

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan temuan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Profil kinerja purna jabatan kepala sekolah di Kota Yogyakarta dapat digambarkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada awal penugasan. Mereka mengalami *post power syndrome*, menolak penugasan pada sekolah yang ditetapkan oleh dinas pendidikan Kota Yogyakarta, mengalami keterkejutan, mengalami hambatan dalam komunikasi dan sebagian mengalami gangguan kesehatan. Hal itu disebabkan ketidaksiapan psikologis purna jabatan kepala sekolah dan ketidaksiapan dinas pendidikan dalam menerapkan kebijakan sehingga dampak sosial dan teknis pelaksanaan belum dipersiapkan secara maksimal. Hambatan mengajar yaitu hambatan psikologis dan hambatan teknis. Kontribusi mereka untuk memajukan sekolah pada semua jenjang dapat dibagi menjadi 2 yaitu kontribusi pemikiran dan kontribusi teknis.
2. Model manajemen ketenagaan purna jabatan kepala sekolah yang dilaksanakan di Kota Yogyakarta terdiri dari penempatan, pemberdayaan dan pengembangan. Penempatan mengalami kendala dan penolakan pada awal pelaksanaan. Pemberdayaan pada jenjang SD dan SMK belum dilaksanakan secara maksimal dikarenakan faktor internal pribadi purna jabatan yang enggan karena faktor usia yang uzur

dan merasa cukup. Pemberdayaan pada jenjang SMP dan SMA dilaksanakan dengan baik dikarenakan kemauan pribadi dan keunggulan pada kompetensi mereka serta adanya kesempatan dari dinas pendidikan. Pengembangan pada jenjang SD dan SMK tidak berjalan secara maksimal dikarenakan faktor kemauan pribadi yang rendah. Pada jenjang SMP dan SMA pengembangan berjalan dengan baik berupa pelibatan mereka dalam kegiatan akademik dan non akademik di sekolah serta kesempatan dari eksternal dari dinas pendidikan kota maupun pusat.

3. Model manajemen ketenagaan purna jabatan kepala sekolah yang diharapkan di Kota Yogyakarta terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengevaluasian; a. Perencanaan. Penempatan sebaiknya memperhatikan: latar belakang pendidikan, rasio kebutuhan guru dan jam mengajar pada sekolah, usia dan jarak tempat antara tempat penugasan, kesempatan untuk memilih sekolah penugasan dan kategori sekolah yang tepat. Pemberdayaan sebaiknya difokuskan pada kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan hal-hal yang bersifat konseptual non fisik. Adapun pengembangan sebaiknya menjadi pengawas, staff di dinas pendidikan dan kesempatan studi lanjut; b. Pengorganisasian: pola hubungan kerja purna jabatan kepala sekolah sebaiknya profesional dan humanis. Bentuknya saling hormat menghormati, saling bekerjasama, saling bertukar pikiran secara teoritis maupun pengalaman praktis selama

menjabat sebagai kepala sekolah. Koordinasi sebaiknya dilakukan dalam forum non formal dalam nuansa kekeluargaan dengan tetap menjunjung tinggi profesionalisme. Tugas dan tanggungjawab purna jabatan kepala sekolah sebaiknya berupa hal-hal yang bersifat konseptual dan pemikiran, bukan yang bersifat fisik karena faktor usia;

c. Pelaksanaan. Implementasi dalam berkomunikasi sebaiknya dilakukan: bertatap muka langsung, terbuka bersama warga sekolah., fleksibel dan melebur sebagai bagian warga sekolah, suasana bersahabat dan bersifat personal untuk penyelesaian masalah. Motivasi kerja internal secara implemetatif dengan memperhatikan dan mengelola kondisi psikologis, motivasi eksternal sebaiknya dilaksanakan dengan menciptakan lingkungan bersama yang nyaman, sikap kepala sekolah yang ramah kepada purna jabatan kepala sekolah, pembauran purna jabatan kepala sekolah dengan guru seusia, peningkatan kompetensi keilmuan pada bidang yang diampu, penugasan sesuai dengan bidang keahlian. Kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin purna jabatan kepala sekolah sebaiknya menggunakan gaya manajemen kolegial. Sifat dari kepemimpinan berupa *meneb*, *ngemong* dan *ameng*, cara yang sebaiknya dilakukan *dikaruhke* (disapa) dan *diwongke* (dihormati) dan sikap pemimpin berupa *ngemong* (merawat), *ajur* (melebur), *ajer* (mencair);

d. Pengawasan. Pengawasan sebaiknya dilaksanakan dengan cara: kunjungan kelas berupa supervisi, pemantauan kinerja, pengawasan

dengan media teknologi berupa CCTV, pengontrolan presensi kehadiran di sekolah dan pengecekan administrasi pembelajaran. Pelaksana pengawasan bagi purna jabatan kepala sekolah yaitu kepala sekolah atau tim pengendali mutu dengan instrument terstandar; e. Pengevaluasian. Evaluasi berupa evaluasi administrasi pembelajaran dan evaluasi diri. Evaluasi pembelajaran untuk melihat penyiapan perangkat, media pembelajaran dan rencana pembelajaran serta ketercapaian belajar mengajar peserta didik dan kemampuan dalam mengelola kelas. Sedangkan evaluasi diri digunakan untuk mengukur diri dari perspektif diri purna jabatan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Evaluasi kinerja rutin dan harian dapat memanfaatkan sarana teknologi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka implikasi yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Profil kinerja purna jabatan kepala sekolah di Kota Yogyakarta diharapkan berimplikasi pada perbaikan kebijakan pendidikan terutama berkaitan ketenagaan purna jabatan kepala sekolah. Penyiapan psikologis dan administrative secara matang diharapkan berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja purna jabatan kepala sekolah sehingga keberadaannya bernilai positif pada upaya memajukan sekolah.

2. Manajemen purna jabatan kepala sekolah secara implementatif di Kota Yogyakarta diharapkan berimplikasi pada perbaikan kebijakan penempatan, pemberdayaan dan pengembangan ketenagaan secara tepat. Purna jabatan kepala sekolah yang bertugas sebagai guru merupakan aset bagi sekolah tempat penugasan yang dapat dimanfaatkan secara bijak dengan cara yang humanis dan bersahabat untuk meningkatkan kualitas sekolah.
3. Model manajemen ketenagaan purna jabatan kepala sekolah di Kota Yogyakarta diharapkan berimplikasi pada penataan kebijakan ketenagaan purna jabatan secara professional dan bijaksana. Profesional mengacu pada fungsi-fungsi manajemen ketenagaan dan tata kelola secara tertib dalam aturan tertulis dan jelas. Bijaksana dimaksudkan dalam pelaksanaan memperhatikan semua aspek dan kondisi purna jabatan dengan mengacu pada tata aturan yang berlaku. Model ini berdasarkan fakta dan data dilapangan serta harapan dari purna jabatan dan warga sekolah di Kota Yogyakarta secara implementatif nantinya diharapkan berimplikasi pada perbaikan praktik kebijakan pendidikan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang telah dirumuskan dan implikasinya, maka peneliti menyarankan beberapa hal berikut:

1. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta dan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta perlu melakukan

analisis kebutuhan ketenagaan setiap sekolah secara mendalam sebelum pelaksanaan kebijakan penempatan purna jabatan kepala sekolah. Penempatan purna jabatan kepala sekolah perlu diatur mekanismenya secara jelas dan sistematis agar tidak menimbulkan kegaduhan dan penolakan dari purna jabatan dan warga sekolah tempat penugasan.

2. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta dan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta perlu melakukan penyiapan dan pelatihan bagi purna jabatan kepala sekolah berkaitan dengan kompetensi pedagogik dan professional sebelum penempatan sebagai guru.
3. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta dan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta perlu memahami manajemen ketenagaan purna jabatan kepala sekolah dan melakukan zonasi penempatan purna jabatan kepala sekolah dengan mempertimbangkan aspek usia, jarak tempuh dengan tempat tinggal dan hasil *job analysis*.
4. Pemerintah perlu mempertimbangkan perubahan peraturan batasan umur maksimal pengawas satuan pendidikan 50 tahun pada Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 tentang standar pengawas sekolah/madrasah. Hal ini untuk memberikan kesempatan bagi kepala sekolah yang berkompeten dan berintegritas setelah masa periode jabatannya berakhir menjadi pengawas sekolah.

5. Pemerintah perlu mempertimbangkan kepala sekolah sebagai jabatan karier dan professional. Oleh karena itulah perlu menata ulang peraturan berkaitan guru, kepala sekolah dan pengawas.
6. Kepala sekolah tempat penugasan purna jabatan kepala sekolah perlu dibekali pemahaman berkaitan manajemen ketenagaan purna jabatan kepala sekolah agar dapat sinergis dan harmonis dalam mengelola purna jabatan kepala sekolah.
7. Purna jabatan kepala sekolah perlu menyadari tugas utama mereka sebagai guru dan mengajar peserta didik serta mengabdikan dan memajukan dunia pendidikan.