan profesional pengawas sekolah. Selain itu menentukan langkah yang tepat dalam upaya mencari penghambat/penyebab dan alternatif pemecahannya.

C. REKOMENDASI

Bertolak dari beberapa kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, berikut ini disampaikan beberapa rekomendasi yang menurut penulis layak menjadi bahan masukan untuk peningkatan kinerja Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran . Hal ini dikaitkan dengan upaya peningkatan kinerja guru dan kualitas hasil belajar siswa dalam proses belajar mengajar.

Pertama, dalam rangka pemenuhan kebutuhan kekurangan Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran, perlu adanya suatu kebijakan pada tataran Dinas Pendidikan Propinsi dan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota yang terencana,

terprogram setiap tahun. Kebijakan tersebut mengacu pada ketentuan jabatan fungsional pengawas sekolah yang dapat diberlakukan sekarang sesuai era otonomi daerah.

Misalnya untuk rekrutmen calon pengawas sekolah diawali dengan penetapan kriteria yang jelas dan transparan. Sistem seleksi calon yang akurat dan direkomendasikan agar proses seleksi terhindar dari praktek yang kurang dipertanggungjawabkan secara profesional. Persyaratan mulai dari kriteria kemampuan melaksanakan tugas, kualitas pribadi mengenai moral dan keteladanan, kemampuan berkomunikasi antar personal.

Rekomendasi dari sekolah untuk guru dalam mengikuti pencalonan pengawas sekolah, bukan dengan tujuan mengusir yang bersangkutan, karena dedikasi kurang dan suka membuat keributan atau penghalang program disekolah. Dengan demikian kalau yang bersangkutan tidak ada lagi disekolah, Kepala Sekolah merasa aman.

Rekomendasi dari sekolah benar-benar diarahkan pada pengembangan karier dan pengembangan profesional.

Disamping itu perlu diperhatikan dalam pengembangan melalui pelatihan itu, asas fleksibilitas dan prinsip otonomi, agar dapat disesuaikan dengan kondisi daerah apakah kondisi geografis atau potensi sumber daya yang ada. Profil pengawas sekolah yang dihasilkan dari rekrutmen itu hendaknya pengawas sekolah yang memiliki;

1. Wawasan tentang pendidikan dan KBM; meliputi pendidikan dan peningkatan KBM, evaluasi, pengelolaan kelas, kemampuan bimbingan belajar, penelitian kelas dan strategi pembinaan guru
2. Keterampilan supervisi, meliputi keterampilan pengawas dalam lingkup pengawasan, dan keterampilan teknis yang berkaitan dengan strategi dan teknis pengawasan
3. Kualitas pribadi yang meliputi karakteristik; komitmen yang tinggi terhadap fungsi dan tugas, motivasi kerja yang tinggi, kemampuan bekerja sama, sikap yang demokratis, inovatif dan kreatif, integritas pribadi yang kuat dan kemampuan melakukan hubungan antar personal.

Kedua, pelaksanaan tugas Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran, baik Pengawas Sekolah Muda maupun Pengawas Sekolah Madya, tidak lagi berorientasi kepada aspek administratif pengelolaan sekolah, tetapi lebih mengarah kepada substantif akademik dan pembelajaran. Oleh karena itu hendaknya :

1. Mengembangkan suasana diskusi untuk “sharing ideas” dan saling membelajarkan diantara pengawas sekolah, guru dan kepala sekolah serta warga sekolah lainnya
2. Berperan sebagai proses “helper” bagi guru dan sistem sekolah dalam mengimplementasikan inovasi pembelajaran dan aspek-aspek pembaharuan lainnya
3. Berperan dalam desiminasi gagasan baru dalam forum MGMP, MKKS/K3S

4. Mengembangkan hubungan “kolegial” antara Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran/mata pelajaran dengan guru, Kepala sekolah dan tenaga pendidikan lainnya, dimana semuanya dianggap rekan kerja atau teman sejawat, bukan antara atasan dan bawahan.

Ketiga, guna menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran dipandang perlu adanya upaya pembenahan sistem kerja. Misalnya,

1. Diberlakukannya “reward system” yang mendukung kinerja pengawas misalnya kenaikan pangkatnya tidak dipersulit, pemberian tunjangan jabatan yang profesional sesuai jabatan fungsional pengawas sekolah, serta dukungan fasilitas sarana prasarana yang memadai
2. Adanya pembatasan yang jelas sesuai dengan tuntutan jabatan fungsional pengawas sekolah. Oleh karena itu dipandang perlu adanya pemisahan tugas untuk pengawas sekolah yang berhubungan dengan rumpun mata pelajaran dengan pengawas sekolah yang berhubungan dengan manajemen sekolah. Untuk aspek manajemen/pengelolaan sekolah tidak dapat dijadikan tugas tambahan bagi pengawas sekolah rumpun mata pelajaran/mata pelajaran, karena substansinya banyak sekali dan membutuhkan pembinaan khusus. Hal inipun untuk menghindarkan terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas, sehingga Pengawas Sekolah rumpun mata pelajaran tidak terjebak untuk lebih mengutamakan dalam pembinaan aspek administrasi sekolah. Untuk hal ini perlu upaya penelitian lebih lanjut.



3. Oleh karena itu dalam pembagian tugas jumlah minimal sekolah bina perlu ada perubahan. Untuk pengawas sekolah rumpun mata pelajaran dasarnya 20 sekolah menjadi 15 sekolah sebab untuk rumpun IPS terdiri dari 7 orang guru mata pelajaran, rumpun MIPA terdiri dari 4 orang guru. Khusus untuk rumpun Seni tetap 20 sekolah karena terdiri dari 3 orang guru setiap sekolah. Untuk pengawas sekolah mata pelajaran semula 30 sekolah menjadi 25 sekolah, kemudian untuk pengawas sekolah manajemen/ pengelolaan sekolah membina 15 sekolah karena akan menyangkut 7 aspek administrasi pengelolaan sekolah

Keempat, perlu adanya upaya untuk pengembangan kemampuan profesional Pengawas Sekolah yang pendanaannya tidak terlalu bergantung diri dari proyek-proyek pusat. Melalui bagian-bagian terkait seperti Subdin Dikdas, Subdin Dikmenti pada Dinas Pendidikan Propinsi dan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, segera menyusun program pelatihan yang khusus bagi Pengawas Sekolah. Upaya peningkatan kemampuan profesi pengawas sekolah dalam rangka peningkatan kinerjanya, hendaklah dilakukan pelatihan yang berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan pengawas sekolah dan perkembangan pendidikan dan kepengawasan. Proses pelatihan terutama diarahkan untuk mempersiapkan pengawas sekolah agar mampu mengendalikan mutu proses belajar mengajar, melalui implementasi pengawasan akademik dan penampilan perannya sebagai pembina dan mitra kerja guru.

Kelima, dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pengawas sekolah rumpun mata pelajaran, sebagai upaya meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa, perlu dipertimbangkan agar semua pengawas sekolah di SMU itu menjadi Pengawas Sekolah Mata pelajaran. Hal ini didasarkan atas:

1. Kemampuan seorang Pengawas Sekolah dengan latar belakang jurusan tertentu (misalnya : Pendidikan Sejarah), sangat sulit untuk membina guru mata pelajaran lain pada rumpun IPS (Geografi, Ekonomi, Sejarah, Tata Negara, Sosiologi, Antropologi, PKn), karena secara kurikuler materi, pendekatan pembelajaran dan tujuan jelas berbeda. Apalagi kalau harus menyusun soal/instrumen penilaian hasil belajar siswa dan kemampuan guru mata-mata pelajaran tersebut dan mengadakan analisisnya.
2. Pembinaan terhadap guru-guru kelompok rumpun IPS dan MIPA mengakibatkan bertambahnya tugas Pengawas sekolah. Rumpun IPS terdiri dari 7(tujuh) orang guru mata pelajaran, apabila minimal membina 20 sekolah berarti harus membina 140 orang guru, belum lagi guru mata pelajaran tertentu lebih dari seorang dengan berbagai macam perbedaan kemampuan.

Keenam, perlu dilaksanakan tindak lanjut terhadap pelatihan dan hasil kerja para Pengawas Sekolah. Misalnya adanya upaya pemantauan kelengkapan bagi Pengawas Sekolah yang telah mengikuti pelatihan, oleh bidang terkait dan punya kewenangan dalam program pelatihan. Hasil pemantauan disampaikan kepada peserta pelatihan, Kepala Sekolah dan penyelenggara pelatihan sebagai umpan balik bagi pelatihan selanjutnya dan perbaikan kinerja pengawas Sekolah.

