

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil pengamatan, pengolahan data dan analisis data yang telah dilakukan, maka pada bab ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia di MAN 2 Kuningan dapat dilihat pada aspek memadainya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik secara kuantitas maupun kualitas khususnya kualifikasi jenjang pendidikan. Dari 77 orang tenaga pendidik, 65 berkualifikasi sarjana dan 5 orang sudah magister. Jumlah itu lebih dari separuh telah tersertifikasi sebagai syarat pemenuhan kualitas tenaga pendidik. Begitu pula dengan tenaga kependidikan (kepala sekolah, operator sekolah). Pada aspek kompetensi manajerial kepala sekolah MAN 2 Kuningan, penyusunan program dan kegiatan sekolah dibahas secara bersama-sama baik resmi atau formal.

Dalam hal mengelola, setiap guru diberi tugas pokok maupun tugas tambahan dan senantiasa dilaksanakan dengan baik oleh guru. Dalam hal kepemimpinan, kepala sekolah selalu memberi dukungan serta bersikap sabar dan bijak. Sementara guru dalam melaksanakan tupoksinya sudah mampu menguasai konsep, struktur dan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan, meskipun masih ada guru yang menggunakan metode yang sama setiap mengajar.

2. Upaya meningkatkan profesionalisme guru di MAN 2 Kuningan sudah dilakukan dengan baik dalam hal memahami tuntutan profesi, mencapai kualifikasi dan kompetensi, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas melalui organisasi profesi, mengembangkan etos kerja, dan mengadopsi inovasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi.

3. Penerapan manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Kuningan dapat dilihat dari penempatan wali kelas dilakukan melalui rapat bersama. Pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan dengan mengutus guru sesuai dengan materi

pelatihan yang diadakan oleh pemerintah, selain itu guru mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dibentuk tiap kecamatan yang dijadikan tempat sharing bagi guru. Penilaian kinerja dilakukan oleh kepala sekolah baik dengan menggunakan metode penilaian model kualitatif dan kuantitatif dan semuanya telah memberikan dampak dan pengaruh positif baik untuk sekolah maupun bagi personil sekolah khususnya guru. Pemberian kompensasi honor insentif yang diberikan kepala sekolah kepada guru Khusus untuk non PNS dan sudah dilakukan dengan baik sehingga sesuai dengan harapan dan menjadi motivasi bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya.

## **B. Implikasi**

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan di lingkungan pendidikan, maka kesimpulan yang dapat ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang pendidikan dan juga penelitian-penelitian sebelumnya. Sehubungan dengan hal tersebut maka implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru ini mengindikasikan bahwa manajemen sumberdaya manusia sangat berpengaruh dalam meningkatkan profesionalisme guru, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Keempat komponen tersebut akan menjadikan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan akan semakin bermanfaat baik bagi peserta didik untuk menentukan kompetensi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan menjadi lebih baik. Maka dari itu keempat komponen manajemen sumber daya manusia tersebut harus dirancang dengan sebaik mungkin guna menciptakan kompetensi profesionalisme guru yang baik.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dirancang secara teratur dan terarah agar dapat meningkatkan kompetensi profesionalisme guru yang lebih baik. Selain itu, manajemen sumber daya manusia harus tetap diawasi dan dipantau terus menerus oleh kepala sekolah, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaannya agar mampu meningkatkan profesionalisme guru.

### C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan yang telah dikemukakan diatas terdapat saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi dan referensi tentang perlunya meninjau kembali kegiatan manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Kuningan dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah juga harus mengupayakan memberikan pelatihan bagi guru untuk meningkatkan kemampuan mengajarnya, Bagi pendidik dan tenaga kependidikan hendaknya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalismenya dalam menjalankan tugas melalui berbagai upaya yang bisa dilakukan. Bagi pengelola institusi pendidikan, bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang ada di beberapa sekolah perlu dievaluasi secara lebih insentif untuk mengetahui dengan pasti akan potensi keunggulan serta kelemahan/keterbatasan masing-masing sekolah tersebut.
2. Bagi peneliti lain, kiranya penelitian ini dapat ditindak lanjuti dengan model yang lebih luas, dimana dapat digunakan objek penelitian yang lebih banyak serta menggunakan parameter atau indikator-indikator yang lebih banyak agar dapat mengungkap realita yang sebenarnya.