

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengamatan, pengolahan data dan analisa data yang telah dilakukan, maka pada bab ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan manajemen sumber daya manusia di MTs Miftahul Ulum Besuki Situbondo dapat dilihat dari; *pertama*, penempatan wali kelas dilakukan dengan rapat bersama untuk membicarakan dan memutuskan siapa-siapa guru yang akan menjadi wali di kelas rendah dan kelas tinggi juga memperhatikan kemampuan dan kondisi individu guru yang bersangkutan. *Kedua*, pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan dengan cara mengutus guru sesuai dengan materi pelatihan yang diadakan oleh pemerintah, selain itu, guru juga mengikuti kegiatan kelompok guru (KKG) yang dibentuk tiap kecamatan yang dijadikan tempat sharing bagi guru. *Ketiga*, penilaian kinerja dilakukan oleh Kepala Sekolah baik dengan menggunakan metode penilaian model kualitatif dan kuantitatif dan kesemuanya telah memberikan dampak dan pengaruh positif baik untuk sekolah maupun bagi personel sekolah khususnya guru. *Keempat*, kompensasi/pemberian honor insentif yang dilakukan Kepala Sekolah disesuaikan dengan tugas, beban kerja dan kegiatan yang dilakukan oleh guru sehingga sesuai dengan harapan dan menjadi motivasi bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Besuki Situbondo baik, dengan melihat kegiatan yang dilakukan oleh para guru baik di dalam kelas ketika sedang mengajar maupun di luar jam mengajar. Pembelajaran kelas dilaksanakan sesuai kurikulum yang berlaku dengan berpedoman pada silabus dan RPP. Di luar jam mengajar di waktu tertentu dilakukan kegiatan ekstrakurikuler seperti latihan kepramukaan, latihan drum band, seni tari, latihan upacara bendera, bidang keagamaan, serta bimbingan khusus bagi siswa yang memiliki kelemahan dalam menerima pelajaran di kelas.
3. Sebagai faktor pendukung dari penerapan MSDM dalam peningkatan kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Besuki adalah dari 36 orang tenaga pendidik, hampir seluruhnya telah berkualifikasi sarjana, kecuali beberapa orang SMA. Jumlah itu lebih dari separuh telah tersertifikasi sebagai syarat standar pemenuhan kualitas tenaga pendidik. Begitu pula dengan tenaga kependidikan (kepala sekolah, operator sekolah/TU, tenaga perpustakaan, bujang sekolah dan satpam). Pada aspek kompetensi manajerial Kepala MTs Miftahul Ulum Besuki Situbondo, penyusunan rencana program dan kegiatan sekolah dibahas secara bersama-sama baik secara resmi atau formal. Dalam hal kepemimpinan, kepala sekolah selalu memberi dukungan serta bersikap sabar dan bijak. Sementara guru dalam melaksanakan tupoksinya sudah mampu menguasai konsep, struktur dan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan, meskipun terkadang masih ada guru yang selalu menggunakan metode yang sama setiap mengajar.

4. Sedangkan faktor penghambatnya adalah khusus dalam hal pelaksanaan tugas di dalam kelas, masih ada guru yang melaksanakan pembelajaran tidak melakukan persiapan-persiapan yang dibutuhkan.

B. Implikasi

1. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi dan referensi tentang pelunya meninjau kembali kegiatan manajemen sumber daya manusia di MTs Miftahul Ulum Besuki Situbondo dalam peningkatan kinerja guru. Hal ini menjadi penting karena pendidik dan tenaga kependidikan bukan hanya sekedar faktor produksi tapi juga sebagai asset yang perlu mendapat perhatian.
2. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan hendaknya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalismenya dalam menjalankan tugas melalui berbagai upaya mandiri yang bisa dilakukan.
3. Bagi pengelola institusi pendidikan, bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang ada di beberapa sekolah perlu dievaluasi secara lebih intensif untuk mengetahui dengan pasti akan potensi keunggulan serta kelemahan/keterbatasan masing-masing sekolah tersebut.
4. Bagi peneliti lain, kiranya penelitian ini dapat ditindaklanjuti dengan model yang lebih luas, di mana dapat digunakan objek penelitian yang lebih banyak serta menggunakan parameter atau indikator-indikator yang lebih banyak agar dapat mengungkap realita yang sebenarnya.

C. Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian, maka peneliti merekomendasikan dalam bentuk saran terkait dengan penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam peningkatan kinerja guru, yaitu sebagai berikut :

1. Kepala Madrasah diharapkan untuk lebih meningkatkan paling tidak mempertahankan kinerja guru melalui penerapan manajemen SDM, yang tentunya semakin hari akan semakin jauh lebih baik lagi, sehingga SDM para guru mencapai kualitas yang handal.
2. Guru diharapkan untuk lebih giat mempelajari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, secara baik seluk beluk dunia pendidikan dan beberapa permasalahan yang sedang dihadapi dunia pendidikan di Indonesia saat ini.
3. Bagi peneliti lanjutan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi, serta diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam tentang penerapan manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja guru yang dirasa masih perlu perbaikan dan penelitian yang berkelanjutan dengan fokus lain, sebab dalam penelitian ini masih banyak keterbatasan dan kekurangan.