

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka didapatkan hasil penelitian yang terangkum dalam kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan rekrutmen calon kepala sekolah dilaksanakan oleh dua lembaga, yaitu:
  - a. Disdikbud sebagai penyeleksi administrasi calon kepala sekolah yang kegiatan pelaksanaannya diawali dengan analisis proyeksi kebutuhan untuk jangka panjang selama dua tahun ke depan berdasarkan data dari kepala sekolah terdahulu, tentang berhenti atas permohonan sendiri, masa penungasan berakhir, mencapai batas usia pensiun, diangkat pada jabatan lain, dikenakan hukuman disiplin, dinilai berkinerja kurang, sakit atau berhalang tetap, tugas belajar dan meninggal dunia. Seleksi Administratif dilaksanakan sesuai aturan yang diberikan oleh LPMP.
  - b. LPMP memiliki Tugas dan wewenang sebagai penyeleksi akademik dan pelaksana pendidikan dan pelatihan (diklat). Kegiatan tersebut dimulai dengan analisis kebutuhan pengembangan keprofesian (AKPK) sesuai dengan Kompetensi Kepala sekolah yaitu Permendiknas nomor 13 tahun 2007 dan dilanjutkan dengan pendidikan dan pelatihan selama kurang lebih tiga bulan dengan tiga

tahapan, yaitu: *in service learning* (IN 1), *on the job learning* (OJL) dan *in service 2* (IN 2). Tahapan terakhir adalah pengumuman lulus dan layak sebagai kepala sekolah dengan pemberian sertifikat dari LPPCKS. Adapun pelaksanaan rekrutmen calon kepala sekolah di kota Palangkaraya adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan dilakukan dengan cara pembentukan tim melalui rakor prodef, salah satu kegiatannya adalah program penyiapan seleksi calon kepala sekolah (PPCKS). PPCKS tersebut dibebankan pada LPMP dan Disdikbud Kota Palangka Raya. Disdikbud membawahi para guru-guru di Kota Palangka Raya sedangkan LPMP berwenang sebagai tim seleksi akademik dan penanggung jawab pelaksana rekrutmen calon kepala sekolah yang didalamnya terdiri dari tenaga ahli, seperti: asesor dan *master trainer*.
- 2) Pengorganisasian dilakukan secara khusus dalam rakor prodef. Dalam rakor prodef tersebut dijelaskan bahwa Disdikbud dan LPMP adalah lembaga yang saling berkoordinasi dalam program penyiapan calon kepala sekolah. Dalam hal ini, pihak yang memiliki wewenang dalam seleksi administrasi adalah Disdikbud dan LPMP berwenang sebagai penanggung jawab prodef dan pemilik tenaga ahli dalam seleksi akademik serta pelaksana pendidikan dan pelatihan (diklat).

- 3) Pelaksanaan dalam rekrutmen calon kepala sekolah ini dilakukan tahapan pertama oleh Disdikbud, yaitu: berdasarkan analisis kebutuhan yang telah dilakukan, maka ditindaklanjuti dengan pengusulan peserta calon kepala sekolah untuk memenuhi persyaratan dilengkapi dengan administrasi khusus sebagai penunjang. Administrasi dikoreksi dan disesuaikan dengan syarat yang diajukan, maka dapat dinyatakan lulus secara administrasi dan akan diikutsertakan dalam seleksi akademik dan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh tim penanggung jawab penyiapan calon kepala sekolah, yaitu: LPMP Provinsi Kalimantan Tengah.
  - 4) Pengawasan dilakukan oleh masing masing lembaga sesuai dengan wewenang dan beban kerjanya, seperti: Disdikbud berperan dalam pengawasan seleksi berkas secara langsung yang dilakukan oleh panitia seleksi sampai berkas tersebut diserahkan kepihak LPMP. Sedangkan LPMP berperan dalam pengawasan seleksi akademik serta pelaksana pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi para calon kepala sekolah yang telah dinyatakan lulus administrasi oleh Disdikbud.
2. Kendala rekrutmen calon kepala sekolah di Kota Palangka Raya, terjadi pada masing-masing lembaga baik di Disdikbud dan LPMP adalah sebagai berikut:

- a. Sebagian calon kepala sekolah yang mendaftarkan diri kurang bisa memasukan data pribadi melalui situs *online* “PadamuNegeri”, sehingga menyita waktu panitia untuk mengisikannya kembali.
- b. Apabila pendaftaran hanya melalui berkas atau yang dilihat hanya secara administrasi saja, maka dianggap tidak mampu menjawab untuk mendapatkan kandidat atau calon kepala sekolah yang memang benar-benar berpotensi dan kredibel untuk menjadi kepala sekolah.
- c. Surat edaran yang disebarakan ke sekolah-sekolah itu ada yang bersifat subjektif, artinya apabila ada kepala sekolah yang tidak senang dengan guru-guru di sekolah padahal guru tersebut dianggap potensial sebagai kepala sekolah, maka surat itu tidak akan disampaikan kepadanya dan kepala sekolah tersebut akan mengutus orang lain yang lebih disukainya kecuali pada saat itu ada monitor langsung yang terjun ke sekolah tersebut barulah subjektivitas itu dapat dihindari.
- d. Kurangnya anggaran dana untuk kegiatan seleksi administrasi oleh tim rekrutmen Disdikbud agar proses kegiatannya dapat berjalan dengan lebih maksimal lagi.
- e. Calon kepala sekolah harus menandatangani surat perjanjian bermaterai yang isinya “Apabila telah lulus mengikuti rekrutmen calon kepala sekolah, maka cakep tidak akan menuntut untuk menjadi kepala sekolah.

- f. Pengangkatan untuk calon kepala sekolah yang telah lulus seleksi rekrutmen calon kepala sekolah tidak sertamerta menjamin calon kepala sekolah menjadi kepala sekolah karena harus mengikuti kebijakan dari pemerintah setempat, seperti: walikota atau bupati masing-masing daerah.
- g. Guru yang tidak mengikuti tes rekrutmen calon kepala sekolah namun kenal dengan orang pemerintahan, maka bisa saja diangkat menjadi kepala sekolah.
- h. Ketidakikutsertaan LPMP dalam seleksi administrasi dapat berakibat *miss communication* antara Disdikbud dan LPMP. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara LPMP dan Disdikbud.
- i. Calon kepala sekolah yang telah lulus administrasi pun setelah mengikuti seleksi akademik masih ada yang dinyatakan tidak lulus. Oleh karena itu, perlu digunakan rangking demi objektivitas dalam pemilihan calon kepala sekolah.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Disdikbud Kota Palangka Raya
  - a. Pelaksanaan rekrutmen khususnya dalam seleksi berkas administrasi dianggap tidak mampu mewakili untuk mendapatkan calon kepala

sekolah yang potensial. Untuk itu, perlu adanya persyaratan yang lebih substantif dan mampu mewakili untuk mendapatkan calon kepala sekolah yang potensial dan kredibel setelah seleksi administrasi.

- b. Disdikbud harus dapat mengawasi dengan baik pelaksanaan seleksi berkas administrasi.
- c. Penentuan lulus atau tidaknya calon kepala sekolah harus ditentukan dari hasil seleksi dari Disdikbud dan LPMP

## 2. Bagi LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Pelaksanaan rekrutmen calon kepala sekolah antara LPMP dan Disdikbud harusnya memiliki kolerasi yang baik dalam hal komunikasi antara kedua lembaga tersebut agar tidak terjadi *miss communication*, sehingga pelaksanaan dan pengawasannya dapat dijalankan dengan baik agar menghasilkan kepala sekolah yang baik pula.

## 3. Bagi Calon Kepala Sekolah

Para guru yang ingin mendaftarkan diri menjadi calon kepala sekolah di Kota Palangka Raya diharapkan harus mampu menguasai ilmu teknologi (IT), lebih khusus saat memasukkan data pribadinya pada situs *online* “PadamuNegeri” agar tidak menyulitkan para tim rekrutmen Disdikbud. Penguasaan IT diperlukan bagi calon kepala sekolah agar saat mendapatkan jabatan sebagai kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya secara menyeluruh tanpa harus minta bantuan orang lain khususnya yang berhubungan dengan IT.

#### 4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lain yang berkaitan dan berkontribusi dalam manajemen rekrutmen calon kepala sekolah di Kota Palangka Raya pada lembaga Disdikbud dan LPMP karena Disdikbud dan LPMP merupakan lembaga yang harus saling berkoordinasi karena sebagai mitra dalam manajemen rekrutmen calon kepala sekolah di Kota Palangka Raya untuk menghasilkan para kepala sekolah yang potensial dan kridebel.