

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan data serta hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu: (a) Proses perencanaan di sekolah didasarkan atas analisis kebutuhan, dalam proses tersebut yaitu melihat adanya kekosongan-kekosongan jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan penggantian atau perlu yang sesuai kompetensinya baik untuk tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. (b) proses perencanaan berdasarkan aturan atau kebijakan sebagai dasar perencanaan ketenagaan di sekolah mengacu pada instruksi kerja yang diatur sesuai standar ISO 9001:2008. Mekanisme yang dilakukan pada proses perencanaan berdasarkan pada rapat interen sekolah dan merencanakan ketenagaan berdasarkan analisis kebutuhan. (c) Pihak-pihak yang terlibat dalam proses perencanaan ketenagaan di sekolah yaitu kepala sekolah selaku pengawas, wakil kepala sekolah yang berwenang dalam proses pengelolaan ketenagaan, komite sekolah selaku pengelola anggaran dalam proses pengelolaan ketenagaan.
2. Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui: (a) Proses rekrutmen ketenagaan di sekolah berdasarkan informasi yang di berikan langsung oleh pihak yang berkompeten sesuai hasil analisis kebutuhan ketenagaan baik untuk tenaga pendidik atau tenaga kependidikan. (b) Syarat-syarat dalam proses rekrutmen ketenagaan di sekolah yaitu untuk

tenaga guru honor memasukan surat lamaran, biodata, Ijazah S1, transkrip nilai, akta mengajar, pas photo. Untuk tenaga administrasi honor memasukan surat lamaran, biodata pribadi, Ijazah terakhir, sertifikat komputer, pas photo. (c) kendala-kendala dalam proses rekrutmen ketenagaan di sekolah tidak ada karena proses rekrutmen sudah berjalan dengan baik.

3. Pengembangan kompetensi : (a) Strategi pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan (b) pihak yang terlibat dalam pengembangan kompetensi di sekolah yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah bagian kurikulum, wakil kepala sekolah bagian administrasi, komite sekolah dan kerjasama dengan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. (c) prosedur pelaksanaannya di laksanakan melalui perencanaan yang baik, sehingga diperoleh tenaga kependidikan dan pendidik melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan honor yang diangkat oleh sekolah, agar selalu meningkatkan kompetensi yang dimiliki melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan, dan juga selalu mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi khususnya di dunia pendidikan.

2. Bagi wakil kepala sekolah bagian kurikulum dan wakil kepala sekolah bagian administrasi selaku pelaksana pengelola ketenagaan, dalam pelaksanaan pengelolaan ketenagaan seharusnya melaksanakan proses seleksi ketenagaan agar lebih dapat mengetahui secara jelas kualitas dan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga-tenaga yang direkrut.
3. Bagi kepala sekolah agar lebih memperbaiki dan meningkatkan mekanisme penerimaan ketenagaan dan di sesuaikan dengan standar mutu pengelolaan ketenagaan yang sudah di atur dengan instruksi kerja ISO 9001:2008. Sehingga proses pengelolaan mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi dan pengembangan kompetensi ketenagaan dapat dilaksanakan dengan efektif.
4. Bagi Dinas Pendidikan agar selalu memantau proses pengadaan ketenagaan yang dilakukan oleh pihak sekolah berdasarkan otonomi atau kewenangan sekolah. Agar tidak terjadi pengelolaan ketenagaan yang tidak sesuai dengan prosedur mutu yang sudah ditetapkan.
5. Bagi peneliti lain agar dijadikan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lanjutan terkait dengan "*Otonomi Sekolah Dalam Pengelolaan Ketenagaan*". Adapun aspek yang perlu dikaji lagi yaitu : Penempatan dan program orientasi ketenagaan, Penilaian prestasi kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sistem penggajian ketenagaan, dan sistem pemberhentian ketenagaan.