

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan bab dalam disertasi ini, terutama sebagaimana dijelaskan secara detail dalam Temuan Penelitian dan Pembahasan Temuan Penelitian yang terfokus pada Implementasi Kebijakan Pengadaan Kepala Sekolah pada Jenjang Pendidikan Dasar di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi melalui fasilitasi PPCKS yang dilakukan bersama LPPKS. Selanjutnya dari pembahasan tersebut oleh penulis dibuatkan kesimpulan-kesimpulannya sebagaimana berikut.

Pertama, dalam implementasi kebijakan pengadaan kepala sekolah di Kabupaten Sukabumi yang diselenggarakan melalui fasilitasi Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah (PPCKS) masih ditemukan adanya kendala disebagai kecil institusi yang bergerak dalam pendidikan, yakni belum terbangunnya sistem transformasi informasi dan komunikasi dengan baik dan satuan pendidikannya sangat banyak (1.200 SDN dan 160 SMPN). Untuk peran para aktor dari semua unsur umumnya baik, hanya peran aktor sebagai pemberi rekomendasi tidak optimal. Anggaran yang disediakan dalam fasilitasi PPCKS berasal dari APBN, APBD dan mandiri, akan tetapi kenyataannya terkendala karena anggaran yang terbatas (banyak mengandalkan dari APBD). Namun demikian, dengan kebijakan pengadaan kepala sekolah saat ini masih terbuka harapan untuk menghasilkan kepala sekolah berkualitas.

Kedua, dalam implementasi kebijakan pengadaan kepala sekolah pada jenjang pendidikan dasar negeri yang ada di lingkungan Disdik Kab. Sukabumi terimplementasikan kebijakan pengadaan kepala sekolah yang diimplementasikan di lingkungan Kabupaten Sukabumi yang mengacu pada Permendiknas 10/2008 tentang rekrutmen dan seleksi administrasi menerapkan persyaratan calon harus paling rendah Penata/III.c, realisasi diimplementasikan dengan menentukan persyaratan paling rendah harus Penata Tk. I/III.d bagi calon kepala sekolah dasar dan Pembina/IV.a bagi calon kepala sekolah menengah pertama negeri.

Dikdik Supriyadi, 2018

ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGADAAN KEPALA SEKOLAH DI KABUPATEN SUKABUMI
universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Untuk rekrutmen dan seleksi administrasi ditangani Disdik, di luar itu ditangani LPPKS Indonesia. Pada umumnya, di Kabupaten Sukabumi seleksi administrasi tidak dianggap telah memilih guru terbaik, yang ada malah peminatnya menurun bahkan ada kecamatan tidak memilih walaupun terjadi kekosongan di sekolahnya. Ada pun pengangkatan kepala sekolah baru harus dilakukan secara normatif. Realisasinya, penempatan kepala sekolah baru tidak sedikit dilakukan pada keputusan politis.

Ketiga, pada model pengadaan kepala sekolah yang berkualitas, peran kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam penyiapan calon kepala sekolah sangat strategis. Namun yang kurang diperhatikan oleh keduanya itu adalah dari sisi jalinan komunikasi dan dalam melakukan pengkaderan yang berkelanjutan. Di samping itu, kepala sekolah umumnya belum terbukti telah memiliki program dasar penyiapan calon kepala sekolah di sekolahnya.

B. Implikasi

Pertama, dengan banyaknya satuan pendidikan yang berada di lingkungan kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi, khususnya pada satuan pendidikan dasar yang berjumlah 1200 SDN, tentu dapat mengakibatkan saluran informasi atau komunikasi berpotensi yang tidak merata atau tersampaikan secara utuh. Demikian pula kontrol dalam memastikan ketepatan penilaian kepada guru-guru yang berkecukupan untuk memperoleh REKOMENDASI dalam mengikuti proses pengadaan kepala sekolah yang diberikan oleh Kepala Sekolah atau Pengawas Sekolahnya. Di samping itu, banyaknya satuan pendidikan secara otomatis berpeluang pula dengan banyaknya calon kepala sekolah yang berpotensi memperoleh rekomendasi untuk difasilitasi mengikuti PPKS, padahal anggaran yang disediakan sangat terbatas. Ini berakibat pada tidak sedikitnya calon berpotensi terkubur untuk terjaring pada satuan tertentu, dikarenakan terbatasnya kuota yang disesuaikan dengan kemampuan anggaran.

Kedua, terjadinya perubahan persyaratan pangkat bagi calon kepala sekolah menjadi satu/dua tingkat lebih tinggi dapat menahan guru berkualitas (tinggi dalam pendidikan, muda dan enerjik) untuk ikut berkompetisi. Kemudian bila terjadinya

penurunan minat guru untuk mencalonkan diri menjadi kepala sekolah akan kesulitan mengestapetkan kepemimpinan dari internal instansi di wilayahnya, yang muncul adalah kepemimpinan kepala sekolah yang diisi dari daerah lain, secara otomatis tidak akan tahu persis permasalahan/keinginan yang ada di daerahnya. Saat mengetahui pun tidak sedikit waktu yang diperlukan untuk menggali dan menanganinya. Sedangkan untuk pengangkatan kepala sekolah yang didasarkan pada keputusan politis cenderung mengundang terjadinya kegaduhan dan umumnya kinerja bereka berada di bawah rata-rata para kepala sekolah yang terpilih secara normatif.

Ketiga, kepala sekolah dan pengawas sekolah yang tidak begitu efektif dalam menjalin komunikasi dengan guru-guru bahkan juga tidak memiliki program penyiapan calon kepala sekolah yang jelas, tentu keduanya (kepala sekolah dan pengawas) tidak akan dapat mengetahui persis tentang potensi kepemimpinan berikut permasalahan yang sedang dihadapinya dan harapan dari guru-guru yang ingin diwujudkannya. Di samping itu, mereka berdua tidak akan memiliki arah/pola dalam mengembangkan bakat kepemimpinannya, akhirnya sulit pula dimunculkan calon kepala sekolah yang mampu bersaing dalam pengadaan kepala sekolah melalui fasilitasi PPKS yang diselenggarakan oleh pihak Disdik bersama LPPKS-Indonesia.

C. Rekomendasi

Dari beberapa temuan dalam penelitian dan juga dari pembahasan temuan penelitian terkait dengan implementasi kebijakan pengadaan kepala sekolah melalui fasilitasi Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah pada Disertasi ini, kemudian penulis merekomendasikan hal-hal berikut.

Pertama, untuk membangun sistem transformasi dan komunikasi dapat dilakukannya jalinan kemitraan dengan perguruan tinggi yang membidangi TIK dan melakukannya *worksoft* TIK di semua lembaga. Dilakukan pula pendekatan kepada pengurus PGRI kecamatan dan kepala UPTD Disdik agar keduanya memiliki tanggung-jawab besar dalam membantu para kepala sekolah dalam mencari guru terbaik di sekolahnya. Ada pun penanganan anggaran terbatas dapat

dilakukan dengan melakukan pendekatan kemitraan dengan perusahaan, kementerian terkait, pemerintah daerah bersangkutan.

Kedua, pihak Disdik Kab. Sukabumi dapat memberdayakan para pengawas, pengurus PGRI Kabupaten dan kecamatan berikut para kepala UPTD Disdik melakukan sosialisasi ke sekolah-sekolah yang berada pada wilayah kerjanya. Sedangkan untuk meminimalisir terjadinya intervensi secara politis, kiranya perlu adanya tindak-lanjut dari Pemendiknas RI No. 28/2010 dengan dikeluarkannya Permendagri, PP RI dan UU RI atau diadakannya sebuah regulasi yang dapat memberikan efek jera atau dapat memberikan konsekuensi bagi kepala daerah yang terbukti melanggar peraturan yang saat ini berlaku.

Ketiga, pihak pengawas dan kepala sekolah sebaiknya dapat melakukan atau memperbaiki pendekatan *human relation* di antara kepala sekolah, pengawas sekolah, guru, kepala UPTD Disdik, pengurus PGRI dan Disdik Kabupaten. Juga pihak Disdik Kabupaten dapat membentuk TIM kecil yang ditugaskan untuk mendesain sebuah model terkait program dasar penyiapan calon kepala sekolah di sekolah (PDPCKSS) atau membuat SOP PDPCKSS.