

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

Bab ini merupakan penutup dari penelitian tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah studi multi situs SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukittinggi. Bab ini terdiri atas simpulan, implikasi dan saran penelitian.

#### **A. Kesimpulan**

1. Sistem rekrutmen guru dan karyawan SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukittinggi dilakukan oleh pimpinan sekolah setelah diadakan pemetaan analisis jabatan sebelum tahun ajaran baru berlangsung. Proses pelaksanaan rekrutmen ini dilakukan sepenuhnya oleh yayasan melalui pengumuman berupa sosial media seperti *facebook*, *group whatsapp* dan relasi sekolah. Sistem rekrutmen dilakukan melalui sumber internal dan eksternal, dengan tahapan seleksi berupa seleksi administrasi, tes tertulis, psikotes, *micro teaching* atau *real teaching* dan wawancara. Rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan kriteria dan *differensiasi* yang dimiliki masing-masing situs untuk meningkatkan mutu dan daya saing sekolah.
2. Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang dimiliki berupa kompetensi pedagogic, kompetensi pribadi, kompetensi social dan kompetensi professional. Disamping itu guru mempersiapkan administrasi sekolah dalam proses pembelajaran sesuai dengan panduan PKG agar tercipta pembelajaran yang menarik dan sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan. Sedangkan kinerja karyawan

menyangkut bagian administrasi berupa administrasi kepegawaian, persuratan, kesiswaan dan pembelajaran. Disamping itu dilihat dari kecakapan kerja yang dimiliki karyawan berupa kedisiplinan kerja, motivasi kerja, kerjasama dan loyalitas terhadap pekerjaan tersebut.

3. Pengembangan guru dan karyawan dalam meningkatkan daya saing sekolah berdasarkan pada program kerja yang telah disusun oleh manajemen sekolah. Adapun bentuk pengembangan yang dilakukan sekolah berupa pelatihan atau workshop dan seminar, rotasi jabatan, BPI atau kegiatan kegamaan, pendidikan, KKG, literasi dan study banding. Berdasarkan pengembangan tersebut bisa meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru dan karyawan sehingga tercipta mutu dan daya saing sekolah sesuai dengan perkembangan zaman.
4. Evaluasi kinerja guru dan karyawan dilaksanakan secara periodik setiap minggu, bulan dan semester dikoordinir langsung oleh pimpinan sekolah. Kegiatan evaluasi ini dilakukan melalui monitoring dan supervisi kelas oleh pimpinan sekolah pada jadwal yang ditentukan. Hasil monitoring dan supervisi kelas perangkat guru kelas menunjukkan bahwa guru telah menyelesaikan perangkat pembelajaran dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sekolah. walaupun masih ada guru kelas yang tidak melengkapi perangkat kelas dengan lengkap.

## **B. Implikasi Penelitian**

Penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berkaitan dengan kontribusi temuan penelitian terhadap teori-teori MSDM

dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah, sementara implikasi praktis berhubungan dengan kontribusi temuan penelitian terhadap pelaksanaan MSDM di sekolah.

### **1. Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis penelitian ini didukung dengan teori-teori yang telah di paparkan pada BAB sebelumnya. Menurut hemat peneliti, MSDM yang ada di lembaga pendidikan merupakan langkah awal dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah, penelitian ini menitik beratkan kepada sistem rekrutmen yang dilakukan sekolah dalam bentuk transparan dan memiliki calon potensial untuk menduduki jabatan tertentu. Kemudian dikembangkan sesuai prosedur dan program sekolah dengan memberi keahlian khusus bagi guru dan karyawan agar kualitas kinerja dapat terlihat jelas, teratur dan disiplin sehingga dapat meningkatkan mutu dan daya saing sekolah. adapun kunci dari keunggulan bersaing dilihat dari *differensiasi* sekolah yang unik dibandingkan dengan lembaga lain.

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis dengan menguatkan teori Raymond A. Neo, dkk, berkaitan tentang fungsi manajemen sumber daya manusia yang mengacu kepada persiapan perencanaan, rekrutmen, kinerja, pengembangan dan evaluasi kerja SDM.<sup>1</sup> Selain itu, penelitian ini juga menguatkan teori Robert L. Mathis yang mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem

---

<sup>1</sup> Raymon A. Neo, dkk, *Human Recource Management: Gaining A Competitive Advantage*, (Jakarta: Salemba Empat), 5.

formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasional.<sup>2</sup>

Tujuan tersebut dijabarkan Nurul Ulfatin kedalam empat tujuan yang lebih operasional yaitu tujuan tingkat personal (*personal objective*), tujuan fungsional (*functional objective*), tujuan organisasional (*organization objective*), dan tujuan layanan masyarakat (*society objective*).<sup>3</sup> Sekolah Dasar sebagai organisasi lembaga pendidikan Islam tingkat dasar telah mampu membuktikan dan menerapkan fungsi manajemen SDM dengan baik, ini berarti bahwa fungsi manajemen telah terlaksana dengan baik dilingkungan lembaga pendidikan Islam SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus kota Bukittinggi.

- a. Rekrutmen merupakan aktivitas penentuan berbagai karakteristik yang diinginkan sesuai dengan perkiraan analisis dan jumlah kebutuhan lembaga pendidikan Islam dari calon pelamar. Langkah ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sekolah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan baik dari sisi kompetensi, kualifikasi dan kualitas SDM yang diharapkan sesuai dengan perkembangan zaman agar mampu meningkatkan mutu dan daya saing sekolah.
- b. Tindakan tersebut bertujuan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan kompeten dibidangnya agar menjadi tenaga profesional sehingga mampu meningkatkan mutu dan daya sekolah. Untuk menjadikan guru

---

<sup>2</sup> Robert L. Maltis, Jhon H. Jackson, *Human Resouce Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat). 3.

<sup>3</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 2.

dan karyawan sebagai tenaga professional maka perlu diadakan pembinaan berupa pengembangan secara terus menerus dan berkesinambungan. Hal ini akan memberikan efek kepada guru dan karyawan agar mereka bisa memiliki komitmen kepada tugas dan tanggungjawab serta resportif dan inovatif terhadap perkembangan IPTEK.

- c. Pengembangan yang diberikan akan berefek kepada peningkatan keterampilan dan kualitas kerja yang bermutu. Adanya program ini dapat membantu lembaga pendidikan Islam agar SDM yang ada dilingkungan sekolah tidak hanya memiliki identitas dan kompetensi yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab sekolah, tetapi mereka mampu menunjukkan kecerdasan intelektual dalam berfikir kritis dan menghadapi *problem solving*.
- d. Kegiatan sekolah setelah dilakukan pengembangan SDM dalam meningkatkan kualitas kerja dan mutu sekolah yaitu evaluasi kinerja. Evaluasi ini dilakukan sebagai proses pengamatan dari evaluasi kinerja guru dan karyawan hasilnya akan dijadikan umpan balik sebagai bahan pertimbangan untuk peningkatan kinerja dimasa yang akan datang. Evaluasi kinerja ini telah dilakukan oleh SDIT CH dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukittinggi secara periodik mulai dari monitoring mingguan, bulanan dan semester untuk dilakukan perbaikan pada tahun berikutnya.

Kualitas kerja dan hasil kerja yang bagus dapat meningkatkan mutu sekolah, sebagaimana teori Joseph M. Juran menyatakan bahwa mutu merupakan *fitness for use* (kesesuaian untuk penggunaan),<sup>4</sup> dapat dipahami bahwa suatu produk atau jasa hendaknya sesuai dengan yang diharapkan oleh pengguna jasa atau masyarakat sehingga bisa memberikan kontribusi sesuai dengan keinginan masyarakat. Philip Kolter berpendapat bahwa penjaminan mutu atau *quality control* yang dimiliki sekolah merupakan langkah awal dalam meningkatkan daya saing sekolah.<sup>5</sup> Adapun kunci dari keunggulan bersaing yang harus diterapkan sekolah dilihat dari mutu dan *differensiasi* sekolah yang unik dibandingkan dengan lembaga lain, baik berupa prestasi akademik maupun prestasi non akademik serta kekuatan *ruhiyyah* yang dimiliki guru dan karyawan sebagai tombak peradaban sekolah dan prestasi siswa sebagai pengguna jasa pendidikan.

Dari temuan penelitian di atas maka penelitian ini menyempurnakan teori manajemen Raymond A. Neo, dkk, bahwa MSDM dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah pada lembaga pendidikan Islam tingkat Dasar telah dilakukan sistem rekrutmen yang transparan dan berkualitas, sehingga dalam proses kerja yang dilakukan oleh guru dan karyawan mendapatkan kualitas kerja bermutu sesuai dengan visi dan misi sekolah, kegiatan ini didukung dengan adanya pengembangan yang diberikan sekolah bertujuan untuk menambah wawasan keilmuan, meningkatkan kompetensi dan memberikan bimbingan *ruhiyyah* yang

---

<sup>4</sup> Joseph M. Juran, A. Blanton Godfrey, *Juran's Quality Handbook*, 2.

<sup>5</sup> Philip Kolter, dkk, *Manajemen Pemasaran Dalam Sudut Pandang Asia*, 118.

dilakukan secara berkelanjutan sehingga menghasilkan SDM berkualitas dan religius serta mampu berdaya saing sesuai dengan perkembangan zaman. Berdasarkan hal tersebut maka MSDM yang ada di SDIT CH dan SD Islam Excellent dapat dikatakan dengan *MSMILE* berbasis profetik (manajemen, sistematis, menarik, interaktif, lemah lembut dan edukatif).

Penelitian ini dalam tingkat kedisipliner keilmuannya memberikan implikasi terhadap dampak sosiologi yang terdapat dari hubungan kerjasama atau *stakeholder*, masyarakat, komite dan orangtua siswa. Hubungan yang baik antara lembaga pendidikan dan masyarakat akan memberikan peluang besar dan ruang yang lebih leluasa bagi sekolah untuk mengoptimalkan diri dalam melaksanakan program-program yang dimiliki sekolah. Pelaksanaan yang baik akan berefek kepada mutu dan daya saing sekolah.

## **2. Implikasi Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian di dua situs ini menunjukkan bahwa proses *input* sampai ke *output* yang dilakukan sekolah memberikan potensi keberhasilan MSDM dalam mengorganisasikan lembaga pendidikan Islam dengan baik (*well organized*) sehingga berujung kepada peningkatan mutu dan daya saing sekolah. Untuk itu diperlukan pelaksanaan manajemen sesuai dengan *jobdis* yang diberikan sekolah dengan harapan bahwa SDM tidak mendapatkan tekanan dari pimpinan sekolah maupun yayasan. Untuk itu perlu diperhatikan hal-hal berikut ini:

- a. Sistem rekrutmen guru dan karyawan dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah di SDIT CH dan SD Islam Excellent. Langkah-

langkahnya: 1) analisis kebutuhan, 2) penentuan kriteria atau standar kualifikasi yang diharapkan (akademik, religius, motivasi, pengalaman dan loyalitas kerja), 3) seleksi, dengan transparan melalui sistem internal dan eksternal, 4) kontrak kerja yang mencakup aturan akademik dan budaya yang dimiliki sekolah.

- b. Kinerja guru dan karyawan dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah SDIT CH dan SD Islam Excellent dilakukan dengan mensinergikan antara PKG dan BPI (bina pribadi Islam) atau kekuatan *ruhiyyah* yang dimiliki guru dan karyawan sehingga akan menciptakan PBM yang berbasis religius dan profetik.
- c. Pengembangan guru dan karyawan dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah SDIT CH dan SD Islam Excellent dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan berupa training and pengembangan agar menciptakan kualitas kerja yang kompeten dan religius berbasis profetik agar bisa memberikan *differensiasi* dengan sekolah lain dan hal ini tentu didukung dengan *quality control* agar mampu meningkatkan mutu sekolah.
- d. Evaluasi kinerja yang dilakukan untuk membangun semangat kerja dan pendidikan berbasis profetik. Sasaran dari evaluasi ini akan memberikan gambaran kepada pimpinan sekolah tentang hasil kerja guru dan karyawan. Kegiatan ini akan membantu sekolah untuk mengetahui apakah kinerja yang dilakukan telah sesuai dengan kesepakatan kontrak yang disepakati sebelumnya.

Dengan langkah tersebut akan memperoleh SDM yang memiliki motivasi, loyalitas dan komitmen kerja terhadap tugas yang diemban serta mampu memberikan pelayanan prima terhadap siswa dan masyarakat. Akhirnya lembaga pendidikan Islam memperoleh SDM yang memiliki karakter religius berbasis profetik.

Berdasarkan temuan yang telah dipaparkan pada BAB IV, usaha yang dilakukan SDIT CH dan SD Islam Excellent untuk mewujudkan SDM yang berkualitas dan berjiwa *religius* melalui kegiatan BPI atau kegiatan keagamaan. Hasil penelitian ini membuka cakrawala berfikir peneliti bahwa dalam penerapan MSDM di lembaga pendidikan harus di dukung dengan keinginan yang kuat dari pimpinan sekolah maupun yayasan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan mentalitas yang kuat serta loyalitas tinggi bagi setiap SDM yang berada dilingkungan sekolah. Dari hasil manajemen yang diterapkan pada dua situs ini peneliti tertarik dengan manajemen yang dilakukan secara sistematis, menarik, interaktif, lemah lembut dan edukatif yang disingkat dengan "*MSMILE*" berbasis profetik.

Menurut analisa peneliti *MSMILE* berbasis profetik ini bisa diterapkan disetiap jenjang pendidikan agar proses manajemen yang dilakukan oleh SDM yang ada di sekolah bisa berjalan sesuai dengan harapan tanpa mendapatkan tekanan dari pimpinan sekolah maupun yayasan. Untuk lebih jelasnya peneliti uraikan berikut ini:

**a. Manajemen.** Seni yang harus dimiliki pimpinan sekolah maupun yayasan dalam mengerjakan program pendidikan dengan meikutsertakan

SDM yang ada dilingkungan sekolah sehingga program lembaga pendidikan berlangsung dengan praktis dan mudah.

- b. Sistematis.** Setiap manajemen pasti memiliki banyak rintangan dan cobaan yang dihadapi, karena setiap SDM memiliki pola pikir berbeda dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Untuk itu perlu dirumuskan program yang sesuai dengan visi dan misi lembaga secara teratur dan logis agar terbentuk suatu sistem yang utuh, terpadu, dan menyeluruh sehingga mendapatkan hasil yang tertata rapi.
- c. Menarik.** Program yang telah dirancang oleh lembaga pendidikan bisa membangkitkan semangat dan minat SDM dalam melaksanakan program dengan baik. Sebagai contoh jika program telah berjalan dengan baik maka seluruh SDM yang ada diberikan *reward* berupa refressing diakhir tahun agar pelaksanaan program berikutnya lebih semangat lagi.
- d. Interaktif.** Adanya program menarik yang dirancang lembaga pendidikan dapat mempengaruhi SDM sehingga dalam bekerja mereka memiliki aksi dan reaksi yang memunculkan loyalitas tinggi terhadap pekerjaan tersebut.
- e. Lemah Lembut.** Pimpinan lembaga pendidikan harus memberikan pelayanan secara lemah lembut kepada SDM sehingga mereka punya kesadaran bahwa dalam melaksanakan pekerjaan yang digeluti harus diiringi dengan niat ikhlas tanpa paksaan dari siapapun.
- f. Edukatif.** Pimpinan lembaga pendidikan memberikan interaksi yang bersifat membangun serta bisa menyampaikan ide atau gagasan kepada

SDM secara lemah lembut sehingga tujuan dari program sekolah dapat tersampaikan dengan baik.

Paparan dari *MSMILE* di atas tentu berkaitan erat dengan manajemen berbasis profetik. Manajemen berbasis profetik diimplementasikan terkait dengan nilai-nilai sifat kenabian yang mempunyai ciri sebagai manusia yang ideal secara spiritual-individual dan juga menjadi pelopor perubahan yang mampu membimbing SDM ke arah yang lebih baik.

*MSMILE* berbasis profetik ini dapat dikaitkan dengan kompetensi yang dimiliki seorang pemimpin dalam melakukan tindakan yang tertuang dalam sifat kenabian yaitu kejujuran (*siddiq*), tanggung jawab (*amanah*), komunikatif (*tabliq*), dan cerdas (*fatamah*). Sehingga akhirnya manajemen berbasis Profetik secara faktual berusaha menghadirkan nilai-nilai kenabian dalam konteks kekinian. Dalam aplikasi manajemen tentu pemimpin atau SDM yang ada dilingkungan lembaga pendidikan Islam mempunyai sifat berjiwa emas dan profesional dibidangnya.

Adanya *MSMILE* berbasis profetik ini dapat memberikan inovasi baru bagi lembaga pendidikan dalam menjalankan manajemen sekolah secara sistematis, menarik dan diiringi dengan sifat lemah lembut dalam menyampaikan intruksi kepada bawahan sehingga setiap SDM yang ada bisa memberikan dukungan satu sama lain dalam melaksanakan tugasnya tanpa diiringi rasa takut terhadap pimpinan yang akhirnya akan berefek kepada kinerja yang dilaksanakan. *MSMILE* berbasis profetik akan memberikan semangat baru bagi SDM karena setiap hasil kerja yang bagus akan

mendapatkan *reward* dari pimpinan, hal ini tentu akan memberikan semangat kerja baru bagi setiap SDM dalam melaksanakan tugas dengan baik dan berlomba-lomba dalam kebaikan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, peneliti mengajukan sejumlah rekomendasi atau saran kepada:

#### **1. Yayasan Sekolah**

- a. Pengelola sekolah perlu memodifikasi ilmu tentang MSDM. Disebabkan teori-teori tentang MSDM ini berkembang dan lazim digunakan di dunia bisnis, baik berupa barang maupun jasa. Sementara itu jika dikaitkan dengan dunia pendidikan maka sekolah merupakan lembaga penyedia jasa pendidikan bagi masyarakat, untuk itu perlu kiranya pengelola sekolah untuk memodifikasi teori-teori MSDM yang relevan tentang dunia pendidikan.
- b. Mengadaptasi sebagian struktur perusahaan yang memiliki manajer pemasaran atau Humas, karena ini akan membantu sekolah dalam menangani pemasaran atau *marketing* sekolah. Sehingga dengan demikian akan menjadi lebih *well-organized*. Semakin baik pengorganisasian *marketing* maka akan semakin besar peluang untuk meningkatkan mutu dan daya saing sekolah.
- c. Meningkatkan evaluasi kinerja SDM sekolah dengan menggunakan angket secara berkesinambungan, sehingga hasil angket tersebut dapat memberikan masukan untuk perbaikan sekolah dimasa mendatang.

## 2. Kepala Sekolah

- a. Meningkatkan program kerja pembelajaran Al-qur'an dan mengaktifkan *markazul qur'an* karena ini merupakan program unggulan sekolah.
- b. Meningkatkan evaluasi kerja terhadap karyawan secara periodik dan terstruktur sesuai indikator kerja yang telah ditetapkan.

## 3. Guru dan Karyawan

- a. Meningkatkan minat baca dalam program literasi agar dapat menambah *khazanah keilmuan* serta meningkatkan kompetensi kepribadian dalam bidang keilmuan yang digeluti.
- b. Meningkatkan pelayanan prima dan mempererat kerjasama dengan orang tua siswa agar tetap mampu mendobrak daya saing dengan sekolah lain.

## 4. Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi

Dinas pendidikan perlu menyelenggarakan berupa diklat *marketing* sekolah agar bisa menambah dan memperkuat *skill* sekolah dalam melakukan manajemen yang kompetitif dan sehat.

## 5. Peneliti Selanjutnya

- a. Agar dilakukan penelitian lebih lanjut yang mampu mengungkap lebih mendalam tentang MSDM dalam meningkatkan daya saing sekolah.
- b. Agar ditindak lanjuti penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Agar hasil penelitian kuantitatif tersebut dapat menyempurnakan hasil penelitian ini. Kombinasi hasil penelitian

berikutnya dapat memperkuat rekomendasi terutama kepada yayasan dan kepala sekolah selaku Direktur Utama di sekolah Islam.

- c. Semoga hasil penelitian peneliti ini dapat diterapkan di sekolah dasar Islam terutama yang berada di Kota Bukittingi.