

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

#### **A. Simpulan**

Implementasi Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan berimplikasi terhadap sistem manajemen kenaikan pangkat guru di satuan pendidikan. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi PKB menunjukkan perlu dilakukan penguatan. Dalam hal perencanaan guru dilakukan berbasis evaluasi diri dimana guru diminta untuk mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan. Pelaksanaan yaitu pelaksanaan pengembangan diri, penulisan karya ilmiah dan karya inovatif perlu upaya peningkatan motivasi guru. Sedangkan dalam evaluasi perlu dilakukan evaluasi sasaran kinerja guru sehingga kebutuhan guru yang dirumuskan dalam perencanaan. Penguatan dilakukan dengan menerapkan manajemen berbasis sekolah dimana kepala sekolah diberi keleluasaan dalam mengelola PKG secara berkelanjutan, berbasis IT, kolaboratif dan berkesinambungan sehingga tercapai tujuan kenaikan pangkat guru sebagai salah satu bagian dari peningkatan karir guru.

#### **B. Implikasi**

Dari kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa implikasi sebagai berikut. *Pertama*, pada tingkat Dinas Pendidikan, Pengembangan Keprofesian Guru (PKB) dipandang sebagai bagian dari kewajiban guru secara individual maupun kelompok sehingga implementasinya diserahkan kepada satuan pendidikan. *Kedua*, implikasi implementasi PKB pada tingkat satuan pendidikan berimplikasi adanya peningkatan karir guru tetapi pada kenyataannya sebaran pangkat golongan guru cenderung bertumpuk di Gol IVA. *Ketiga*, ke depan model teoritik manajemen kenaikan pangkat guru pada tingkat satuan pendidikan dirancang berorientasi pada masalah kebutuhan peningkatan karir fungsional guru. Karena itu, sangat penting kepemimpinan kepala sekolah membangun komunitas guru yang mengarahkan self-management dalam peningkatan karir fungsionalnya.

### C. Rekomendasi

Dari beberapa kesimpulan dan implikasi tersebut maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi sebagai berikut.

1. Implementasi kebijakan PKB di kota Bandung perlu dibenahi dalam hal aspek keorganisasiannya, terutama penyediaan koordinator PKB untuk memperkuat pelaksanaan PKB pada tingkat satuan pendidikan. Paling tidak perlu ada penguatan pada tataran output kebijakan PKB yaitu peningkatan karir atau jabatan fungsional guru.
2. Diperlukan kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen kenaikan pangkat guru yang disesuaikan dengan kebutuhan guru. Kebutuhan tersebut adalah kebutuhan peningkatan jenjang jabatan fungsional dengan memperkuat kemampuan dalam penulisan karya ilmiah yang didukung dengan kemampuan membangkitkan motivasi guru. Kepemimpinan sekolah ini menjadi lebih penting bila diwujudkan dalam operasi manajemen berbasis sekolah.
3. Secara teoritik manajemen kenaikan pangkat guru perlu memperhatikan ketentuan dan perundang-undangan yang mendasarinya dan implementasinya diintegrasikan dengan manajemen operasional sekolah yang dituangkan dalam RKS dan RKAS.