



BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan mulai dari Bab 1 hingga Bab 5, hasil penelitian tentang manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam mengembangkan madrasah unggul maka bisa ditarik beberapa kesimpulan di sebagai berikut.

1. Perencanaan SDM pendidikan dalam mengembangkan madrasah unggul dilakukan berdasarkan pada analisis internal dan analisis eksternal dengan model analisis kebutuhan berbasis khidmah. Sistem perekrutan berdasarkan asas kebutuhan, kebijakan, peran dan tanggung jawab serta sumber internal maupun sumber eksternal. Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan *performance analysis* dengan memahami pekerjaan sesuai dengan kebutuhan serta meramalkan kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang sehingga mempermudah dalam memutuskan besarnya sumber daya manusia yang dibutuhkan, dan Pendekatan berbasis kompetensi. Sedangkan, sistem seleksi dengan sistem pendekatan *successive hurdles selection approved* (sistem gugur).
2. Pelaksanaan sumber daya manusia pendidikan dalam mengembangkan madrasah unggul dilakukan berdasarkan pada pelatihan dan pengembangan melalui beberapa tahap yaitu melalui pelatihan praturgas dan pelatihan dalam tugas, MGMP, KKM dan penguatan kurikulum deversifikasi, simposium, dengan banyak menulis karya ilmiah, berpartisipasi dalam forum ilmiah, dan berpartisipasi dalam organisasi profesi serta melakukan kerja sama dengan teman sejawat, pengembangan karier melalui dengan penugasan guru seperti kelas, guru Mapel, dan guru BK atau konselor, kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru, melalui promosi, dan juga adanya sistem kompensasi finansial dan non finansial berbasis *barakah*.
3. Pengawasan sumber daya manusia pendidikan dalam mengembangkan madrasah unggul dilakukan berdasarkan pada monitoring dari intern lembaga oleh ketua yayasan dan kepala madrasah, supervisi dari eksternal dari pengawas, dinas pendidikan, atau Kantor Kementerian Agama, Sedangkan Penilaian Kinerja Guru (PKG) itu sesuai dengan prosedur pelaksanaan yang dilaksanakan dua kali dalam satu tahun, yaitu awal tahun dan akhir tahun pelajaran, melalui beberapa tahap di

antaranya tahap persiapan, pelaksanaan, penilaian sampai pelaporan, dan hasilnya dilanjutkan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoretis

Hasil penelitian di lapangan, dan mengembangkan dan menambah teori manajemen sumber daya manusia Garry Dessler bahwa dalam proses MSDM meliputi fungsi-fungsi manajerial di antaranya yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Untuk melaksanakan fungsi manajerial diperlukan fungsi-fungsi operasional yang lebih rinci sesuai dengan lingkup substansi manajemennya. Fungsi-fungsi operasional itu antara lain : a) rekrutmen, b) seleksi, c) mengikuti pelatihan, d) pengembangan karier, e) pembayaran, f) penilaian kinerja.

Dalam aspek perencanaan SDM pendidikan, peneliti dalam menganalisis perencanaan MSDM yang dikembangkan oleh teori Garry Dessler yang dilakukan dengan cara: (1) analisis internal dan analisis eksternal dengan model analisis kebutuhan berbasis *khidmah*, (2). Sistem perekrutan dengan berdasarkan kebutuhan, dan tanggung jawab serta sumber internal maupun sumber eksternal, (3). sistem seleksi melalui seleksi persyaratan administrasi, seleksi wawasan dan sikap kependidikan, wawasan dan sikap keislaman, penguasaan bidang yang diampu, potensi akademis dan psikotes. mengedepankan pendekatan berbasis pada *performance analysis* dan kompetensi berdasarkan rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam. Maka dalam hal ini, peneliti mengembangkan teori Dessler yang berupa berbasis *khidmah*. Dalam aspek perencanaan, 3 langkah perencanaan sumber daya manusia seperti yang dikemukakan Dessler ditambah dengan penekanan pada *khidmah* yang dilakukan oleh personil yang dikehendaki untuk direkrut.

Pada tahap pelaksanaan sumber daya manusia pendidikan sebagaimana Garry Dassler bahwa mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pegawai sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Proses ini meliputi pelatihan dan pengembangan, pengembangan karier serta kompensasi bagi para pengelola lembaga. Peningkatan karier dan kompetensi melengkapi konsep Dessler dengan teori *barokah*. Jadi peningkatan kesejahteraan dilakukan dengan cara memperhatikan kesejahteraan insan pendidikan.

Pada tahap pengawasan sumber daya manusia pendidikan difokuskan kepada penilaian kinerja sebagaimana Garry Dassler bahwa

appraising performing (penilaian kinerja) prosedur yang mencakup pembuatan standar-standar yang sudah ditentukan untuk memastikan kinerja pegawai dapat mendukung pencapaian organisasi. Hal ini pengawasan sumber daya manusia pendidikan dalam mengembangkan madrasah unggul itu dilaksanakan melalui (1) *monitoring* dari intern lembaga oleh ketua yayasan dan kepala madrasah, (2) supervisi dari eksternal dari pengawas, dinas pendidikan, atau kantor kementerian agama, (3) Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilakukan oleh guru senior yang dipilih dan kepala madrasah dan hasilnya dilanjutkan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) sesuai dengan prosedur pelaksanaan yang dilaksanakan dua kali dalam satu tahun, yaitu awal penilaian formatip dan akhir tahun pelajaran penilaian sumatip, melalui beberapa tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, tahap penilaian dan tahap pelaporan. Pengawasan sumber daya manusia ini menambah varian baru bagi teori Dessler yaitu dengan penekanan pada nilai-nilai spiritual sehingga menambah kesadaran dan keberdaan manajemen SDM dalam lembaga.

Teori MSDM milik Garry Dassler dikatakan bahwa di dalam melakukan perencanaan SDM diperlukan analisa baik dari dalam lembaga dan luar lembaga, proses peramalan ketersediaan kebutuhan, perekrutan dan seleksi sesuai dengan kebutuhan serta penempatan pegawai. Dalam hal pelaksanaan maka diperlukan adanya pelatihan dan pengembangan, pengembangan karier serta kompensasi berbasis *barakah*. Dalam hal pengawasan sumber daya manusia diperlukan *appraising performance*. Hal ini dianggap belum cukup, maka peneliti perlu memperkuat kembali dengan teori *principle of manajement* yang dimiliki Goerge R. Terry sebagai pendukung dan pembanding. Apabila masih belum cukup, peneliti juga menambahkan nilai-nilai yang berbasis *performance analysis* yang menghasilkan *skills* dan kinerja yang baik, serta nilai-nilai sumber daya manusia berbasis kompetensi sebagai strategi membangun lembaga yang kompetitif. Jadi, konsep manajemen sumber daya manusia dalam penelitian adalah ***Adopt of Dessler Human Resources Manajement Based Spiritual Value***.

2. Implikasi Praktis

Penerapan manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam mengembangkan madrasah unggul dapat dilaksanakan menyeluruh dengan melibatkan *stakeholder* penyelenggara pendidikan mulai dari pimpinan madrasah, pendidik, tenaga kependidikan dan masyarakat untuk membangun sebuah iklim kerja yang nyaman, berpuas hati, tidak

tertekan, sunyi, nyaman, positif sehingga ada peningkatan akademik maupun nonakademik yang menghantarkan madrasah menjadi madrasah yang unggul. Dengan demikian nilai *morale* akan menjadikan *spirit* yang tertanam dalam panggilan jiwa seluruh insan pendidikan serta warga madrasah harus didukung dengan SDM yang mempunyai di bidang kompetensi, *skill* dan berkinerja profesional. Hal tersebut didukung dengan manajemen dan tata kelola madrasah yang mengedepankan *performance analysis* dan berbasis kompetensi.

Perencanaan sumber daya manusia pendidikan dalam mengembangkan madrasah unggul pelaksanaannya didasarkan pada menggunakan analisis internal dan analisis eksternal dengan model analisis kebutuhan. Kegiatan analisis internal dan eksternal ini akan menghasilkan *job analysis*, dengan analisis pekerjaan ini maka lembaga dapat memahami pekerjaan yang harus diisi, kompetensi yang dibutuhkan, sehingga akan menghasilkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan *job specifications* atau pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Di dukung dengan sistem perekrutan dengan menentukan kebutuhan, kebijakan, peran dan tanggungjawab serta sumber kandidat internal maupun sumber kandidat eksternal, dengan menggunakan pendekatan *performance analysis* dan pendekatan berbasis kompetensi. Sistem Seleksi melalui seleksi persyaratan administrasi, seleksi wawasan dan sikap kependidikan, wawasan dan sikap keislaman, penguasaan bidang yang diampu, potensi akademis dan psikotes, mengedepankan pendekatan berbasis pada *performance analysis* dan kompetensi berdasarkan rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam.

Implikasi praktis tersebut sangat berguna bagi para pimpinan lembaga pendidikan, kepala madrasah, dalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia pendidikan dalam mengembangkan madrasah unggul sehingga dapat mewujudkan para pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kemampuan andal, berkualitas dan profesional.

C. Saran/Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti menyampaikan beberapa saransesuai dengan kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam mengembangkan madrasah unggul . Adapun beberapa saran peneliti sebagai berikut.

1. Para pelaku dan praktisi pendidikan yang peduli dengan pembaharuan pendidikan hendaknya memperhatikan teori tentangMSDM dan dalam

penelitian ini untuk dijadikan rujukan sekaligus untuk memperkaya khazanah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam mengembangkan madrasah unggul yang belum ada dalam penelitian ini.

2. Institusi pendidikan hendaknya memprioritaskan aspek sumber daya manusia pendidikan yang merupakan human capital, investasi jangka panjang dan modal untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas lembaga melalui manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam mengembangkan madrasah unggul menuju lembaga yang kompetitif dan produktif.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebagai literatur untuk melaksanakan penelitian yang relevan tentang manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam mengembangkan madrasah unggul sehingga dapat memberikan ruang kontribusi ilmiah, dan sebagai rujukan yang mendukung penelitian terutama dalam penelitian di bidang SDM pendidikan supaya meningkatkan kualitas kinerja yang lebih proposional.
4. Bagi pengguna pendidikan Islam sebagai salah satu alternatif dari pengguna untuk mengetahui langkah-langkah dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan SDM pendidikan dalam perspektif Islam.