

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis data penelitian yang dipaparkan dalam Bab IV, berikut disajikan kesimpulan penelitian yang sekaligus merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian, yakni sebagai berikut:

##### 1. Garis-Garis Besar Kebijakan Program Kerja PGRI

Garis-garis besar kebijakan program kerja PGRI merupakan panduan dasar dalam melaksanakan program kerja, baik sebagai organisasi perjuangan maupun organisasi profesi. Kesimpulan mengenai garis-garis besar kebijakan program kerja PGRI dalam penelitian ini, dijelaskan sebagai berikut:

- a. Isi program kerja PGRI dalam meningkatkan profesionalisme guru-guru, termasuk guru sekolah dasar dikelompokkan ke dalam tiga bidang kerja. Pertama, bidang kerja umum dan organisasi yang terdiri dari program kerja yang bersifat pembenahan organisasi PGRI, seperti penataan organisasi, rekrutmen personel PD II PGRI Kota Bandung, penataan sekretariat PGRI, pengembangan kerjasama kemitraan organisasi PGRI dengan berbagai pihak terkait. Kedua, bidang kerja pendidikan dan profesionalisme anggota yang merupakan bidang kerja yang berorientasi pada misi profesi. Bidang kerja pendidikan dan profesi ini dijabarkan dalam rencana kerja yang berhubungan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan dan profesionalisme guru-guru,

seperti melaksanakan kegiatan seminar, pelatihan, lokakarya, sosialisasi program-program pembangunan pendidikan nasional. Ketiga, bidang kerja kesejahteraan yang merupakan manifestasi dari organisasi PGRI sebagai organisasi perjuangan guru. Ketiga bidang kerja merupakan penjabaran dari visi dan misi PGRI, yang berorientasi pada lima misi, yakni; (1) misi nasional; (2) misi pembangunan nasional; (3) misi pendidikan nasional; (4) misi profesi; dan (5) misi kesejahteraan.

Kaitannya dengan peranan PGRI dalam meningkatkan profesionalisme dilihat dari aspek isi program kerja PGRI, nampak dalam berbagai kegiatan yang merupakan penjabaran dari bidang kerja pendidikan dan profesi. Isi program kerja PGRI yang berkenaan dengan peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar, antara lain mengadakan pelatihan, seminar, dan kegiatan lainnya yang berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru.

- b. Proses perumusan kebijakan program kerja PGRI dilaksanakan secara demokratis dengan memperhatikan prinsip keterwakilan aspirasi para guru yang diwakili oleh utusan tiap pengurus cabang PGRI untuk menjadi peserta Konperensi Daerah dan Konperensi Kerja Daerah. Mekanisme yang dilakukan dalam perumusan kebijakan program kerja PGRI dilaksanakan dalam sidang-sidang komisi dan disyahkan dalam sidang pleno dalam Konperensi Daerah Tingkat II PGRI Kota Bandung. Untuk melancarkan perumusan kebijakan program kerja PGRI, maka dalam Konperensi Daerah dan Konperensi kerja, dibentuk



tiga komisi. Pertama, Komisi A yang membidangi dan membahas rumusan program kerja yang berkenaan dengan bidang umum dan organisasi. Kedua, Komisi B yang membidangi dan membahas rumusan program kerja yang berhubungan dengan bidang pendidikan dan profesionalisme anggota PGRI. Ketiga, Komisi C yang membidangi dan membahas rumusan program kerja yang berkaitan dengan bidang kerja kesejahteraan. Hasil dari sidang-sidang komisi tersebut, kemudian dibawa ke sidang pleno untuk diputuskan sebagai kebijakan program kerja PGRI.

Memperhatikan proses perumusan program kerja PGRI, sebagaimana disimpulkan di atas, dapat dimaknai bahwa dengan melibatkan para utusan cabang sebagai team perumus program kerja PGRI, maka hal tersebut memungkinkan untuk terakomodasinya permasalahan-permasalahan aktual dan kontekstual yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

- c. Forum yang digunakan dalam merumuskan kebijakan program kerja PGRI adalah Konperensi Daerah Tingkat II PGRI Kota Bandung. Forum ini merupakan forum organisasi PGRI tertinggi yang memiliki dasar hukum yang kuat dalam perumusan kebijakan program kerja PGRI. Dari forum organisasi seperti inilah, dirumuskan amanat program kerja PGRI yang harus dijalankan oleh PD II PGRI Kota Bandung. Selain Konperensi Daerah, juga diadakan forum organisasi Konperensi Kerja Daerah Tingkat II PGRI Kota Bandung yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali. Maksud diadakannya forum

- organisasi Konperensi Kerja ini adalah untuk memonitoring dan mengevaluasi serta merumuskan rencana tindakan kerja untuk jangka waktu satu tahun.
- d. Pihak yang dilibatkan dalam perumusan kebijakan program kerja PGRI adalah semua guru yang tercatat sebagai anggota aktif PGRI yang diwakili oleh utusan cabang PGRI. Mekanisme rekrutmen peserta dalam Konperensi Daerah dan Konperensi Kerja didasarkan pada banyak sedikitnya jumlah anggota pada masing-masing pengurus cabang PGRI, dengan ketentuan setiap 1 orang utusan mewakili 100 orang anggota, dan untuk selanjutnya untuk jumlah 50 ditarik menjadi 1 orang utusan dan untuk 50 ke bawah ditiadakan.

## **2. Pelaksanaan Kebijakan Program Kerja PGRI**

Pelaksanaan kebijakan program kerja PGRI merupakan tahap implementasi paket kebijakan yang telah diputuskan sebagai amanat hasil keputusan dalam Konperensi Daerah dan Konperensi Kerja Daerah Tingkat II PGRI Kota Bandung. Berdasarkan pada analisis data penelitian, disajikan kesimpulan mengenai pelaksanaan kebijakan program kerja PGRI, yakni sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan kebijakan program kerja PGRI yang diputuskan dalam Konperensi Daerah dilaksanakan berdasarkan bidang kerja masing-masing, yang laporan pertanggung jawabannya disampaikan pada konperensi daerah di akhir masa kepengurusan. Di samping itu juga, pelaksanaan program kerja PD II PGRI Kota Bandung menggunakan kepengurusan Cabang PGRI yang ada di setiap kecamatan. Dengan

adanya pelimpahan tersebut, akan memudahkan dalam menjabarkan kebijakan program kerja PGRI yang sesuai dengan kebutuhan, karakteristik, dan potensi masing-masing lingkungan.

Strategi lainnya yang dilaksanakan oleh PGRI dalam melaksanakan kebijakan program kerjanya adalah dengan menjabarkan program kerja tersebut ke dalam program kerja tahunan yang kemudian dievaluasi dalam konperensi kerja tahunan. Melalui forum organisasi seperti inilah, pelaksanaan kebijakan program kerja PGRI dapat dirinci dan dilaksanakan secara operasional dalam setiap tahunnya.

- b. Teknik pengawasan pelaksanaan program kerja PGRI sampai saat ini belum menggunakan instrumen yang baku dan dalam waktu yang ditentukan secara khusus untuk melakukan monitoring. Walaupun monitoring ada, hal tersebut dilaksanakan secara implisit melalui forum organisasi konperensi kerja yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali.

Melalui konperensi kerja inilah, Pengurus Daerah Tingkat II PGRI Kota Bandung dapat menggali informasi mengenai pelaksanaan program kerja dalam kurun waktu satu tahun. Dengan demikian, kegiatan monitoring dalam bentuk kegiatan yang formal dilakukan setiap satu tahun sekali. Dengan kondisi seperti ini, memungkinkan untuk tidak tergalinya informasi yang detail dan aktual mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program kerja PGRI, mengingat pelaporannya dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun sekali.

c. Teknik penilaian program kerja PGRI dimaksudkan sebagai upaya untuk mengetahui tingkat ketercapaian program kerja yang telah dilaksanakan. Sampai saat ini, PGRI belum memiliki instrumen baku yang digunakan dalam penilaian atau evaluasi program kerja. Hal lainnya yang nampak dalam penilaian program kerja PGRI adalah frekuensi penilaian yang dilaksanakan belum dirumuskan dalam program kegiatan yang jelas. Kondisi demikian, memungkinkan hasil penilaian yang dilaksanakan tidak akan mampu menggali informasi secara detail dan aktual mengenai ketercapaian program kerja yang telah dilaksanakan.

Yang menjadi sasaran dari evaluasi program kerja PGRI adalah kinerja para guru yang merujuk pada kinerja profesional. Indikator ini telah digunakan oleh PGRI, meskipun masih dalam bentuk yang sederhana, dan cenderung hanya mempelajari kemampuan tertulis. Hal ini sesuai dengan peran dan posisi PGRI yang cenderung sebagai mediator dan motivator, dan kurang memiliki kewenangan kebijakan operasionalisasi penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, untuk mengatasi keterbatasan ini, dalam melaksanakan penilaian tersebut, PGRI melakukan kerjasama kemitraan dengan berbagai instansi terkait, seperti dengan Pemerintah Daerah Kota Bandung, Dinas Pendidikan Kota Bandung, dan instansi lainnya.

Dari keseluruhan penjelasan mengenai pelaksanaan program kerja PGRI dalam kaitannya dengan upaya peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar, maka peranan PGRI lebih banyak berperan sebagai

motivator, fasilitator, dan dalam batas-batas tertentu PGRI melakukan pembinaan secara langsung, seperti mengadakan seminar, pelatihan, dan kerjasama kemitraan. Upaya lainnya yang dilaksanakan oleh PGRI dalam meningkatkan profesionalisme guru, dilakukan melalui perannya sebagai salah satu tim penilai makalah atau hasil penelitian yang diajukan oleh para guru dalam proses kenaikan pangkat/golongan.

### **3. Analisis SWOT Perumusan dan Pelaksanaan Program Kerja PGRI**

Berdasarkan pada analisis data penelitian, berikut disajikan kesimpulan yang berkenaan dengan aspek kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan, dengan uraian sebagai berikut:

Dari temuan lapangan, ada beberapa kondisi yang merupakan aspek kekuatan dalam perumusan dan pelaksanaan program kerja PGRI, yakni sebagai berikut:

- 1) Yang termasuk kekuatan dalam perumusan dan pelaksanaan program kerja PGRI, dapat disimpulkan sebagai berikut:
  - a) Perumusan program kerja PGRI dilaksanakan dalam sebuah forum organisasi yang mencerminkan prinsip keterwakilan aspirasi guru dan demokratis, yakni dalam forum Konperensi Daerah Tingkat II PGRI Kota Bandung.
  - b) Adanya pendalaman dan pembahasan program kerja PGRI dalam bentuk rencana program kerja tahunan yang dilaksanakan dalam forum organisasi Konperensi Kerja Daerah Tingkat II PGRI Kota Bandung.

- c) Adanya pembentukkan sidang-sidang komisi, sehingga hal tersebut akan memungkinkan terjadinya pendalaman dan pembahasan mengenai materi yang akan dirumuskan dalam program kerja PGRI tersebut.
  - d) Adanya sebagian sumber daya manusia PGRI yang berasal dari kalangan perguruan tinggi yang memiliki bidang keahlian di bidang manajemen pendidikan, dan adanya sebagian pengurus PGRI Kota Bandung yang memiliki kualifikasi pendidikan memadai, sehingga dengan kondisi tersebut akan memberikan kontribusi keilmuan dan pengalaman dalam merumuskan ruang lingkup program kerja PGRI.
  - e) Dimilikinya anak lembaga PGRI yang dapat memberikan kontribusi dalam pelaksanaan program kerja PGRI yang telah diamanatkan dalam konperensi daerah, serta adanya jaringan kerjasama kemitraan PGRI dengan berbagai pihak yang terkait dengan upaya peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan para guru.
- 2) Kelemahan dalam perumusan dan pelaksanaan program kerja PGRI dapat disimpulkan sebagai berikut:
- a) Keanggotaan PGRI yang belum menyentuh semua guru pada jenjang dan jenis pendidikan. Keanggotaan PGRI dewasa ini masih didominasi oleh guru-guru SD, sehingga demikian pemikiran, ide, dan aspirasi para guru selain guru SD tidak terakomodasi dalam perumusan program kerja PGRI.

- b) Ruang lingkup atau isi program kerja dan pelaksanaannya, sampai saat ini terkesan masih bersifat eksklusif, yakni diperuntukkan dan banyak bersinggungan dengan guru-guru sekolah dasar. Sementara masih banyak persoalan yang dihadapi oleh guru-guru SLTP, SLTA, dan SLB yang belum terakomodasi oleh kegiatan yang dilaksanakan PGRI.
  - c) Belum dimilikinya instrumen yang baku tentang monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kerja dan frekuensi pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang masih jarang dilaksanakan. Kondisi ini memungkinkan masalah dan potensi yang dihadapi dalam pelaksanaan program kerja PGRI belum tergali secara mendetail dan aktual.
- 3) Peluang yang ada dalam perumusan dan pelaksanaan program kerja PGRI dapat disimpulkan sebagai berikut:
- a) Masih banyaknya jumlah guru pada jenjang dan jenis pendidikan selain guru sekolah dasar yang belum terdaftar sebagai anggota aktif dalam organisasi PGRI. Jumlah tersebut cukup besar dan potensial untuk dapat diberdayakan oleh organisasi PGRI, mengingat para guru tersebut masih dihadapkan pada berbagai persoalan, baik menyangkut peningkatan profesionalisme maupun kesejahteraan hidup. Kondisi ini merupakan peluang yang dapat diberdayakan guna menjadikan PGRI sebagai organisasi profesional dengan jumlah anggota yang banyak dan menyeluruh

semua jenjang dan jenis guru yang ada di Indonesia, baik negeri maupun swasta.

- b) Dimilikinya anak cabang PGRI, seperti YPLP-PGRI yang dapat dikembangkan untuk menjadikan lembaga pendidikan percontohan dalam upaya pembinaan profesionalisme guru. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan melakukan pembenahan ke dalam sesuai dengan paradigma pengelolaan pendidikan dewasa ini yang menggunakan konsep desentralisasi pendidikan dengan konsep manajemennya menggunakan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Kondisi ini merupakan peluang yang dapat dikembangkan oleh PGRI guna memposisikan dirinya sebagai organisasi profesi yang selalu berorientasi pada mutu dan adaptif serta antisipatif terhadap berbagai perubahan dalam pengelolaan pendidikan. Di samping itu, juga PGRI memiliki LPPH-PGRI yang dapat diberdayakan fungsinya untuk memberikan dorongan kepada pemerintah guna memperhatikan perlindungan hukum dan kesejahteraan para guru.
- 4) Tantangan yang perlu dijawab dan diperhatikan dalam perumusan dan pelaksanaan program kerja PGRI, dapat disimpulkan sebagai berikut:
- a) Dewasa ini begitu marak perjuangan para guru hampir di setiap wilayah untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan guru. Dalam kondisi seperti ini, maka merupakan tantangan bagi PGRI untuk menunjukkan kepekaan dan perhatiannya atas perjuangan

para guru dalam meningkatkan kesejahteraan. Bentuk konkrit yang dilaksanakan oleh PGRI adalah dengan menyetujui dibentuknya Komite Perjuangan Perbaikan Kesejahteraan Guru (KP2KG), sebagai wadah konsolidasi perjuangan para guru dalam meningkatkan kesejahteraannya.

- b) Diberlakukannya kebijakan otonomi daerah di Pemerintahan Kota Bandung, yang berimplikasi terhadap mekanisme penyelenggaraan pendidikan. Salah satu implikasi utama dari penyelenggaraan otonomi daerah tersebut, adalah banyaknya persoalan-persoalan pendidikan yang selesai di tingkat Kota. Hal tersebut merupakan tantangan bagi PD II PGRI Kota Bandung untuk membenahi mekanisme kerjanya sehingga dapat berperan lebih banyak dalam pembangunan pendidikan di era otonomi daerah, termasuk dalam mendorong peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar.

## **B. Implikasi**

Dari temuan penelitian sebagaimana disimpulkan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Salah satu jaminan munculnya legalitas sebuah organisasi profesi seperti halnya PGRI adalah didukungnya oleh semua anggota yang termasuk ke dalam profesi guru pada semua jenjang dan jenis pendidikan. Sampai sekarang, garis-garis besar kebijakan program kerja PGRI hampir sebagian besar hanya dirumuskan oleh guru sekolah dasar. Hal tersebut mengingatk keanggotaan PGRI sampai

saat ini masih didominasi oleh guru sekolah dasar, sementara guru-guru pada jenjang dan jenis pendidikan lainnya belum mendaftarkan diri sebagai anggota aktif PGRI.

2. Salah satu kunci keberhasilan dalam melaksanakan program kerja PGRI yang berkenaan dengan peningkatan profesionalisme guru, adalah ditunjang oleh alat atau instrumen monitoring dan evaluasi yang dirumuskan secara baku dan dilaksanakan secara berkelanjutan. Manakala pembuatan instrumen monitoring dan evaluasi tersebut tidak dilaksanakan, maka akan sulit bagi PGRI untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari program kerja PGRI yang telah dilaksanakan.
3. Mengingat peranan yang dilaksanakan PGRI dalam meningkatkan profesionalisme guru tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal, maka perlu dilakukan penelitian, pengkajian dan pengembangan secara berkelanjutan. Manakala hal tersebut tidak dilaksanakan, maka akan sulit bagi pengurus PGRI untuk melakukan restrukturisasi organisasi maupun peningkatan layanan keanggotaan terhadap para guru.

### **C. Saran**

Berangkat dari kesimpulan dan implikasi serta permasalahan yang dijumpai dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan rekomendasi sebagai berikut:

1. Perlu mengakomodasi para guru pada semua jenjang dan jenis pendidikan, mulai dari guru SD, SLTP, SLTA, SLB, dan dosen serta tenaga kependidikan lainnya untuk menjadi anggota aktif PGRI. Untuk

mengakomodasi dan menarik minat para guru yang belum menjadi anggota aktif, maka PGRI perlu merumuskan program-program unggulan yang memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan para guru pada semua jenjang dan jenis pendidikan lainnya. Dengan upaya tersebut pula, sekaligus merupakan upaya untuk mewujudkan visi dan misi organisasi PGRI yang berupaya menjadikan organisasi yang independen dan berorientasi pada profesionalisme dan perjuangan kesejahteraan guru.

2. Perlu dirumuskan alat atau instrumen monitoring dan evaluasi secara baku dan melaksanakannya secara berkala. Hal tersebut, mengingat sampai saat ini PD II PGRI Kota Bandung belum memiliki instrumen baku yang digunakan dalam monitoring dan evaluasi (monev). Dengan dirumuskannya instrumen monev tersebut, akan membantu PD II PGRI Kota Bandung untuk menggali, menghimpun, dan menganalisis berbagai persoalan, potensi, dan kebutuhan yang dihadapi oleh dunia pendidikan, khususnya yang menyangkut profesionalisme dan kesejahteraan guru.
3. Perlu dibentuk divisi Penelitian, Pengkajian dan Pengembangan (Litjibang) yang bertugas untuk melakukan penelaahan secara ilmiah dan empiris mengenai berbagai permasalahan, kebutuhan, dan potensi yang mewarnai penyelenggaraan pendidikan, terutama menyangkut strategi praktis peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan para guru.

