

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian yang telah diuraikan dalam bagian-bagian sebelumnya, maka berikut ini dikemukakan beberapa kesimpulan menyangkut masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

##### 1. Kesiapan guru untuk menerima fungsionalisasi jabatan guru

Penerimaan guru terhadap fungsionalisasi jabatan guru dapat dilihat dari dua sisi, yakni dari sisi *tawaran* dan dari sisi *tagihannya*. Dari segi tawaran, guru menerima fungsionalisasi jabatan guru secara positif sebagai sistem ganjaran (reward system) meskipun belum bermakna penuh bagi guru. Sebab, dominasi kebutuhan guru berada pada ganjaran materi (tangible thing) sementara fungsionalisasi jabatan guru hanya menawarkan ganjaran non materi (intangibile thing). Tetapi, dari segi tagihannya, guru belum siap menerima fungsionalisasi jabatan guru secara penuh karena adanya kendala internal dan eksternal serta adanya kesenjangan antara disposisi kebutuhan guru dengan harapan peran dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru.

##### 2. Kesiapan guru untuk melaksanakan fungsionalisasi jabatan guru

Guru belum siap untuk melaksanakan fungsionalisasi

jabatan guru secara menyeluruh dilihat dari bidang kegiatan guru. Guru hanya siap untuk melakukan kegiatan bidang proses belajar mengajar (PBM) dan kegiatan bidang penunjang PBM, walaupun belum semua butir kegiatan tersebut dapat dilakukan oleh guru. Ketidaksiapan guru tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, yakni faktor psikologis, faktor fisiologis, faktor ekonomi, faktor keluarga, faktor waktu, dan faktor legalistik prosedural.

### 3. Kesiapan Sistem Pendukung Administratif di dalam organisasi sekolah dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru

Sistem pendukung administratif (SPA) yang tersedia di dalam organisasi sekolah belum mendukung pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru secara menyeluruh sesuai dengan bidang-bidang kegiatan guru yang telah dimekarkan dan ditetapkan. Kepala Sekolah sebagai orang kunci di dalam organisasi sekolah ternyata belum siap untuk memberikan layanan manajerial (pemograman, pelaksanaan, dan pengawasan atau pembinaan) terhadap seluruh bidang kegiatan guru yang telah dimekarkan. Perhatian Kepala Sekolah masih terfokus pada bidang kegiatan proses belajar mengajar (PBM). Hal ini terkait dengan sarana prasarana dan dana serta mekanisme kerja yang belum tersedia di sekolah untuk seluruh bidang kegiatan guru. Di samping itu, Kepala Sekolah tidak punya keberanian dan kemandirian mengambil inisiatif secara kreatif apa dan bagaimana seharusnya dia bertindak untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan fungsionalisasi

jabatan guru di sekolah yang dipimpinnya. Kondisi internal organisasi sekolah yang kurang kondusif tampak terkait erat dengan kondisi eksternal sekolah, yakni kondisi sistem pengelolaan pendidikan nasional yang birokratik mekanistik sentralistik (top down unilinier).

#### 4. Kesiapan unsur Tim Penilai dan Sekretariat Tim Penilai dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru

Meskipun Tim Penilai dan Sekretariat Tim Penilai propinsi (Riau) dan kotamadya (Pekanbaru) telah dibentuk, namun dari segi sarana dan pra sarana serta dana untuk menunjang pelaksanaan kegiatan Tim dan Sekretariat Tim Penilai belum tersedia sama sekali atas inventaris dan anggaran tersendiri. Adapun kesiapan anggota Tim Penilai tergantung kepada hakekat tugas Tim Penilai. Dalam hal ini, apakah Tim Penilai bertugas untuk menilai atau mengukur prestasi kerja guru? Bila tugas Tim Penilai untuk menilai prestasi kerja guru, maka anggota Tim Penilai belum siap untuk melakukannya. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan ketrampilan anggota Tim Penilai tentang tugas tersebut serta belum jelasnya mekanisme kerja, kriteria dan instrumen penilaian bagi anggota Tim Penilai. Tetapi, bila tugas Tim Penilai hanya mengukur prestasi kerja guru yang lebih bersifat administratif, maka kesiapan anggota Tim Penilai untuk melakukan tugasnya itu sudah lebih dari cukup, Hal ini dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, kepangkatan, dan jabatan kedinasan masing-masing anggota Tim Penilai. Sedangkan, personil Sekretariat Tim Penilai

propinsi dan kotamadya sudah siap melakukan tugasnya. Pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan personil masih relevan dengan tuntutan tugas Sekretariat Tim Penilai.

## B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dapat diambil, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran menyangkut dengan masalah yang diteliti.

1. Masalah kesiapan guru untuk menerima fungsionalisasi jabatan guru dalam proses pengembangan karier profesionalnya secara maksimal.

Fungsionalisasi jabatan guru akan bermakna penuh bagi guru dalam proses pengembangan karier profesionalnya secara maksimal, apabila tunjangan fungsionalnya dibayar sesuai dengan jenjang jabatan guru. Sekaitan dengan hal ini, konsekuensinya adalah penyediaan dana yang cukup besar untuk membayar tunjangan fungsional guru. Untuk mewujudkan ini, Pemerintah selama ini ternyata belum mampu merealisasikannya karena terbatasnya dana yang dapat disediakan. Hal ini terlihat dalam anggaran pendapatan negara (APBN) yang alokasi dananya masih pada gaji guru, belum pada tunjangan fungsional guru, kecuali bagi dosen. Untuk mengatasi dan mengantisipasi keadaan ini, maka sudah tiba saatnya *Pemerintah daerah bersama DPRD, Bappeda, dan Instansi Vertikal Depdikbud di daerah* untuk merumuskan suatu kebijaksanaan tentang penggalan dan pemamfaatan dana masyarakat di daerah guna mendukung upaya peningkatan mutu layanan

pendidikan melalui pembayaran tunjangan fungsional guru sekolah menengah. Kebijakan itu secara operasional harus dicantumkan di dalam *anggaran pendapatan dan belanja daerah* (APBD). Hal ini menghendaki "kesadaran" dari aparat Pemerintah akan arti penting pengembangan sumber daya manusia (human resource development) melalui usaha pendidikan dalam rangka memacu roda pembangunan nasional menuju masyarakat adil dan makmur. Kebijakan tersebut merupakan pula suatu wujud *komitmen politik* (political commitment) Pemerintah daerah terhadap penyelenggaraan pendidikan berdasarkan asas dekonsentrasi; sekaligus merupakan wujud tanggung jawab bersama masyarakat dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dalam rangka mencapai cita-cita nasional, mencedaskan kehidupan bangsa.

2. Masalah kesiapan guru untuk melakukan fungsionalisasi jabatan guru dalam proses pengembangan karier profesionalnya secara maksimal.

Penulis menyarankan perlunya pembinaan dan pembentukan sikap mental produktif di kalangan guru secara terprogram dan berkesinambungan. Sikap mental produktif artinya sikap laku guru yang selalu berusaha memperbaiki cara kerja ke arah hari esok yang lebih baik dari hari ini dan hari ini lebih baik dari hari kemaren. Usaha ini harus dimulai sejak dan selama proses pendidikan persiapan guru di LPTK (pra service training) dan selanjutnya selama dalam jabatan guru (in service training). Dalam hal ini, Pihak LPTK perlu menyediakan program layanan ulang terhadap alumninya sebagai akuntabilitas lembaga

terhadap purna jualnya yang mengalami kesulitan keahlian dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru. Di samping itu, LPTK dalam usaha mengembangkan kurikulumnya harus mempertimbangkan bidang kegiatan guru yang telah dimekarkan, terutama menyangkut kegiatan guru bidang pengembangan profesi.

Hal lain yang perlu pula disarankan di sini, yaitu: (1) Perlunya pihak Depdikbud pusat dan daerah mengambil kebijaksanaan tentang (a) sistem penentuan jam wajib mengajar perminggu dengan memperhitungkan seluruh bidang kegiatan guru atas dasar jam wajib dinas seorang Pegawai Negeri Sipil perminggu (36 jam kerja) sehingga seorang guru tidak harus mengajar 24 jam pelajaran perminggu; (b) persyaratan kompetensi profesi dan pribadi bagi calon dan atau Kepala Sekolah diiringi otonomi pengelolaan sumber daya sekolah yang lebih besar; dan (c) pelimpahan kewenangan yang lebih besar bagi Instansi Vertikal Depdikbud di daerah (Kanwil Depdikbud dan Kan Depdikbud Kabupaten atau Kotamadya) untuk mengelola pendidikan, tidak hanya dari segi teknis akademis dan penggunaan dana yang sudah disediakan (how to use), tetapi juga dari segi penggalan dana (how to get) dan pemamfaatan dana masyarakat untuk membiayai pendidikan pada umumnya, dan khususnya untuk membayar tunjangan fungsional guru, dan (d) pihak Kanwil Depdikbud perlu mengambil kebijakan tentang perizinan belajar atau tugas belajar ke perguruan tinggi negeri bagi guru yang potensial dan atau guru teladan dengan prosedur yang jelas, simpel dan terbuka, termasuk kejelasan

prosedur perolehan biaya pendidikan untuk guru, baik dari Pemerintah maupun dari pihak swasta atau sponsor, dalam negeri atau luar negeri. Dalam implementasinya, perlu adanya koordinasi yang mantap antar semua pihak yang terlibat dengan titik sentral pada pihak Kepala Sekolah agar penyelenggaraan pendidikan di sekolah tidak terganggu. Kemudian, Penyelenggaraan pendidikan pagi-sore (double shift) pada satu sekolah harus dihapuskan karena sangat tidak efisien, ditinjau dari segi penggunaan waktu efektif belajar siswa dan penggunaan tenaga guru serta suasana belajar mengajar. Hal ini dapat diwujudkan dengan menambah ruang belajar beserta peralatan perelengkapan di dalamnya dan menambah jumlah guru dan atau membuka sekolah baru yang lengkap.

Selanjutnya, wadah pemantapan kerja Guru (PKG) atau Sanggar Pemantapan Kerja Guru (SPKG) dapat lebih difungsionalkan lagi dalam upaya memantapkan kesiapan guru untuk melaksanakan bidang kegiatan guru yang telah dimekarkan, terutama berkenaan dengan bidang kegiatan pengembangan profesi dan butir kegiatan analisis evaluasi hasil belajar siswa serta penyusunan dan pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan pengajaran bagi siswa lamban dan siswa pintar. Begitu juga, Organisasi profesi guru, seperti PGRI atau ISPI di daerah agar lebih fungsional memperjuangkan nasib guru dalam proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal, misalnya dengan mendirikan BIRO KONSULTASI PENGEMBANGAN KARIER PROFESIONAL GURU guna membantu guru yang mengalami kesulitan dalam pelaksanaan bidang kegiatannya atau

membuka peluang lebih banyak bagi guru untuk berprestasi secara maksimal. Peranan lembaga-lembaga yang ada di dalam masyarakat patut pula dimanfaatkan dengan upaya menjalin hubungan fungsional antara sekolah dan lembaga yang ada dalam masyarakat.

3. Masalah kesiapan sistem pendukung administratif di dalam organisasi sekolah dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru.

Kepala Sekolah sebagai pengelola sekolah, peranannya sangat menentukan dalam menunjang pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru dalam proses pengembangan karier profesional secara maksimal. Kepala Sekolah dituntut kemampuannya untuk memberikan layanan manajerial (pemograman, pelaksanaan, dan pengawasan atau pembinaan) atau menata sumber daya sekolah secara produktif. Tugas Kepala Sekolah yang semakin komplek dan rumit dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru tak mungkin lagi dapat dilakukan oleh sembarang orang secara memuaskan tanpa memiliki kemampuan profesional. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru, persyaratan kompetensi profesional dan kompetensi pribadi bagi pengelola sekolah (Kepala Sekolah) tidak bisa ditawar-tawar lagi bila ingin fungsionalisasi jabatan guru berjalan dengan mantap. Di samping itu, penataan ulang struktur dasar organisasi sekolah perlu pula dilakukan sesuai dengan pemekaran bidang kegiatan guru. Begitu juga, perlu penyediaan sarana prasarana dan alokasi dana yang memadai sesuai dengan kebutuhan sekolah. Kemudian, tak kalah pentingnya bahkan sangat kuat

pengaruhnya dan perlu dirubah yaitu sistem pengelolaan birokratik mekanistik setralistik (top down uni-linier).

4. Kesiapan unsur Tim Penilai dan Sekretariat Tim Penilai jabatan guru.

Suatu hal yang dituntut segera dilakukan adalah rumusan yang jelas dan tegas tentang hakekat tugas Tim Penilai, apakah menilai atau mengukur ? Hal ini penting dirumuskan oleh pihak yang berwenang dalam kaitannya dengan penentuan kualifikasi anggota Tim Penilai dan mekanisme kerjanya. Kemudian, perlu pula kejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab untuk menata Tim Penilai ? Apa tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya ? Kepada Siapa ? Di samping itu, sarana prasarana dan dana atas inventaris sendiri atau mata anggaran sendiri, baik untuk Tim Penilai maupun Sekretariat Tim Penilai perlu digariskan dengan jelas.

