

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### A. Kesimpulan

Dari seluruh data hasil penelitian yang sebelumnya telah dipaparkan pada bab IV dan dibahas pada bab V, maka pada bab terakhir ini penulis menyimpulkan hasil seluruh analisis data wawancara, dokumentasi dan observasi tentang “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Mutu guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Blitar dan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda (MINH) Kota Blitar”.

Manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru, karir guru dan kesejahteraan guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Blitar dan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda (MINH) Kota Blitar adalah sebagai berikut :

##### 1. *Planning* (Perencanaan).

Secara umum perencanaan SDM ini dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen sekolah. Hasil analisis dituangkan dalam Tupoksi ( Tujuan Pokok dan Fungsi ) yang dalam istilah manajemen merupakan penjabaran analisis jabatan dan deskripsi jabatan atau pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis jabatan atau pekerjaan ini dilakukan pengisian dan penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerja dan ketauladanan.

##### 2. *Actuating* (Pelaksanaan)

- a. Langkah- langkah manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru dilakukan dengan 7 langkah antara lain,
  - 1) Menyusun program / perencanaan Pengembangan,
  - 2) Penentuan Kebutuhan,
  - 3) Penentuan Sasaran,
  - 4) Penetapan Program,
  - 5) Identifikasi Prinsip belajar,
  - 6) Pelaksanaan Program dan
  - 7) Penilaian Pelaksanaan Program.
- b. Manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan karir guru dilakukan dengan 2 metode yaitu 1) *On The Job Training*,

antara lain, a) Rotasi Jabatan, b) Pelatihan (Training), c) Bimbingan/ Penyuluhan, d) Latihan Instruktur Pekerjaan, e) Demonstrasi dan Pemberian Contoh, f) Penugasan Sementara. 2) *Off The Job Training*, antara lain: a) Kursus, b) Pendidikan, c) Workshop, d) Seminar, e) MGMP, f) Study Banding.

- c. Langkah- langkah manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kesejahteraan guru dilakukan dengan langkah antara lain, 1) Gaji Pokok, 2) Kompensasi, 3) Tunjangan Profesi (Sertifikasi), 4) Tunjangan Fungsional, 5) Tunjangan Makan , 6) Pemberian THR, 7) Jaminan Sosial (Askes, BPJS Ketenaga kerjaan), 8) tunjangan struktural, 9) tunjangan mengajar ekstrakurikuler, 10) tunjangan akhir tahun pelajaran, dan 11) gaji ke 13 bagi yang PNS.

### 3. *Evaluating* (Evaluasi).

Meskipun evaluasi yang selama ini dilakukan dengan menggunakan tiga tahap yaitu; (1) evaluasi bulanan, (2) evaluasi tengah semester, (3) evaluasi akhir tahun, tetapi masih ada ketimpangan terhadap perjalanan perjalanan dan pelaksanaan program itu sendiri. Hal ini mengakibatkan Tupoksi sebagai standar pekerjaan yang digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan dan kegagalan seorang guru melakukan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya terabaikan. Dengan dasar dan metode penilaian yang digunakan sudah memenuhi standar minimal, hanya saja ada sedikit gganjalan adalah justru pada faktor penilai. meskipun penilaian dinilai oleh kepala sekolah dan orang yang di tunjuk, tetapi hak prerogative masih ada di tangan kepala sekolah.

Kesimpulan lintas situs di MI Nurul Huda dan MIN Kota Blitar yaitu ada persamaan dan perbedaan antara MI Swasta dan MI Negeri, persamaannya mutu guru hampir semua lulusan S-1 bahkan ada yang studi lanjut ke S-2, Karir Guru menggunakan beberapa metode ada On The Job Training , Off The Job Training, studi banding, perbedaannya adalah

secara umum sistem kompensasi yang ada di kedua MI dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian honorarium bagi guru dan karyawan. Sebagaimana sudah dijelaskan didepan, bahwa bagi guru PNS digaji oleh pemerintah sesuai pangkat dan golongan. Sedangkan GTT dan PTT dibayar melalui dana BOS dan sumbangan wali murid, serta ada tunjangan struktural, insentif GTT dan PTT dari kabupaten atau provinsi, THR serta bagi PNS ada gaji ke 13, disesuaikan dengan kemampuan sekolah. Tentang anggaran honor GTT dan PTT. Untuk honor GTT dan PTT rata rata Rp.350.000,00 - Rp 450.000,00 per bulannya jadi kalo dibandingkan dengan UMR kabupaten masih sangat memperhatikan. Sehingga di tahun - tahun yang akan datang akan ada kenaikan honor dan kesejahteraan dan hak hak mereka.

## B. Implikasi Teoritis dan Praktis

Tentunya jika lembaga tetap ingin bertahan dan tetap eksis, maka perlu melakukan langkah-langkah yang matang dalam strategi peningkatan mutu guru pendidikan selanjutnya aktif membentuk kemitraan guna meningkatkan ketersediaan lulusan. Pada dasarnya yang berhubungan mutu bukan saja merupakan tanggung jawab kepala sekolah melainkan menjadi tugas semua warga masyarakat sekolah yang meliputi kepala sekolah guru dan staf serta peserta didik sendiri. Sehingga perlu dilakukan hubungan yang baik secara internal untuk melibatkan semua pihak guna mendukung semua program lembaga yang ujungnya pada pencapaian tujuan lembaga pendidikan secara umum.

## C. Saran

### 1. *Planning* (Sistem Perencanaan SDM).

Perlunya perencanaan jangka pendek, menengah dan panjang yang tertuang dalam rencana strategis dan rencana operasional sekolah yang akan selalu menjadi acuan tetap meskipun dalam perjalanan roda kepemimpinan sekolah terjadi pergantian personil.

2. *Actuating* (Sistem Pelaksanaan SDM).

Perlunya dilaksanakan analisis terhadap kebutuhan pelatihan dan pengembangan, sehingga program pelatihan yang akan dilaksanakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan peserta dan organisasi. Rencanakan program pelatihan dan pengembangan bagi peningkatan mutu profesi guru dalam program sekolah, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga guru memiliki pengetahuan, keterampilan selalu up to date sesuai perkembangan jaman.

3. *Evaluating* (Evaluasi).

- a. Perlu adanya kesinambungan porsi antara perjalanan dan pelaksanaan program kerja dengan pelaksanaan program. Hal ini dalam rangka menjaga dan memelihara kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja guru dan karyawan.
- b. Tupoksi hendaknya dipergunakan sebagai alat ukur untuk menilai keberhasilan dan kegagalan para pemangku jabatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dan hendaknya pula dilakukan evaluasi secara rutin, berkesinambungan dan terbuka.
- c. Perlu intensitas dari kepala sekolah dalam melakukan pengamatan terhadap guru dan karyawan yang dinilai, sehingga tidak salah sasaran dan lebih obyektif dalam melakukan penilaian.