

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan oleh peneliti terkait dengan maajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Pegawai Di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Madiun, dapat disimpulkan bahwa:

1. Proses perencanaan program MSDM di Kemenag Kabupaten Madiun melibatkan pengumpulan dan analisis data, pembuatan sasaran pengembangan, desain dan implementasi program, serta pemantauan dan evaluasi. Partisipasi pegawai diukur melalui pengawasan, evaluasi kinerja, pengembangan sistem reward dan punishment, dan evaluasi program. Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan untuk memprediksi kebutuhan SDM di masa depan dan meningkatkan kualitas pegawai.
2. Dalam pelaksanaan kegiatan, beberapa pegawai bekerja bersama sebagai pelaku kegiatan di Kantor Kementerian Agama kabupaten Madiun. Agar kualitas pegawai meningkat, diperlukan pegawai yang tidak hanya memahami tugas mereka, tetapi juga melayani masyarakat dengan sepenuh hati keberhasilan misi tidak hanya tergantung pada individu, tetapi juga butuh kerjasama untuk mencapai tujuan secara efektif. Dalam pemahaman terhadap berbagai hal seperti agama, suku, usia, dll, serta memberikan penjelasan detail kepada rekan-rekan akan mempercepat komunikasi. Implementasi program pengembangan pegawai di Kemenag Kabupaten Madiun dilakukan melalui langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Partisipasi pegawai dalam program-program pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diukur melalui pengawasan, monitoring, evaluasi kinerja pegawai, pengembangan sistem reward dan punishment, serta pengembangan budaya organisasi. Proses pengawasan dan monitoring selama pelaksanaan program MSDM

dilakukan melalui tahapan-tahapan yang terkait untuk meningkatkan kualitas pegawai dan keberhasilan program MSDM.

3. Evaluasi kualitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun sangat penting dan melibatkan penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan keagamaan serta upaya karyawan dalam setiap aktivitas. Evaluasi juga bertujuan untuk mengevaluasi apakah unit kerja tersebut mengalami kemajuan sesuai dengan harapan. Evaluasi program MSDM di Kemenag kabupaten Madiun dilakukan melalui tahapan yakni: konteks, input, proses, dan output. Evaluasi dilakukan guna meningkatkan kualitas pegawai dan keberhasilan program MSDM dengan cara yang efektif dan efisien. Indikator evaluasi meliputi prestasi karyawan, efisiensi tenaga dan waktu, kedisiplinan, kompetensi, kualitas pekerjaan, kinerja organisasi, kepuasan pegawai, kemampuan manajerial, teknis, dan sosial. Hasil evaluasi digunakan untuk menyempurnakan strategi MSDM, sistem kompensasi, kesehatan, keselamatan, hubungan karyawan, dan buruh/manajemen. Terdapat mekanisme umpan balik dari pegawai dan pihak terkait lainnya, seperti pengawasan, monitoring, evaluasi kinerja, sistem reward dan punishment, dan pengembangan SDM. Semua ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Peneliti, maka terdapat beberapa saran dalam penelitian ini dan saran ini ditujukan untuk:

1. Kasubag

Pengelolaan MSDM di Kemenag Kabupaten Madiun sudah sangat baik dan bisa dijadikan sebagai motivasi bagi Kemenag atau instansi yang lain. Kasubag diharapkan dapat terus mempertahankan pengelolaan MSDM tersebut, karena jika pengelolaan MSDM tersebut baik maka bisa menjadikan kasubag berhasil dalam menjalankan tugasnya

2. Pegawai

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sebagai seorang pegawai harus meningkatkan kualitas kinerjanya. Dengan dengan berbagai mengikuti pelatihan atau workshop guna meningkatkan profesionalitasnya. Keprofesionalan dari seorang pegawai akan menentukan tujuan daripada instansi tersebut.

3. Peneliti selanjutnya

untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema pembahasan ini dapat dijadikan pedoman dalam penelitian yang berkaitan dengan MSDM dalam peningkatan kualitas pegawai yang belum tercover penelitian ini.