

BAB VII

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.

Berdasarkan temuan di lapangan, ada beberapa kesimpulan yang dapat ditari, yaitu :

1. Penempatan guru baru sekolah dasar di Kabupaten Deli Serdang adalah wewenang bupati. Surat keputusan penempatan dikeluarkan oleh bupati setelah meminta DAKL guru dari Dinas P dan P kabupaten. Keterlibatan Dinas P dan P adalah menyampaikan DAKL guru di lingkungan unit organisasi lembaga pendidikan.
 - a). Rekapitulasi DAKL SDN Kabupaten Deli Serdang Tahun 2004 menunjukkan, bahwa kekurangan guru mencapai angka 1.283 orang. Artinya, masih sangat dibutuhkan pengangkatan guru baru untuk memenuhi kebutuhan.
 - b). Dalam kondisi kekurangan guru, semakin menguat partisipasi sekolah mengangkat guru honor. Hal ini diyakini karena keberadaan dana BOS yang diluncurkan pemerintah. Karena, salah satu point alokasi pengeluaran dana BOS adalah membayar gaji tenaga honorer.
2. Perpindahan tugas guru di lingkungan Dinas P dan P Kab. Deli Serdang adalah wewenang bupati. Alur pemindahan tugas guru didasarkan pada permohonan guru, pengantar dari kepala sekolah dan cabang dinas kecamatan. Selanjutnya diteruskan ke kantor Dinas P dan P kabupaten. Dinas P dan P melakukan analisis data kekurangan dan kelebihan guru. Hasil analisis disampaikan kepada bupati untuk dipertimbangkan dan selanjutnya membuat surat keputusan.

3. Promosi guru untuk satu jabatan di Kabupaten Deli Serdang terpusat di kantor bupati. Dinas P dan P mempunyai peran sebagai yang melanjutkan permohonan guru kepada bupati. Analisis kepatutan dan kelayakan untuk menduduki jabatan adalah wewenang bupati melalui Baperjakat. Dinas P dan P mengajukan permohonan guru kepada bupati untuk diangkat dalam satu jabatan. Bupati mengeluarkan surat keputusan pengangkatan dalam jabatan. Belum ada pelimpahan kewenangan dari bupati ke Dinas P dan P kabupaten.
4. Ditinjau dari sudut jumlah sekolah dan guru, berpeluang diadakan pengembangan pola distribusi dalam mengatasi permasalahan distribusi guru SD di Kab. Deli Serdang. Karena, terdapat beberapa sekolah yang kelebihan guru, sedangkan di sisi lain terdapat yang kakurangan.

B. Saran.

Berdasarkan kondisi nyata di lapangan, serta situasi distribusi guru SD di Kab. Deli Serdang, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang penting untuk dipertimbangkan oleh yang berkaitan dengan distribusi, yaitu :

1. Dari temuan di lapangan, dipahami bahwa salah satu hal yang mendukung pengembangan pola distribusi guru adalah sebaran sekolah ada di setiap wilayah kecamatan. Di beberapa tempat terdapat sekolah-sekolah yang berada dalam satu kompleks. Jika hal ini dikaitkan dengan kondisi kekurangan dan kelebihan guru, maka sangat memungkinkan sekolah yang berdekatan dilakukan relokasi guru.

2. Jika para pengambil keputusan dalam organisasi harus memiliki wewenang relokasi sumber daya manusia, maka penempatan, pemindahan, dan pengangkatan dalam jabatan harus di delegasikan ke Dinas P dan P Kabupaten Deli Serang.
3. Dari uraian tersebut, dapat dimengerti bahwa pada dasarnya seorang guru berkeinginan untuk promosi jabatan. Promosi di pandang sebagai pengembangan karier, serta penghasilan yang diperoleh akan lebih besar. Sehingga, pada dasarnya guru secara umum berkeinginan untuk promosi jabatan.
4. Keinginan guru akan promosi merupakan peluang distribusi untuk mendapatkan yang terbaik untuk dipromosikan. Oleh karena itu, dituntut sistem penjarangan yang dapat memperkirakan sumber daya yang terbaik.
5. Kondisi yang mendukung distribusi guru adalah menguatnya partisipasi sekolah mengangkat guru honor. Oleh karena itu, standar dan persediaan tenaga guru perlu menjadi perhatian agar menguatnya peran sekolah benar-benar bermanfaat.
6. Tiga persoalan penting yang harus disikapi dalam hal menguatnya partisipasi sekolah mengangkat guru honor. *Pertama*, menentukan standar pengangkatan guru honorer sesuai dengan kondisi daerah. *Kedua*, Dinas P dan P sebagai pengelola pendidikan harus melakukan pengawasan pengangkatan guru yang dilakukan sekolah. *Ketiga*, adanya ketersediaan tenaga guru honor yang siap diangkat sekolah yang membutuhkan.
7. Apabila diyakini bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam organisasi, salah satu implikasinya ialah pengembangan distribusi guru perlu mendapat perhatian. Pertanyaan yang muncul bukan lagi apakah akan

melakukan investasi pada distribusi, melinkan berapa besar investasi yang harus diberikan dalam distribusi.

8. Agar manfaat pengembangan pola distribusi dapat dipetik semaksimal mungkin, berbagai langkah perlu ditempuh, antara lain: 1). Penentuan kebutuhan organisasi, 2). Penentuan sasaran distribusi, 3). Identifikasi prinsip-prinsip distribusi, 4). Pelaksanaan program distribusi, dan 5). Identifikasi manfaat distribusi.
9. Beberapa prinsip pengembangan pola distribusi yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan. Prinsip distribusi dimaksud berkisar pada beberapa hal, yaitu : pemerataan, partisipasi, pengalihan, dan transparansi.
10. Kondisi permasalahan distribusi yang dihadapi akan memberi arah bagaimana pola distribusi akan dikembangkan. Oleh karena itu tepat tidaknya suatu pola distribusi yang digunakan sangat tergantung pada analisa terhadap permasalahan yang dihadapi.
11. Jika maksud pengembangan distribusi adalah untuk menjamin pemerataan, menggabungkan sekolah-sekolah yang berdekatan merupakan salah satu teknik yang mungkin digunakan.
12. Sistem informasi sangat penting dalam distribusi guru. Dari informasi data yang lengkap dan mudah, guru atau elemen lain dalam organisasi dapat membantu pelaksanaan distribusi baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, membangun sistem jaringan informasi sangat penting dalam pengembangan pola distribusi.

13. Apabila guru yang lebih sulit diharapkan secara partisipatif bermohon pindah, maka langkah selanjutnya yang dipandang tepat untuk digunakan adalah pengalihan tugas guru yang berlebih.

