

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang dipaparkan pada bab IV maka kesimpulan penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

Status *labschool* yaitu adalah unsur penunjang akademik yang terintegrasi dan lembaga yang melekat serta tidak terpisahkan dengan UPI, hal ini merupakan perbedaan paling mendasar antara *labschool* dengan sekolah lain, sedangkan fungsi *labschool* adalah tempat dilakukannya inovasi pendidikan, praktek uji coba, praktek pengelolaan pendidikan, dan model pembelajaran serta melaksanakan pengabdian kepada masyarakat dengan tugas mengembangkan berbagai inovasi pembelajaran, mengimplementasikan dan mengembangkan standar nasional pendidikan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan tantangan yang berkembang dalam lingkungan srstrategis pendidikan, menjadi model bagi sekolah mitra UPI dalam pengembangan praktek pembelajaran yang kreatif dan inovatif serta dapat membantu mengoptimalkan potensi belajar peserta didik serta menjadi wahana bagi dosen UPI dalam mengeksplorasi, menguji dan mengembangkan berbagai konsep, teori dan prinsip pendidikan dan pembelajaran yang berkesinambungan sesuai dengan tuntutan perkembangan dan menjadi sarana dan wahana bagi pendidikan profesi guru dan profesi berkelanjutan bagi guru dalam jabatan,

Secara struktural *labschool* berada di bawah tanggung jawab Wakil Rektor Bidang Perencanaan, Pengembangan, dan Sistem Informasi (WR 3) yang dikelola dengan sistem pengelolaan sekolah satu atap (*one roof school management system*).

*Labschool* diselenggarakan dengan sistem tata kelola yang difasilitasi oleh dua lembaga yakni UPI dan Dinas Pendidikan Kota Bandung (TK, SD, SMP) dan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat (SMA) sehingga dalam tata kelola penyelenggaraan *labschool* terjadi pengelolaan sekolah dengan berbagi kewenangan dan tanggung jawab antara UPI dengan Dinas Pendidikan (*share authority and responsibility school management*) Dalam hal ini UPI (Dirjendikdikti) bertanggung

jawab untuk melaksanakan UU No. 12 Thn 2012 tentang pendidikan tinggi dan Statuta UPI Pasal 24 butir (7) dan pasal 38 serta Peraturan MWA UPI No. 03/PER/MWA UPI/2015 dan PP No. 15 Th. 2014, dipadukan dengan Dinas Pendidikan sebagai pelaksana PP No. 17 Thn 2010, ttg penyelenggaraan Pendidikan dan PP no. 6 Thn. 2019. Kedua peraturan tersebut dipergunakan dan dipadukan serta dijadikan pedoman penyelenggaraan *labschool* untuk bekerja sama dengan berbagi kewenangan dan tanggung jawab antara UPI dengan Dinas Pendidikan yang saling mendukung, melengkapi dan menyempurnakan.

Dilaksanakannya tata kelola dalam teknologi di *labschool* yang berbasis sekolah satu atap memudahkan UPI dalam menyediakan akses internet pada seluruh jenjang di *labschool*. Saat ini seluruhnya sudah terkoneksi dengan internet dengan jaringan LAN yang tertata dan terkelola dengan baik, sehingga program yang telah direncanakan oleh UPI dan pemerintah berjalan sesuai harapan. Pemanfaatan teknologi lainnya adalah *labschool* melakukan pembelajaran dengan sistem edmodo, *sistem classrom* (system pemberian materi dan tugas melalui internet), pelaksanaan UNBK, UTS dan UAS serta pembayaran SPP dengan system *on line*, selain itu penerapan teknologi di *labschool* yaitu menerapkan teknologi ICT untuk pelaporan dengan menggunakan sistem Dapodik secara *online*, internet sudah tersedia walaupun kapasitasnya terbatas, tetapi jaringan belum terkoneksi dengan TIK yang menyediakan akses internet yang memadai, pernah diuji cobakan sistem manajemen sekolah berbasis ICT beberapa tahun namun tidak dilanjutkan karena fasilitas infrastruktur tidak tersedia seperti jaringan yang terbatas internet yang terbatas kapasitasnya dan sejumlah *hardware* yang belum memenuhi spesifikasi yang diperlukan. Ujian berbasis komputer dilakukan dengan berkoordinasi dengan TIK karena di *labschool* ketersediaan komputer dengan spesifikasi jumlah tidak memadai untuk menyelenggarakan UNBK.

Status guru yang ada di *Labschool* adalah Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan (PNS DPK.) berjumlah 10%, GT BPS/Y berjumlah 64%, dan GTT 26 %. Guru PNS DPK berada pada jenjang SMP dan SMA sedangkan guru GT BPS/Y dan GTT tersebar pada semua jenjang pendidikan (TK, SD, SMP dan SMA).

Hak dan kewajiban guru PNS DPK dengan guru GT BPS/Y berbeda, guru PNS DPK mengikuti peraturan pemerintah sedangkan untuk guru GT BPS/Y mengacu pada peraturan atau pedoman yang dibuat dan dikeluarkan oleh BPS.

Analisis kebutuhan guru didasarkan pada kebutuhan di *labschool* sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan. Guru yang dibutuhkan di *labschool* adalah guru-guru yang memiliki loyalitas terhadap *labschool*, kemudian memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai standar. Guru di *labschool* diharapkan mampu menerapkan hasil inovasi dan pengembangan pembelajaran yang dikembangkan oleh UPI dalam KBM baik di kelas maupun di luar kelas, inovasi tersebut diantaranya produk penelitian bekerja sama dengan dosen UPI dalam kajian kurikulum, metode dan model pembelajaran. Selain itu guru yang dibutuhkan oleh *labschool* adalah guru yang mampu mengikuti arah kebijakan UPI dalam mewujudkan visi, misi UPI yaitu pelopor dan unggul (*Leading and Outstanding*).

Dalam pemenuhan kebutuhan guru di *labschool* maka dilaksanakan rekrutmen secara terbuka yang diumumkan melalui berbagai media namun tidak ditentukan periodisasi penerimaan guru, (awal tahun, tengah tahun atau akhir tahun), tetapi rekrutmen guru ini dilakukan setiap saat ketika ada guru yang keluar/*resign* maka dilakukan rekrutmen secepatnya karena dibutuhkan guru pengganti, dalam melaksanakan prosesnya dilakukan melalui langkah-langkah sesuai dengan pedoman yang dikeluarkan oleh BPS yang pada intinya dilakukan seleksi melalui tes tulis, wawancara sehingga terpenuhi kebutuhan guru yang sesuai dengan kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan BPS.

Distribusi untuk penempatan dan pemerataan guru di *labschool* dilaksanakan dengan *scope* pendistribusian sebatas lingkungan *labschool* (TK, SD, SMP, SMA) UPI dan disesuaikan dari mata pelajaran yang membutuhkan guru pengganti dengan guru yang direkrut sehingga distribusi dapat diprediksi sejak awal. Proses penempatan disesuaikan dengan kualifikasi akademik dan kompetensi yang relevan dengan mata pelajaran yang membutuhkan guru pengganti/baru. Penempatan calon guru ini dilaksanakan oleh BPS sebagai pengelola sekolah.

Proses distribusi dan penempatan guru dalam prosesnya sama pada semua jenjang satuan pendidikan karena yang melaksanakan penempatan ini adalah BPS sebagai pengelola yaitu guru ditempatkan sesuai dengan formasi atau jabatan yang kosong.

Dalam pelaksanaan kinerja/*performance* guru, kemampuan guru pada semua jenjang (TK, SD, SMP dan SMA) secara umum sudah baik hal ini ditunjukkan dengan adanya persiapan mengajar yaitu mempersiapkan silabus dan rencana pembelajaran (RPP) pada setiap awal semester dan pada setiap sebelum melaksanakan KBM, pelaksanaan dan evaluasi. Selain itu guru memiliki kemampuan dalam penguasaan materi, metode dan alat pembelajaran sesuai dengan mata pelajaran yang diampuh. Kemampuan guru dalam evaluasi umumnya sesuai dengan standar evaluasi, namun perlu dilaksanakan validasi oleh guru ahli atau dosen yang kompeten dan relevan atau penilaian tersendiri dari SPM UPI, karena guru di *labschool* dituntut memiliki kemampuan khusus dalam menerapkan inovasi dan pengembangan metode dan model pembelajaran yang dipogramkan oleh UPI. Terkait dengan fungsi *labschool* sebagai unsur penunjang akademik UPI, pada saat ini pelaksanaan kegiatan inovasi dan pengembangan pembelajaran ini belum efektif dilaksanakan karena kegiatan tersebut hanya dilakukan oleh satuan pendidikan TK yaitu dengan adanya kegiatan guru yang berkolaborasi dengan dosen dan prodi PG TK/PAUD FIP, sementara itu pada satuan pendidikan SD, SMP dan SMA belum efektif melaksanakan fungsi *labschool* tersebut. Selain itu *labschool* pun belum efektif dalam merancang atau menciptakan inovasi pendidikan, penciptaan dan pengembangan metode dan model pembelajaran yang diciptakan oleh *labschool* itu sendiri. Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilaksanakan pada setiap satuan pendidikan dengan membentuk tim penilai yang bertugas untuk menilai guru dalam aspek pedagogik, keprbadian, sosial dan professional, hasilnya digunakan untuk mengukur dan menilai kinerja guru dalam pelaksanaan KBM serta menjadi bahan untuk melakukan pembinaan apabila ada hal yang harus dibenahi atau mempertahankan program yang sudah baik, tetapi dalam penilaian kinerja tidak terlihat adanya keterlibatan UPI dalam hal ini Satuan Penjamin Mutu (SPM) untuk turut mengendalikan KBM di *labschool*.

Pembinaan guru dilakukan oleh UPI, BPS dan kepala sekolah berupa program-program diklat atau bentuk program kegiatan lainnya. Pengembangan melalui diklat dan rapat-rapat yang dilakukan oleh setiap satuan pendidikan, penyelenggaraan *workshop*, pengiriman guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan mata pelajaran serta melibatkan guru-guru dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Selain itu supervisi dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas dan guru senior yang ditunjuk. Dilaksanakan secara berkala sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan atau sesuai kebutuhan. Dalam fungsinya sebagai unsur penunjang akademik UPI, *labschool* belum mendapatkan sentuhan dan pembinaan serta pengendalian KBM oleh satuan penjamin mutu (SPM) UPI.

Pengembangan karir guru PNS DPK dengan guru GT BPS/Y berbeda. Guru PNS DPK mengikuti peraturan pemerintah baik pangkat, jabatan, golongan maupun, sertifikasi guru, namun demikian, ada kebijakan untuk melakukan skala prioritas dengan persyaratan tertentu agar pelaksanaannya tidak berbenturan dengan kepentingan dan peraturan perundang-undangan. Di *labschool* sistem pengembangan dan jenjang karir bagi guru GT BPS/Y berdasarkan pada pangkat, jabatan, golongan belum efektif dilaksanakan.

Pengelolaan keuangan di *labschool* (TK, SD, SMP dan SMA) secara prosedural sudah terlaksana secara efektif, hal ini ditunjukkan dengan indikator proses pengelolaan keuangan yang dimulai dari perencanaan, pembuatan RKAS, pengalokasian anggaran sampai ke pengawasan dan pertanggung jawaban dan pelaporan semua sesuai dengan peraturan tentang pengelolaan keuangan sekolah yang meliputi pencatatan, perencanaan, pelaksanaan, pertanggung jawaban dan pelaporan. Alokasi anggaran untuk standar pembiayaan (belanja pegawai/honor guru) adalah 60 %, artinya untuk kegiatan 7 standar lain dialokasikan anggaran sisanya sebanyak 40 %. Kesejahteraan guru secara umum berupa honorarium yang dibayarkan setiap bulan berdasarkan jumlah beban mengajar masing-masing dengan sistem pemberian honorarium/gaji bagi guru TK dan SD dilaksanakan pada

masa kerja (*grade*) dan tingkat pendidikan dan bagi guru SMP dan SMA didasarkan pada kategori masa kerja (*grade*) dan banyaknya jumlah jam mengajar. Kesejahteraan lain yaitu program wajib pemerintah (BPJS Kesehatan, Ketenagakerjaan), dan tunjangan sertifikasi guru. Program pensiun guru PNS. DPK mengikuti peraturan dan prosedur dari pemerintah tetapi bagi guru GT BPS/Y program pensiun belum efektif dilaksanakan, karena terkendala secara teknis yakni kontrak kerja (1 tahun) dan ketersediaan anggaran *labschool*.

## **B. Implikasi**

Dengan mengacu pada hasil penelitian dan kesimpulan sebagaimana dikemukakan di atas, terdapat beberapa implikasi yang perlu dicermati dalam upaya meningkatkan kualitas KBM melalui kinerja guru dalam pengelolaan sekolah satu atap (*one roof school managaement system*) dan berbagi kewenangan dan tanggung jawab dalam pengelolaan sekolah (*share authority and responsibility school management system*) hal ini mengandung implikasi sebagai berikut :

Implikasi pengelolaan sekolah satu atap berdampak pada efektifitas dan efisiensi pengelolaan sekolah secara umum khususnya pengelolaan guru. Pengelolaan sekolah secara umum adalah efisiensi dan efektivitas dari keseluruhan aspek manajemen yang dapat diterapkan pada setiap jenjang pendidikan, misalnya dalam pengadaan guru dan analisis kebutuhan guru dari jenjang TK, SD, SMP, SMA dapat dilakukan secara bersamaan, sehingga mengefektifkan waktu yang dipergunakan dan biaya yang dikeluarkan, demikian juga untuk aspek manajemen lain dapat dilakukan oleh semua unit, tidak dilaksnakan satu persatu unit. Dalam pengelolaan sekolah satu atap dan berbagi kewenangan dan tanggung jawab antar lembaga ini bersifat saling mengisi kekurangan dan saling mendukung antara UPI dengan Dinas Pendidikan Kota Bandung dan Provinsi Jawa Barat. Kegiatan yang tidak dilakukan oleh Dinas Pendidikan maka hal tersebut dilakukan oleh UPI dan sebaliknya kegiatan yang tidak dilakukan Dinas Pendidikan maka dilakukan oleh UPI, dalam aspek pendanaan *Labschool* mendapat BOS (Bantuan Operasioanal Sekolah) dari Dinas Pendidikan, maka UPI menambah biaya belanja pegawai,

selain itu dalam segi ketenagaan Dinas Pendidikan memberikan PNS DPK dan kekuarangannya ditambahkan oleh UPI. Selain itu dari aspek sarana dan prasarana dan fasilitas pendidikan milik UPI dapat dipergunakan oleh siswa *labschool*. Meskipun Dinas Pendidikan tidak memberikan sarana olah raga tetapi siswa *labschool* dapat mempergunakan fasilitas dan sarana milik UPI untuk praktek siswa *labschool*. Kemudian berkaitan dengan *labschool* sebagai unsur penunjang akademik dan berfungsi mengembangkan inovasi pendidikan, praktek uji coba, praktek pengelolaan pendidikan, dan model pembelajaran serta melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, maka apabila hal tersebut dilaksanakan seluruh program yang akan dilaksanakan oleh UPI, maka hasilnya dapat langsung dilaksanakan di *labschool*, tidak perlu menunggu prosedur dan izin dari Dinas Pendidikan karena dapat langsung dapat diterapkan dalam KBM di *labschool*, tetapi pelaksanaan program inovasi dan uji coba, penelitian tersebut akan mengganggu target pencapaian kurikulum di sekolah, sehingga guru akan mengejar target kurikulum, karena untuk melaksanakan program uji coba atau inovasi tidak dapat dilakukan satu kali saja.

Status guru yang ada di *labschool* adalah PNS DPK., Guru GT BPS/Y dan Guru GTT. Dengan adanya hak dan kewajiban guru PNS DPK yang berbeda dengan guru GT BPS/Y maka hal ini berdampak pada guru tersebut, apabila ada guru GT BPS/Y yang berprestasi (rajin/pintar) dibandingkan dengan guru PNS DPK yang tidak berprestasi (malas) maka menimbulkan kesenjangan karena dari aspek kesejahteraan/penghasilan mau tidak mau lebih besar guru PNS DPK walaupun guru PNS DPK tersebut tidak lebih baik dari guru GT BPS/Y dalam kinerja. Hal ini mengurangi motivasi kerja bagi guru GT BPS/Y.

Analisis kebutuhan guru di *labschool* belum efektif dilaksanakan. Hal tersebut berdampak pada tidak teridentifikasinya kebutuhan yang relevan dengan pekerjaan guru atau tugas yakni masalah apa yang mempengaruhi hasil pembelajaran, kemudian tidak teridentifikasi kebutuhan mendesak yang terkait dengan finansial, keamanan atau masalah lain yang mengganggu pekerjaan guru atau lingkungan

sekolah, prioritas-prioritas untuk memilih tindakan serta tidak memiliki basis data untuk menganalisis efektivitas pembelajaran.

Jenjang karir bagi guru GT BPS/Y belum efektif dilaksanakan karena belum ada system jenjang karir yang dibuat oleh BPS/UPI. Hal ini berbeda dengan jenjang karir guru PNS DPK. Hal ini berpotensi bagi guru BT BPS/Y yang memiliki prestasi atau kemampuan lebih (pintar) untuk meninggalkan *labschool* serta tidak memperpanjang kontrak untuk mencari peluang di tempat lain.

Kinerja (*performance*) guru adalah tujuan akhir dan fokus atau muara dari keseluruhan pengelolaan guru di *labschool*. Impikasi dari semua situasi dan keadaan tersebut yaitu apabila status guru yang belum menjamin kesejahteraan, motivasi guru GT BPS/Y kurang, belum efektifnya sistem pengembangan dan jenjang karir, belum efektifnya sistem kesejahteraan dan perlindungan bagi guru GT BPS/Y dan keluarganya, serta belum terciptanya program/sistem pensiun maka kondisi pengelolaan guru *labschool* berdampak pada kinerja/*performance* GT BPS/Y, karena kinerja/*performance* guru GT BPS/Y akan optimal apabila guru GT BPS tersebut diberikan hak-hak dan kewajibannya sehingga tenang dalam melaksanakan tugasnya.

Alokasi dalam belanja pegawai sebanyak 60% dimana prioritas utama dari tujuan sekolah adalah kinerja guru yang berkualitas sehingga menghasilkan *output* dan *outcome* yang berkualitas. Dengan dialokasikannya anggaran pada kualitas pembelajaran dan pengembangan kinerja guru rata-rata hanya 40 % maka hal ini membuat kegiatan-kegiatan pembelajaran lainnya tidak berjalan maksimal, sehingga terjadi perlambatan dalam pelaksanaan program kegiatan pembelajaran *labschool* yang lainnya. *Labschool* seyogyanya memiliki titik tekan pada standar proses yakni terselenggaranya KBM agar tercipta *output* dan *outcome* yang diharapkan serta titik tekan pada standar sarana-prasarana, agar status dan fungsi *labschool* dapat terlaksana dan berdampak pada kinerja guru.

Seluruh aspek pengelolaan guru yang sudah dipaparkan di atas secara keseluruhan bermuara dan terfokus serta berdampak pada kinerja guru sebagai penerapan inovasi dan pengembangan metode dan model pembelajaran yang



dipogramkan UPI maupun Dinas Pendidikan. Apabila status dan fungsi *labschool* ini efektif dilaksanakan maka hal ini berdampak pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru *labschool* itu sendiri dalam memilih metode dan model pembelajaran, penguasaan materi, dan penggunaan media pembelajaran, dan memberi kesempatan bagi guru di *Labschool* untuk dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Selain itu dengan dikelola oleh dua lembaga terkait yaitu UPI dan Dinas Pendidikan maka guru *labschool* perlu didukung dengan fasilitas media pembelajaran, buku paket, pelatihan, untuk menunjang kinerja.

### C. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan juga paparan implikasi di atas, maka rekomendasi penelitian ini dituangkan sebagai berikut :

1. Dalam mewujudkan system tata kelola pengelolaan sekolah satu atap (*one roof school management system*) dan sistem pembagian kewenangan dan tanggung jawab (*share authoriy and responsibility school management system*) yang berkualitas direkomendasikan agar UPI membuat/merancang/menciptakan standar tata kelola dengan cara memodifikasi dan mengintegrasikan tata kelola *labschool*, yaitu menyelaraskan program kebijakan pemerintah (Dinas Pendidikan) dengan kebijakan UPI seperti penyesuaian antara kurikulum 2013 dengan kolaborasi guru dan dosen dalam meningkatkan proses pembelajaran, selain itu guru dilibatkan dalam penelitian dengan dosen untuk meningkatkan *performance* guru dalam KBM.
2. Hak dan kewajiban guru PNS DPK. Dengan guru GT BPS/Y berbeda, guru PNS DPK mengikuti peraturan pemerintah sedangkan untuk guru GT BPS/Y mengacu pada peraturan atau pedoman yang dibuat dan dikeluarkan oleh UPI/BPS oleh karena itu perlu dibuat model/standar baku untuk status guru di *labschool* yang berkorelasi dengan karir (gol/jabatan).
3. Analisis kebutuhan seyogyanya dilaksanakan, hal ini penting karena kebutuhan guru didasarkan pada kebutuhan *labschool* sesuai dengan kualifikasi dan

kompetensi yang dibutuhkan. Guru yang dibutuhkan di *labschool* adalah guru-guru yang memiliki loyalitas terhadap *labschool*, kemudian memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai standar. Guru di *Labschool* juga harus mampu menerapkan hasil inovasi dan pengembangan pembelajaran yang dikembangkan oleh UPI dalam KBM baik di kelas maupun di luar kelas, inovasi tersebut diantaranya produk penelitian dosen dalam kajian kurikulum, metode dan model pembelajaran. Selain itu guru yang dibutuhkan oleh *labschool* adalah guru yang mampu mengikuti arah kebijakan UPI dalam mewujudkan visi, misi UPI yaitu pelopor dan unggul (*Leading and Outstanding*).

4. Rekrutmen guru seyogyanya dilaksanakan secara terbuka yang diumumkan melalui berbagai media dan jadwal rekrutmen ditentukan periodisasi/berkala, (awal tahun, tengah tahun atau akhir tahun).
5. Distribusi dan penempatan dilaksanakan dengan selalu menjaga komunikasi dan kerjasama antara UPI, BPS dan seluruh satuan pendidikan (TK, SD, SMP, dan SMA).
6. Untuk menciptakan KBM dalam tata kelola pengelolaan sekolah terintegrasi satu atap yang berkualitas maka selain guru memiliki kemampuan dalam mengimplementasikan inovasi dalam pembelajaran, maka UPI sebagai induk organisasi seyogyanya menyediakan infrastruktur yang dibutuhkan dalam meningkatkan KBM di *labschool* yang lebih baik dan mutakhir. Selain itu Guru di *Labschool* tidak hanya memiliki kewajiban sebagai pendidik, pembimbing, dan pengajar saja tetapi seyogyanya memiliki kemampuan dalam menciptakan, berinovasi dan mengimplementasikan hasil inovasi dan pengembangan metode dan model pembelajaran yang dilakukan oleh UPI atau diciptakan oleh *labschool* itu sendiri khususnya dalam pengembangan media pembelajaran dan modifikasi metode/model pembelajaran.
7. Dalam statusnya sebagai unsur penunjang akademik UPI maka *labschool* seyogyanya mendapatkan sentuhan dan pembinaan serta pengendalian KBM dari satuan penjamin mutu (SPM) UPI.

8. Pembinaan karier di *labschool* disarankan kepada UPI/BPS untuk membuat model/sistem/pedoman baku jenjang karier guru GT BPS/Y berdasarkan golongan, pangkat dan jabatan, yaitu dengan cara mengkonversi jenjang karir guru PNS DPK sebagai alat untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja.
9. Dalam pengelolaan keuangan, maka UPI diharapkan meningkatkan porsi anggaran dalam rangka meningkatkan kualitas KBM di *labschool*, yaitu penambahan alokasi anggaran atau ada porsi khusus untuk melaksanakan program uji coba, inovasi, pengembangan metode dan model pembelajaran serta meningkatkan anggaran untuk penambahan media pembelajaran, pengadaan alat pembelajaran dan pengadaan bahan-bahan pembelajaran serta meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan KBM. Selain itu prioritas titik tekan terletak pada standar proses yakni terselenggaranya KBM agar tercipta *output* dan *outcome* yang diharapkan dan titik tekan pada standar sarana-prasarana, agar status dan fungsi *labschool* dapat terlaksana dan berdampak pada kinerja guru.
10. Dalam aspek kesejahteraan, perlu penciptaan program pensiun bagi guru GT BPS mulai masa program persiapan pensiun (MPP) sampai dengan pascapensiun, program ini dapat dilakukan mandiri oleh UPI/BPS atau bekerja sama dengan lembaga yang bergerak dalam bidang keuangan (asuransi atau perbankan).
11. UPI melalui LPPM perlu menambahkan anggaran dalam mengimplementasikan penelitian dan pengabdian yang melibatkan *labschool* khususnya dalam pengembangan media pembelajaran, pembinaan PTK/PTS, penelitian kolaborasi dosen-guru, pengembangan manajemen kepemimpinan, dan juga *softskills* bagi guru dan peserta didik.
12. UPI, BPS dan satuan pendidikan perlu memberikan dukungan dan apresiasi khusus pada guru yang memiliki prestasi dan kinerja baik serta memiliki keinginan dan motivasi untuk melanjutkan studi lanjut baik ke jenjang S2 atau S3 di UPI.

