

BAB VI

PENUTUP

A. *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka penulis membuat Kesimpulan berdasarkan hasil pengamatan, pengolahan data dan analisis data yang telah dilakukan dilakukan, maka pada bab ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia di SMA Ma'arif Kadungora dapat dilihat pada aspek memadainya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik secara kuantitas maupun kualitas khususnya kualifikasi jenjang pendidikan. Dari 19 orang tenaga pendidik, 18 berkualifikasi sarjana dan 1 orang sudah magister. Jumlah itu lebih dari separuh telah tersertifikasi sebagai syarat pemenuhan kualitas tenaga pendidik. Begitu pula dengan tenaga kependidikan (kepala sekolah, operator sekolah). Pada aspek kompetensi manajerial kepala sekolah SMA Ma'arif Kadungora, penyusunan program dan kegiatan sekolah dibahas secara bersama-sama baik resmi atau formal. Dalam hal mengelola, setiap guru diberi tugas pokok maupun tugas tambahan dan senantiasa dilaksanakan dengan baik oleh guru. 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 masih ada guru yang menggunakan metode yang sama setiap mengajar.

2. Upaya meningkatkan profesionalisme guru di SMA Ma'arif Kadungora sudah dilakukan dengan baik dalam hal memahami tuntutan profesi, mencapai kualifikasi dan kompetensi, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas melalui organisasi profesi, mengembangkan etos kerja, dan mengadopsi inovasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi.
3. Penerapan manajemen sumber daya manusia di SMA Ma'arif Kadungora dapat dilihat dari penempatan wali kelas dilakukan melalui rapat bersama. Pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan dengan mengutus guru sesuai dengan materi pelatihan yang diadakan oleh pemerintah, selain itu guru mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dibentuk tiap kecamatan yang dijadikan tempat sharing bagi guru. Penilaian kinerja dilakukan oleh kepala sekolah baik dengan menggunakan metode penilaian model kualitatif dan kuantitatif dan semuanya telah memberikan dampak dan pengaruh positif baik untuk sekolah maupun bagi personil sekolah khususnya guru. Pemberian kompensasi honor insentif yang diberikan kepala sekolah kepada guru Khusus untuk non PNS dan sudah dilakukan dengan baik sehingga sesuai dengan harapan dan menjadi motivasi bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme

guru ini mengindikasikan bahwa manajemen sumberdaya manusia sangat berpengaruh dalam meningkatkan profesionalisme guru, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Keempat komponen tersebut akan menjadikan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan akan semakin bermanfaat baik bagi peserta didik untuk menentukan kompetensi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan menjadi lebih baik.

4. Kreativitas SDM guru di SMA Ma'arif Kadungora dalam pembelajaran sudah bagus. Artinya, berada pada kategori sedang, karena guru yang mengajar di SMA Ma'arif Kadungora pada umumnya dapat membuat dan melakukan:
 - a. Perencanaan pembelajaran: tujuan, kegiatan, metode, alat pengajaran, dan evaluasi pembelajaran.
 - b. Manajemen pengajaran yang baik termasuk penyampaian materi, metode mengajar, media/alat pelajaran, dan interaksi di kelas yang baik..
 - c. Pelaksanakan penilaian pengajaran dengan baik dan berpareasi.
5. Guru di SMA Ma'arif Kadungora menerapkan kreativitas dengan workshop, aktif di MGMP, kunjungan ke sekolah lain, perbaiki sarana, dan tingkatkan kerja sama antar pemangku kepentingan pendidikan.

Maka dari itu keempat komponen manajemen sumber daya manusia tersebut harus dirancang dengan sebaik mungkin guna menciptakan kompetensi profesionalisme guru yang baik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dirancang secara teratur dan terarah agar dapat meningkatkan kompetensi

profesionalisme guru yang lebih baik. Selain itu, manajemen sumber daya manusia harus tetap diawasi dan dipantau terus menerus oleh kepala sekolah, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaannya agar mampu meningkatkan profesionalisme guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan yang telah dikemukakan diatas terdapat saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi dan referensi tentang perlunya meninjau kembali kegiatan manajemen sumber daya manusia di SMA Ma'arif Kadungora dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah juga harus mengupayakan memberikan pelatihan bagi guru untuk meningkatkan kemampuan mengajarnya, Bagi pendidik dan tenaga kependidikan hendaknya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalismenya dalam menjalankan tugas melalui berbagai upaya yang bisa dilakukan. Bagi pengelola institusi pendidikan, bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang ada di beberapa sekolah perlu dievaluasi secara lebih insentif untuk mengetahui dengan pasti akan potensi keunggulan serta kelemahan/keterbatasan masing-masing sekolah tersebut.
2. Berdasarkan temuan penelitian terkait pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di SMA Ma'arif Kadungora ada beberapa saran yang ditujukan antara lain:

- a. Hendaknya pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan ditingkatkan dan dievaluasi secara maksimal.
- b. Hendaknya dalam upaya memaksimalkan hasil pengembangan sumber daya manusia, maka harus menemukan solusi yang efektif untuk beberapa faktor penghambat yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia.
- c. Hendaknya kerjasama semua pihak lebih ditingkatkan lagi dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di lembaga pendidikan.

1. Pemerintah

Hendaknya pemerintah lebih meningkatkan kembali dukungan terhadap program pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam baik negeri maupun swasta dengan memberikan solusi yang efektif terhadap beberapa kendala yang sering ditemui dan menjadi kendala dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia.

2. Peneliti selanjutnya

Dikarenakan adanya banyak kekurangan dalam penelitian ini, maka penting adanya penelitian lebih lanjut yang dapat dilakukan oleh peneliti lain di lembaga pendidikan Islam untuk mengungkap lebih luas terkait pengembangan sumber

daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik.