

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya sehingga dapat disimpulkan beberapa hal mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Al Hamid Banjarmasin meliputi Perencanaan, pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan (rekrutmen), Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, pemeliharaan dan Pelepasan (PHK) Sumber Daya Manusia.
2. Kendala-kendala yang dihadapi oleh Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid dalam proses Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:
  - a) guru yang berganti atau tidak menetap. Padahal setiap tahunnya selalu diadakan pelatihan-pelatihan bagi para guru-guru dan tenaga kerja.
  - b) Kejenuhan tenaga kerja terhadap pekerjaannya.
  - c) Walaupun sudah melakukan pelatihan namun ada guru yang tidak mengaplikasikan apa yang sudah di pelajari ke ruang kelas.

d) Adanya tenaga kerja yang mempunyai dua tanggung jawab yang berbeda sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi kurang maksimal. Alangkah lebih baik jika kepala madrasah lebih memperhatikan lagi untuk hal ini, agar tidak menjadikan dampak buruk untuk Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Sendiri

Namun secara garis besar dari hasil penelitian ini dapat di lihat bahwa proses Manajemen Sumber Daya Manusia sudah cukup baik, karena sudah sesuai dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kompensasi dan pelepasan Sumber Daya Manusia.

## **B. Saran-Saran**

1. Untuk Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin hendaknya mempertahankan Sumber Daya Manusia yang sudah ada agar tetap menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas
2. Karena sudah dilaksanakannya pelatihan –pelatihan kepada guru dan staf baiknya jika para guru dan tenaga kerja bisa mengaplikasikan apa yang sudah didapatkan pada saat pelatihan yang sudah diberikan.
3. Untuk kepala madrasah bisa untuk melakukan monitoring terhadap tenaga kerja yang sudah mendapat pelatihan dan meminta laporan perkembangan kinerjanya

4. Jika mau melakukan penambahan tenaga kerja baik guru maupun staf administrasi harus dibuatkan dulu analisis beban kerjanya sehingga akan didapat secara tepat jumlah yang dibutuhkan.
5. Untuk tenaga kerja yang merasa jenuh kepada pekerjaannya, alangkah lebih baik jika lebih meningkatkan motivasi terhadap diri sendiri dalam bekerja. Misalnya lebih meningkatkan kreativitas dalam bekerja dengan belajar ilmu-ilmu terbaru, atau dengan mengobrol dan berdiskusi dengan rekan kerja, dan lain sebagainya yang dapat menumbuhkan kembali semangat kerja.