

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari permasalahan yang diteliti dan berdasarkan Analisa yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dari hasil penemuan penelitian ditemukan beberapa komponen inti yang dilakukan SMP Swasta An Nizam dalam proses rekrutmen guru antara lain: 1) Digitalisasi brosur, 2) Persyaratan Akademik/Non Akademik, 3) Memiliki visi dan misi yang sama dengan SMP Swasta An Nizam, 4) Evaluasi.
2. Dari hasil penemuan penelitian ditemukan beberapa komponen inti yang dilakukan SMP Swasta An Nizam dalam proses seleksi guru antara lain: 1) Adanya instrument seleksi, 2) Pelaksanaan seleksi dan kemampuan, 3) Micro teaching, 4) *Job description* (Uraian kerja, jabatan dan tanggung jawab).
3. Dari hasil penemuan penelitian ditemukan beberapa komponen inti yang dilakukan SMP Swasta An Nizam dalam pengembangan pendidikan dan pelatihan guru antara lain: 1) Pendidikan dan pelatihan eksternal, 2) Pendidikan dan Pelatihan internal, 3) Pendidikan dan pelatihan terkait dengan kompetensi guru.
4. Dari hasil penemuan penelitian ditemukan beberapa komponen inti yang dilakukan SMP Swasta An Nizam dalam pengembangan pendidikan dan pelatihan guru antara lain, 1) Gaji, 2) Reward umroh untuk guru yang berkualitas, 3) Intensif untuk guru yang memiliki hafalan Qur'an minimal 1 Juz.

B. Implikasi

Manajemen sumber daya manusia yang baik menentukan kualitas sekolah suatu lembaga, dan hal ini sangat mempengaruhi untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru dalam proses belajar mengajar sehingga akan menghasilkan mutu pembelajaran yang diharapkan. Keberhasilan program pembelajaran sebagian besar terletak pada guru yang memegang kendali operasional, karena guru merupakan bagian dari suatu lembaga pendidikan yang memiliki hubungan dengan kepala sekolah, dan saling bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah dan tujuan pendidikan dengan baik. Apabila guru memiliki kualitas yang tinggi maka tujuan sekolah akan tercapai

Profesionalisme guru harus mencakup seluruh aspek dari kompetensi pedagogik tentang pengelolaan pembelajaran, aspek kompetensi kepribadian tentang pengelolaan pembelajaran, aspek kompetensi kepribadian tentang perilaku didikan seorang guru, aspek kompetensi profesional tentang kemampuan guru dalam menguasai materi serta aspek sosial guru tentang bagaimana kemampuan guru dalam berinteraksi dengan orang lain. Jika aspek kompetensi profesionalisme seseorang guru tidak terpenuhi dengan maksimal maka akan berdampak bagaimana proses belajar mengajar yang akan dilaksanakan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam terlaksananya sebuah lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan dapat berkembang jika sumber daya manusianya berkualitas sesuai dengan bidangnya. Untuk itu manajemen sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat terwujudnya keseimbangan antara potensi yang perlu dikembangkan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman. Manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain termasuk teknologi yang semakin modern.

Proses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Salah satu faktor pendukung berhasilnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru ialah kualitas sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan manpower merupakan manusia atau orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi yang sering disebut dengan personal, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan Masyarakat.

Untuk itu profesionalisme guru sangat dituntut agar terus berkembang seraya perkembangan zaman, perkembangan ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi yang sangat pesat serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu bersaing dengan baik. Dalam upaya pembangunan pendidikan Nasional sangat diperlukan tenaga pendidik yang mempunyai profesionalisme guru yang tinggi. Dalam setiap institusi pendidikan, profesionalisme guru sangatlah perlu agar mutu institusi tersebut unggul dan setiap lulusannya mampu bersaing dengan lulusan institusi lain.

Dalam riset ini menemukan bahwa berdasarkan temuan penelitian maka manajemen sumber daya manusia terdiri dari 4 komponen yaitu: 1) rekrutmen, 2) seleksi, 3) pendidikan dan pelatihan dan 4) kompensasi.

Untuk rekrutmen dimulai dari, 1) Digitalisasi brosur, 2) Persyaratan Akademik/Non Akademik, 3) Memiliki visi dan misi yang sama dengan SMP Swasta An Nizam, 4 Evaluasi. Seleksi dimulai dari, 1) Adanya instrument seleksi,

2) Pelaksanaan seleksi dan kemampuan, 3) Micro teaching, 4) *Job description* (Uraian kerja, jabatan dan tanggung jawab). Selanjutnya, pendidikan dan pelatihan dimulai dari, 1) Pendidikan dan pelatihan eksternal, 2) Pendidikan dan Pelatihan internal, 3) Pendidikan dan pelatihan terkait dengan kompetensi guru dan kompensasi dimulai dari, 1) Gaji, 2) Reward untuk guru yang berkualitas, 3) Intensif untuk guru yang memiliki hafalan Qur'an minimal 1 Juz.

C. Saran

Berikut adalah beberapa saran dari peneliti dalam rangka memberikan sumbangan praktis dari hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Pihak sekolah diharapkan konsisten dalam penentuan calon guru baru yang akan diterima meskipun harus dengan proses yang relatif lama dalam memperoleh guru-guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Selain itu Kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama pelaksanaan perekrutan hendaknya mengikutsertakan guru-guru yang ada di sekolah untuk membantu proses pelaksanaan perekrutan serta dukungan sepenuhnya dari pihak yayasan. Serta kepala sekolah diharapkan mampu mengimplementasikan nilai-nilai kebijakan rekrutmen guru dalam setiap perekrutan yang dilaksanakan.
2. Sekolah hendaknya tetap selalu selektif dalam menyeleksi calon guru, tidak membandingnya antara kerabat maupun tidak.
3. Dalam proses pengembangan pendidikan dan pelatihan guru diharapkan untuk lebih aktif dalam mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan maupun non pendidikan dan pelatihan guna menambah pengetahuan, keprofesionalan dan keterampilan dalam pelaksanaan pembelajaran sehingga meningkatkan kualitas pembelajaran.

4. SMP Swasta An Nizam sebaiknya mempertahankan sistem kompensasi yang berlaku dan dikemudian hari dapat meningkatkannya, karena para staff dan guru sudah merasa cukup puas dengan sistem kompensasi yang berlaku. Di masa yang akan SMP Swasta An Nizam diharapkan untuk dapat lebih mensejahterakan staff dan gurunya dengan memberikan kompensasi yang lebih baik.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN