# BAB VI
# PENUTUP

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis yang telah dilakukan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMAN 1 Plosoklaten, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proses perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dengan menganalisis kriteria sesuai SNP (Standar Nasional Pendidikan) dan citra lembaga. Dalam proses perencanaan sumber daya manusia dilakukan penetapan beberapa hal mulai dari jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang akan direkrut, kriteria yang dibutuhkan, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, hingga pelaksanaan pengembangan. Terdapat susunan tim dalam proses perencanaan sumber daya manusia yang terdiri dari Kepala Sekolah, Kepala TU, WAKA Kurikulum, WAKA Kesiswaan, WAKA Sarpras, WAKA Humas, dan beberapa guru yang dipilih.
2. Proses pengadaan sumber daya manusia meliputi kegiatan rekrutmen dan seleksi. Pada kegiatan rekrutmen, pelamar dapat menyerahkan berkas kapanpun tanpa ada batasan waktu. Namun hal tersebut justru menjadikan pelamar ragu terhadap berkas yang dikumpulkan karena tidak diketahui kapan sekolah membutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan. Jika terdapat posisi/jabatan yang kosong, maka sekolah

akan menghubungi beberapa pelamar yang memenuhi kriteria melalui *contact person* yang terdapat dalam berkas lamaran guna melakukan seleksi. Pada kegiatan seleksi, terdapat beberapa tes untuk calon pendidik yakni tes wawancara, tes mengajar (*micro-teaching*), dan membuat RPP. Sedangkan tes untuk calon tenaga kependidikan yakni tes wawancara dan jurusan yang diambil apakah sesuai dengan posisi yang dibutuhkan serta diutamakan lulusan dari perguruan tinggi negeri.

3. Proses pengembangan sumber daya manusia meliputi pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi yang telah dilakukan seperti workshop internal maupun eksternal, pelatihan-pelatihan, lomba tingkat provinsi GCC (GTK *Creative Camp*), dan kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), KKG (Kelompok Kerja Guru), serta KKS (Kelompok Kerja Kepala Sekolah).
4. Proses pengendalian sumber daya manusia yang telah diterapkan meliputi *check lock* datang dan pulang, observasi dari kepala sekolah (supervisi akademik), dan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).
    a. Dalam kegiatan *check lock* datang dan pulang, untuk guru/staff PNS dilakukan melalui aplikasi yang sudah dilengkapi dengan GPS sehingga absensi hanya bisa dilakukan di sekolah. Sedangkan untuk guru/staff GTT PTT masih menggunakan absensi manual yang terdapat di buku pengendali yang akan dicek oleh kepala sekolah setiap satu bulan sekali.
    b. Dalam kegiatan observasi kepala sekolah dilakukan dengan mengamati keterampilan mengajar guru secara langsung di kelas

dan memberikan saran terkait keterampilan mengajar tersebut. Sedangkan supervisi kepala sekolah terhadap staff yakni dengan mengamati kecakapannya dalam melayani kebutuhan administrasi peserta didik.

c. SKP memuat kegiatan sehari-hari guru/staff yang sudah PNS. Selain itu juga terdapat target-target yang harus dipenuhi oleh guru/staff dalam satu tahun pembelajaran. Target yang harus dipenuhi oleh guru yakni terkait kompetensi dasar sesuai dengan mata pelajaran yang diambil. Sedangkan target yang harus dipenuhi oleh staff yakni terkait tugas pokoknya seperti merinci gaji, melayani legalisir, membuat daftar urut kepangkatan, dan lain-lain.

## B. Saran

1. Bagi Sekolah

   a. Bagi Kepala Sekolah

      Sebagai seorang pemimpin di lembaga pendidikan, kepala sekolah diharapkan mampu memprediksi kebutuhan sumber daya manusia dalam jangka panjang. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu mengambil keputusan yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia dengan melakukan pengembangan setiap tahunnya guna meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, kepala sekolah sebagai pemimpin sebaiknya lebih kritis lagi dalam hal manajemen sumber daya manusia karena menyangkut kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya pada proses pengendalian terhadap GTT

PTT yang masih menggunakan absensi manual sehingga tidak menutup kemungkinan akan terjadinya kecurangan dalam mengisi absensi tersebut.

b. Bagi Tim Khusus MSDM

Tim khusus yang dibentuk guna mengelola sumber daya manusia harus mampu memberikan ide/strategi dalam mendapatkan calon pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dengan lebih memperketat proses seleksi sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal dan sesuai yang dibutuhkan oleh lembaga. Tim khusus ini juga harus mencari informasi terkait kegiatan pelatihan dan pengembangan diluar lembaga guna diikuti oleh pendidik dan tenaga kependidikan sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga tersebut.

2. Bagi peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan, sehingga untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat lebih mengeksplorasi terkait manajemen sumber daya manusia terutama pada proses perencanaan sumber daya manusia dan proses pengadaan sumber daya manusia yakni kegiatan rekrutmen dan seleksi di lembaga yang mengadakan kegiatan tersebut.