

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan dan pembahasan hasil penelitian, manajemen ketenagaan di SMK Taruna Bangsa Gabus Pati dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen ketenagaan di SMK Taruna Bangsa Gabus Pati melalui proses-proses sebagai berikut:
 - a. Pengadaan ketenagaan di SMK Taruna Bangsa Pati dilakukan dengan beberapa tahap yaitu penerimaan tenaga kependidikan, pendaftaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, pengangkatan dan penempatan
 - b. Pengembangan karyawan di SMK Taruna Bangsa dilakukan dengan menggunakan kegiatan IHT, MGMP antar guru mapel di sekolah, pelatihan di bidang kurikulum dan supervisi guru dan karyawan
 - c. Kompensasi/pemberian balas jasa di SMK Taruna Bangsa diberikan terhadap guru – guru atau pegawai yang berprestasi dan mengharumkan nama sekolah minimal tingkat Kabupaten. Kompensasi itu berupa pemberian uang kepada guru yang berprestasi;
 - d. Pengintegrasian karyawan di SMK Taruna Bangsa dilakukan dengan mengadakan rapat bulanan secara rutin, pemberian balas jasa bagi yang berprestasi serta pemberian motivasi – motivasi saat apel;
 - e. Pemeliharaan karyawan di SMK Taruna Bangsa dengan cara yaitu

fasilitas BPJS kesehatan bersubsidi, bantuan guru atau karyawan yang sakit dan melahirkan, wisata keluarga guru dan karyawan, seragam guru dan karyawan, serta halal bihalal

- f. Pemutusan hubungan kerja di SMK Taruna Bangsa Pati dilakukan jika tenaga kependidikan mengundurkan diri, meninggal dunia dan tidak mematuhi tata tertib
 - g. Penilaian ketenagan di SMK Taruna Bangsa Gabus Pati dilakukan Kepala sekolah dengan tetap menerima masukan dari Wakil Kepala dan manajemen sekolah. Waktu pelaksanaan penilaian kinerja tenaga kependidikan dua kali dalam setahun yaitu pada pertengahan tahun ajaran dan mendekati akhir tahun pelajaran.
2. Faktor pendukung peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SMK Taruna Bangsa Gabus adalah motivasi dari para guru untuk selalu meningkatkan kualitas diri. Sedangkan faktor penghambatnya adalah berupa bentuk persaingan di luar SMK Taruna Bangsa khususnya di Kecamatan Gabus.

B. Saran

1. Hendaknya Kepala Sekolah lebih meningkatkan komunikasi internal sehingga pengambilan keputusan dapat lebih tepat, efektif dan efisien. Kepala sekolah juga perlu mempertimbangkan dengan sungguh – sungguh apabila akan mengadakan mutasi karyawan.

2. Hendaknya Kepala sekolah melakukan seleksi yang akuntabel dalam merekrut tenaga kependidikan dengan cara online untuk menjaring tenaga kependidikan yang lebih profesional/ pengalaman serta menambahkan tes psikotes dalam seleksi.

C. Kata Penutup

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah. Karena berkat kekuatan dari-Nya, penulis memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tesis ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tesis ini dari awal hingga akhir. Penulis menyadari meskipun telah berusaha semaksimal mungkin, namun tentunya tetap terdapat kesalahan dan kekurangan. Untuk itu kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan demi kesempurnaan tesis ini. Segala kebenaran hanyalah milik Sang Pencipta, teriring do'a semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.