

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penyajian data dan analisis data tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada Tenaga Pendidik di MTs Al-Istiqamah Pekapuran Banjarmasin dapat disimpulkan yaitu pada beberapa fokus penelitian:

1. Implementasi manajemen sumber daya manusia studi kasus pada tenaga pendidik di MTs Al-Istiqamah Pekapuran Banjarmasin

Implementasi manajemen sumber daya manusia studi kasus pada tenaga pendidik di MTs Al-Istiqamah Pekapuran Banjarmasin dimulai dengan perencanaan, meliputi analisis kebutuhan tenaga pendidik dan disertai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan oleh pihak sekolah. Dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik ini, pihak sekolah juga menyaring para calon tenaga pendidik yang baru yaitu harus memiliki kualifikasi sarjana (S1), mengajukan permohonan lamaran, mengikuti berbagai macam tes. Kemudian dalam hal prestasi akademik, non-akademik, tata cara berpenampilan dan tata cara bahasa juga termasuk bagian dari proses seleksi. Proses penempatan tenaga pendidik masih belum mampu dijalankan dengan maksimal dikarenakan ada beberapa hal yang membuat penempatan tenaga pendidik tidak terlaksana dengan baik. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik

terlebih dahulu memperhatikan dan menganalisis kebutuhan pelatihan seperti apa yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik.

Pelaksanaan kompensasi tenaga pendidik diberikan berdasarkan dengan spesifikasi pendidikan, tingkat beban kerja dan tanggung jawabnya. Lalu pihak sekolah juga memberikan insentif bagi tenaga pendidik atau kependidikan yang kerjanya ekstra. Penilaian kinerja tenaga pendidik dilaksanakan 2 kali dalam 1 tahun dan terutama yang sangat diperhatikan dalam penyampaian isi materi kepada siswa. Kemudian menentukan indikator yang menyebabkan berhasil atau tidaknya suatu pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan kajian berikutnya. Untuk pemutusan hubungan kerja tenaga pendidik terjadi dikarenakan kontrak kerja sudah berakhir, kemudian yang memang guru tersebut sudah memasuki masa pensiun dan karena kelalaian sendiri.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen sumber daya manusia studi kasus pada tenaga pendidik di MTs Al-Istiqamah Pekapuran Banjarmasin, yang meliputi:

a. Kebijakan

Kebijakan kepala sekolah yang ada di MTs Al-Istiqamah Pekapuran Banjarmasin ini setiap awal tahun pembelajaran akan diadakan rapat untuk menentukan suatu kebijakan dengan selalu melibatkan seluruh struktur sekolah yang berkaitan. Kepala sekolah berperan sangat penting agar kebijakan tersebut berlangsung secara permanen. Pelembagaan atau institusionalisasi bertujuan agar kebijakan menjadi bagian dari perilaku pembelajaran.

b. Sosio-Budaya Masyarakat

Untuk sosio-budaya masyarakat secara lingkungan masing-masing individu sangat baik, namun dalam hal lingkungan fisik sangat kurang mendukung yang bisa berdampak negatif bagi kinerja guru dan sulitnya tercapai tujuan pendidikan sehingga guru merasa kurang nyaman dengan kinerjanya di sekolah.

c. Kepribadian

Dalam hal kepribadian tenaga pendidik di MTs Al-Istiqamah Pekapuran Banjarmasin rata-rata cukup baik dan religius, dikarenakan sekolah ini berada didalam lingkungan islami yang membuat kepribadian guru juga menjadi lebih baik, namun masih ada beberapa guru yang dianggap kurang disiplin terhadap tanggung jawabnya. Kemudian disini kedisiplinan juga menjadi hal penting untuk membentuk kepribadian yang lebih baik lagi.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan di atas, berikut di ajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam proses perekrutan dan seleksi, sebaiknya pihak sekolah lebih teliti dan cermat lagi dalam menerima calon tenaga pendidik yang baru, agar bisa ditempatkan sesuai dengan kebutuhan sekolah bukan hanya menerima siapapun yang mau mendaftar. Semisal dengan mengadakan tes-tes yang berkaitan dengan kebutuhan sekolah yang memang belum ada di MTs Al-

Istiqamah Pekapuran Banjarmasin. Hal ini penting karena perekrutan dan seleksi merupakan langkah awal untuk memasuki lingkungan madrasah.

2. Untuk penempatan, perlu ditata ulang kembali karena banyak sekali tenaga pendidik yang mengajarnya tidak sesuai dengan bidang yang ia kuasai, hal ini sangat berpengaruh sekali dalam keberhasilan proses pembelajaran dan *output* nantinya, agar sekolah dapat tercipta dengan baik, mempunyai tenaga pendidik yang sesuai dengan bidangnya dan berkualitas agar diberi kontrak kerja sehingga mereka mempunyai keterikatan terhadap sekolah dan tidak akan melepaskan sekolah dengan begitu saja.
3. Kepada guru-guru di MTs Al-Istiqamah Pekapuran Banjarmasin agar dapat menumbuhkan kesadaran diri akan pentingnya mengembangkan suatu kemampuan dan pentingnya suatu komitmen yang baik. Karena mengingat perkembangan zaman yang begitu cepat maka guru pun juga harus selalu senantiasa mengikuti perkembangan yang ada dengan selalu mengembangkan kinerja mereka.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, supaya mengetahui efektifitas dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi tenaga pendidik dan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia pada kinerja guru.