

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bahwa kedua lembaga pendidikan sangat memperhatikan terkait dengan human capital yang ada di dalam organisasi masing-masing, yang mengharuskan semua tenaga kependidikan harus bekerja sama dengan orang lain dan harus dapat memahami peran dari capital masing-masing. Bekerja sama merupakan realitas dari proses dan kehidupan di dalam organisasi, di bidang tenaga kependidikan berada baik di bidang administrative, pembelajaran, staf tata usaha, atau bidang yang lain. Kepala Sekolah di kedua Lembaga SDN Kutajaya I dan MI Plus Al Mahmud sangat memahami potensi yang ada didalamnya, sekaligus merupakan aset bagi organisasi serta dapat berfungsi sebagai modal/kapital di dalam pengembangannya yang dapat menjadikan potensi itu nyata secara fisik dalam mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan. Sehingga dalam perencanaan manajemen strategis kepala sekolah masing-masing menitik beratkan pada tujuan yang searah dengan visi-misi, dan pendekatan strategis.
2. Bahwa implementasi manajemen strategis kepala sekolah dalam pengembangan human capital dilembaga pendidikan sebagai upaya peningkatan kualitas kinerja guru dan staf sebagai object human capital, juga secara tidak langsung menambah nilai masukan organisasi pendidikan sebagai wadah dalam pengembangan tersebut, selebihnya dapat bermanfaat kembali kepada masing-masing individu sebagai nilai balikan, dapat berupa kenyamanan yang berdampak pada loyalitas, nilai materiel yang berdampak pada kesejahteraan mereka dan juga fasilitas yang mewadahi kemungkinan untuk menambah kompetensi serta kreativitas guru dalam kinerjanya. Oleh sebab itu penerapan manajemen strategis yang berkaitan dengan pengelolaan human capital dilembaga pendidikan sangat didukung dengan adanya pendekatan sistem secara strategis, mulai dari perencanaan dalam mencapai visi misi atau tujuan hingga dalam wujud proses yaitu kinerja masing-masing struktural yang ada didalam organisasi pendidikan.
3. Bahwa evaluasi manajemen strategis dalam upaya pengembangan human capital dilembaga pendidikan diwujudkan dalam bentuk evaluasi rutin dan secara berkala. Evaluasi rutin memungkinkan adanya kontrol dan peninjauan terhadap proses kinerja secara realitas. Evaluasi rutin juga tertuang dalam sistem rapat mingguan

dimana sebagai penanggung jawab harus memaksimalkan kinerja anggota nya, sedangkan kepala sekolah menjalankan fungsinya sebagai tindak pengawasan dan pembinaan terkait hal yang menjadi masalah ataupun hambatan dalam proses berjalannya program kerja. Evaluasi periodik juga diwujudkan dalam bentuk pembinaan secara global baik dari motivasi kerja, loyalitas, responsibilitas dan produktifitas, dalam ranah ini manajemen strategis kepala sekolah ataupun pengawasan sebagai kendali tertinggi.

B. Saran

Tujuan dari penulisan tesis terkait dengan manajemen strategis human capital perspektif pengembangannya dalam pendidikan adalah untuk memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan lebih memahami potensi pribadinya yang dapat direalisasikan sebagai tindakan nyata untuk kemajuan organisasi sekolah.