

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat dikemukakan dua simpulan sebagai berikut. **Pertama**, perencanaan manajemen sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto telah berlangsung secara terstruktur dan berpijak pada regulasi kepegawaian nasional yang berlaku. Proses tersebut dimulai dari analisis kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja aktual setiap bidang, yang kemudian dituangkan ke dalam dokumen Rencana Kerja tahunan.

Siklus perencanaan mencakup empat tahapan yang saling berkaitan, yakni identifikasi kekurangan pegawai, pengajuan formasi CPNS/PPPK, pelaksanaan seleksi melalui sistem SSCASN yang transparan dan berbasis merit, serta orientasi pegawai baru yang memperkenalkan prosedur kerja secara langsung. Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) berbasis digital turut memperkuat responsivitas perencanaan, karena kondisi kepegawaian dapat dipantau secara berkala sehingga kebutuhan mutasi atau pengangkatan PPPK dapat diproses dengan segera. Keseluruhan proses ini mengindikasikan bahwa perencanaan SDM di dinas tidak dilaksanakan secara reaktif, melainkan bersifat antisipatif dan berorientasi pada pemenuhan kebutuhan strategis jangka menengah organisasi.

**Kedua**, pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto terbukti mampu menjadi pilar strategis melalui empat dimensi yang saling mendukung. Dimensi pertama adalah penempatan pegawai berbasis kompetensi, di mana setiap pegawai diarahkan pada fungsi jabatan yang sesuai dengan kapasitas dan latar belakang keahliannya. Dimensi kedua adalah evaluasi kinerja triwulanan yang dilaksanakan melalui platform Simpeg dan dijadikan dasar pertimbangan promosi jabatan. Dimensi ketiga adalah keberlanjutan pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan target Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Mojokerto Tahun 2021–2026, termasuk program digitalisasi data satuan pendidikan. Dimensi keempat adalah siklus manajemen kepegawaian yang menyeluruh, mencakup rekrutmen, pembinaan, pengembangan kompetensi, promosi, hingga manajemen purnatugas. Keempat dimensi tersebut secara kolektif membentuk fondasi yang kokoh bagi penyelenggaraan layanan pendidikan yang berkualitas di tingkat kabupaten, sebagaimana termaktub dalam visi dinas: "Terwujudnya Pelayanan Prima di Bidang Pendidikan Menuju Generasi Emas Produktif."

## **B. Implikasi**

### **1. Implikasi teoritis**

Penelitian ini memberikan sejumlah kontribusi terhadap pengembangan khazanah ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia pada institusi pendidikan regional. Secara teoritis,

temuan penelitian ini memperkuat kerangka *Strategic Human Resource Management* (SHRM) yang dikemukakan oleh Armstrong dan Taylor, yang menekankan urgensi penyelarasan antara kebijakan SDM dan arah strategis organisasi. Kontribusi tersebut tampak nyata dalam konteks dinas pendidikan sebagai entitas publik, di mana praktik MSDM yang berbasis kompetensi dan didukung teknologi informasi terbukti mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi.

Selain itu, penelitian ini memperluas perspektif kajian MSDM di bidang pendidikan yang selama ini lebih banyak terfokus pada tingkat mikro, yakni unit sekolah atau lembaga pendidikan individual. Dengan menempatkan dinas pendidikan sebagai unit analisis, penelitian ini mengisi kesenjangan empiris yang cukup signifikan terkait pengelolaan SDM pada level pemerintah daerah sebagai pengelola pendidikan regional. Temuan ini sekaligus mempertegas pandangan Bush dan Coleman bahwa kualitas manajemen lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang mengelolanya, sehingga investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai bukan sekadar kebutuhan operasional, melainkan keharusan strategis.

Lebih jauh, penelitian ini turut memperkuat argumentasi Jiang et al. bahwa praktik MSDM strategis yang mencakup siklus pengelolaan SDM secara menyeluruh berkorelasi positif dengan peningkatan performa organisasi dan efektivitas implementasi kebijakan. Dalam konteks dinas pendidikan, korelasi

tersebut termanifestasi dalam peningkatan kapasitas dinas untuk merespons kebutuhan satuan pendidikan secara lebih terencana dan akuntabel.

## 2. Implikasi praktis

Secara praktis, temuan penelitian ini memiliki sejumlah implikasi yang relevan bagi pemangku kepentingan di lingkungan pendidikan daerah.

- a. **Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto**, penelitian ini mengonfirmasi bahwa sistem perencanaan SDM yang telah berjalan perlu terus diperkuat dengan pembaruan pemetaan kompetensi secara berkala, sehingga penempatan pegawai senantiasa mencerminkan kebutuhan jabatan yang mutakhir. Di samping itu, program pengembangan kompetensi yang selama ini masih terbatas perlu diperluas cakupannya dengan berpijak pada analisis kebutuhan pelatihan yang terstruktur dan berbasis data kinerja aktual.

- b. **Bagi pengelola kebijakan pendidikan regional**, penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan pendidikan daerah sangat bergantung pada kapasitas SDM yang mengelolanya. Oleh karena itu, penguatan sistem manajemen kinerja ASN berbasis capaian sebagaimana diamanatkan dalam PermenPAN-RB Nomor 8 Tahun 2021 perlu diterapkan secara konsisten sebagai instrumen pengendalian mutu layanan pendidikan.

- c. **Bagi peneliti selanjutnya**, penelitian ini dapat menjadi landasan empiris untuk mengkaji aspek-aspek pengelolaan SDM yang belum terjangkau

oleh penelitian ini, seperti dampak pengembangan kompetensi terhadap capaian mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan, maupun efektivitas penerapan talent management di lingkungan aparatur sipil negara bidang pendidikan.

### 3. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi yang telah diuraikan, beberapa saran dikemukakan sebagai berikut.

1. Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto disarankan untuk memutakhirkan pemetaan kompetensi pegawai secara rutin, minimal satu kali dalam satu tahun anggaran, agar penempatan dan penugasan pegawai senantiasa didasarkan pada profil kompetensi yang relevan dengan kebutuhan jabatan terkini.
2. Program peningkatan kompetensi perlu dirancang secara lebih sistematis dengan mengacu pada analisis kebutuhan pelatihan yang terukur. Program tersebut hendaknya tidak hanya bersifat normatif, melainkan dikaitkan langsung dengan indikator kinerja setiap bidang, sehingga dampaknya terhadap kualitas layanan pendidikan dapat dievaluasi secara konkret.
3. Mekanisme evaluasi kinerja yang telah berjalan melalui platform Simpeg perlu diperkuat dengan pengembangan indikator kinerja yang lebih berorientasi pada output layanan pendidikan, bukan semata-mata aspek administratif. Hal ini penting agar evaluasi kinerja benar-benar

mencerminkan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan pendidikan regional.

4. Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan perspektif satuan pendidikan sebagai pihak yang secara langsung merasakan dampak kebijakan SDM dinas. Pendekatan campuran (*mixed methods*) yang menggabungkan data kualitatif dan kuantitatif juga dapat dipertimbangkan guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara praktik MSDM dinas dan mutu pendidikan di tingkat kabupaten.

