

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan paparan data dan temuan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Proses perencanaan sumber daya manusia di kedua SMALB dilakukan dengan menggunakan langkah analisis penentuan kebutuhan, rekrutmen, seleksi dan terakhir penempatan tenaga kerja. Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha peningkatan prestasi kerja para personalia saat ini dan masa yang akan datang, dengan kegiatan peningkatan pengetahuan, pelatihan, kegiatan kelompok kerja guru dan tugas kerja.
- 2) Suatu lembaga pendidikan yang telah memiliki sejumlah sumber daya manusia perlu pemeliharaan dan pembinaan dengan memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang menarik, sehingga membuat mereka betah di tempat kerja. Proses pembinaan yang diterapkan di kedua SMALB yakni pihak sekolah membangun hubungan baik antar sesama individu yang ada disekolah. Meliputi sesama tenaga kerja, warga sekitar sekolah dan wali murid.
- 3) Evaluasi yang meliputi penilaian kinerja dan proses tindak lanjut yakni perbaikan serta adanya kompensasi. Proses evaluasi yang dilakukan di SMALB At-Tanhid dan SMALB Bintara sebagai berikut: (a) Evaluasi

yang dilakukan berupa rapat bulanan, (b) Rapat akhir semester, (c) Pengecekan daftar hadir guru dan pegawai, (d) Pengecekan terhadap tugas pokok seperti rencana pembelajaran, (e) Pengecekan ke dalam kelas-kelas saat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Hasil proses evaluasi diharapkan dapat memperoleh data perkembangan dari semua guru dan pegawai untuk perbaikan kedepannya. Tindak lanjut dari adanya evaluasi kinerja yakni perbaikan untuk kedepannya, selain itu juga untuk memberikan kompensasi kepada para guru dan pegawai yang memiliki kinerja yang bagus. Pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan semangat kinerja para pegawai untuk lebih baik kedepannya.

## **B. IMPLIKASI**

### **1. Implikasi Teoritis**

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dipaparkan oleh peneliti, dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menguatkan pendapat Manullang bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengembangan, pembinaan hubungan kerja dan evaluasi sumber daya manusia. Semua fungsi manajemen ini mengarah pada peningkatan mutu sekolah di masa yang akan datang.

Selain menguatkan pendapat Manullang, hasil penelitian Tesis ini juga sesuai dengan pendapat Marihot Tua Efendi dalam proses perencanaan

sumber daya manusia harus memperhatikan hal-hal berikut: (a) Analisis factor penyebab perubahan kebutuhan sumber daya manusia, (b) Peramalan kebutuhan sumber daya manusia, (c) Penentuan kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang, (d) Analisa ketersediaan sumber daya manusia, (e) Penentuan dan implementasi program.

Hasil temuan penelitian dilapangan mengenai perencanaan sumber daya manusia sesuai dengan pendapat Robert L Mathis tersebut, bahwa manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan sebuah perencanaan awal yang matang dalam menentukan sumber daya manusia untuk kedepannya.

## 2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti memberikan dampak positif bagi lembaga pendidikan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah. Proses manajemen yang dilakukan yakni *Pertama*, perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan menggunakan langkah analisis penentuan kebutuhan, rekrutmen, seleksi dan terakhir penempatan tenaga kerja.

*Kedua*, proses pengembangan dilakukan dengan menjalankan berbagai program penunjang pengembangan sumber daya manusia. Program-program tersebut seperti pelatihan, kegiatan kelompok kerja guru, dan tugas kerja.

*Ketiga*, yakni pembinaan sumber daya manusia, pembinaan ini ditempuh dengan jalan membina hubungan baik dengan semua sumber daya manusia yang ada disekolah mulai sesama tenaga kerja, warga sekitar sekolah, dan komite serta wali murid sekolah.

*Keempat*, yakni evaluasi sumber daya manusia, evaluasi dilakukan dengan penliain kinerja. Hasil dari penilaian kinerja ini akan dijadikan acuan untuk perbaikan kedepan guna meningkatkan mutu sekolah. Selanjutnya dilakukan tindak lanjut berupa kompensasi. Kompensasi ini diberikan sesuai dengan kinerja masing-masing dari sumber daya manusia, yang tentunya berbeda satu sama lain.

### **C. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, dapat diajukan saran-saran sebagai beriku:

1. Kepada Kepala Sekolah
  - a. Kepala sekolah agar terus melakukan perbaikan dan memperhatikan setiap sumber daya manusia yang ada disekolah
  - b. Peningkatan mutu sekolah harus secara terus menerus supaya tetap mempertahankan kebutuhan masyarakat

## 2. Kepada Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik supaya terus memberikan pengajaran yang baik kepada semua siswa. Mengingat ini adalah anak-anak berkubutan khusus tentunya para pendidik harus lebih aktif dan kreatif menciptakan program-program baru dikelas agar anak-anak tertarik dan lebih giat belajar.

## 3. Kepada Para Tenaga kependidikan

Tenaga kependidikan supaya terus merealisasikan keinginan dari kepala sekolah yang dituangkan dalam visi, misi dan tujuan sekolah. Selanjutnya melakukan kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu sekolah.

## 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dan kajian lebih lanjut pada sekolah luar biasa yang lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah. Selain itu dapat menindaklanjuti penelitian ini dengan menyelenggarakan studi yang sama pada *setting* yang berbeda untuk member data tambahan guna menguji kevalidan temuan penelitian ini.

## 5. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah.