

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis dari sistem pengendalian manajemen mutu yang dilakukan sekolah Bosowa Bina Insani Bogor, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sistem pengendalian mutu di sekolah Bosowa Bina Insani Bogor dilakukan salah satunya melalui manajemen sumber daya manusia. Dikarenakan kebijakan divisi personalia terpusat di Kantor Bosowa, maka pada tingkat lembaga (Sekolah Bosowa Bina Insani Bogor) fungsi manajemen sumber daya manusia diwenangkan pada bagian direksi, yang berkoordinasi dengan level manajer dan *principal* dalam operasionalnya.

Pengendalian mutu melalui MSDM di sekolah ini dilakukan melalui serangkaian strategi mulai analisis kebutuhan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja hingga pemberian kompensasi, yang sudah terlaksana dengan cukup baik. Hanya saja yang perlu mendapat perhatian lebih yakni dalam hal belum terwujudnya pengadaan divisi personalia tersendiri

dan intensitas penyelenggaraan pelatihan untuk tenaga kependidikan yang masih rendah.

## 2. Budaya Organisasi

Pengendalian mutu sekolah Bosowa Bina Inani Bogor juga tidak dapat terlepas dari peranan budaya organisasi. Gambaran budaya organisasi di sekolah ini adalah berkonsep Islami, disiplin dan dinamis. Budaya ini diwujudkan dalam bentuk simbol material, nilai dan norma, kurikulum, pembiasaan, kegiatan rutin, maupun dalam kebijakan sekolah. Sebagai lembaga yang bergabung dengan organisasi besar lainnya (*Bosowa Foundation*), budaya organisasi di sekolah ini turut mengalami perubahan dan pengembangan. *Coorporate culture* Bosowa diadaptasikan pada budaya awal organisasi (sekolah Bina Insani), untuk membentuk para SDM agar dapat bekerja dinamis, cepat beradaptasi dengan perubahan, penuh kesadaran dan tanggung jawab akan tugas yang diamanahkan, sehingga dapat selalu memenuhi harapan dan tuntutan pelanggan.

Sosialisasi memegang peranan penting dalam menanamkan dan mempertahankan budaya organisasi di sekolah Bosowa Bina Insani Bogor. Segala kebijakan baru mudah diterima oleh para SDM yang ada, berkat sosialisasi yang baik dari para pimpinan, sehingga menumbuhkan komitmen untuk terus berupaya memperbaiki mutu lewat berbagai perubahan dan pengembangan.

## B. Implikasi

Sistem pengendalian manajemen mutu dapat diartikan sebagai sistem yang memastikan dan mengarahkan sumber daya yang ada agar sesuai dengan strategi dan tujuan organisasi. Sekolah sebagai sebuah organisasi nirlaba, dapat mengaplikasikan sistem pengendalian manajemen dalam rangka mewujudkan tujuan, yakni mencapai bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan dalam hal penyelenggaraan pendidikan. Standar mutu dalam hal ini adalah tuntutan dan harapan para pelanggan.

Sistem pengendalian mutu melalui manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi yang diterapkan sekolah Bosowa Bina Insani Bogor sudah cukup baik. Meskipun masih ditemui kendala seperti tidak adanya divisi personalia dan unit penjamin mutu tersendiri, minimnya pelatihan untuk tenaga kependidikan dan *supporting* ataupun dalam hal perbedaan kemampuan beradaptasi para SDM dengan kebijakan - kebijakan baru. Namun strategi yang dijalankan sudah sesuai dan sejalan dengan teori-teori yang dikembangkan para ahli.

Hingga saat ini, strategi - strategi yang dirancang dan diimplementasikan melalui manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi, cukup banyak andil dalam perkembangan kemajuan mutu sekolah Bosowa Bina Insani. Terbukti, bahwa saat ini sekolah Bosowa Bina Insani sudah mendapat persetujuan dari *Cambridge International*

*Examination* sebagai salah satu *school center* di kota Bogor. Prestasi ini mengindikasikan bahwa secara fasilitas, kurikulum serta SDM yang dimiliki sekolah ini sudah sesuai standar internasional.

Namun, alangkah lebih baik jika usulan pengadaan unit penjaminan mutu dan divisi personalia tersendiri di tingkat lembaga pendidikan (sekolah Bosowa Bina Insani Bogor) segera dibahas lebih lanjut. Mengingat lembaga ini cukup besar dan terus melakukan pengembangan di berbagai aspek, maka akan lebih ideal jika sekolah memiliki unit penjaminan mutu dan divisi personalia tersendiri. Alasan lainnya yaitu prediksi penambahan jumlah siswa di tahun berikutnya, yang juga akan berdampak pada bertambahnya kebutuhan SDM (tenaga pendidik dan kependidikan) yang berkualitas. Dengan adanya unit penjamin mutu dan divisi personalia mandiri, maka pelaksanaan fungsi manajemen SDM akan lebih terfokus dan optimal dalam mencapai target - target mutu.

Seharusnya *Teacher Training Center* merupakan perpanjangan tangan dari divisi personalia, dalam hal melaksanakan program pelatihan dan pengembangan SDM. Hadirnya divisi personalia juga diharapkan dapat membantu TTC untuk mengembangkan program-program pelatihan, yang tidak hanya berlaku untuk tenaga pendidik, tetapi juga untuk tenaga kependidikan. Pelayanan optimal terhadap pengelolaan SDM akan turut menunjang peningkatan mutu mereka, sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan mutu sekolah secara keseluruhan.

Terkait kendala dalam hal perbedaan kemampuan beradaptasi para SDM dengan kebijakan - kebijakan baru, sebenarnya dapat diminimalisir dengan pembinaan yang sudah cukup beragam di sekolah Bosowa Bina Insani Bogor. Namun dikarenakan setiap SDM memiliki latar belakang dan kepribadian yang berbeda, maka dalam hal ini alangkah baiknya jika para pimpinan yang berwenang berupaya untuk selalu menumbuhkan budaya suportif dalam organisasi. Strategi kendali sosial melalui *code of conduct*, program kegiatan ataupun pembiasaan, dapat dioptimalkan melalui sosialisasi yang baik serta peran pimpinan itu sendiri sebagai *role model*, fasilitator dan evaluator, dalam setiap pelaksanaan kebijakan baru.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi yang telah dibuat, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

#### 1. Bagi *Founder* (*Bosowa Foundation*)

Sebaiknya mulai menindaklanjuti permohonan pengadaan divisi personalia mandiri di tingkat lembaga (sekolah Bosowa Bina Insani), mengingat jumlah SDM yang terus meningkat di tiap tahunnya memerlukan manajemen sumber daya manusia yang lebih terfokus.

## 2. Bagi Yayasan Bosowa Bina Insani Bogor

Agar membentuk unit penjamin mutu mandiri, mengingat lembaga ini cukup besar (terdiri dari beberapa unit) dan selalu melakukan pengembangan, maka rekomendasi ini penting direalisasikan. Unit ini akan membuat lembaga lebih fokus dalam mencapai dan menjaga mutu.

## 3. Bagi Direksi Bosowa Bina Insani Bogor

- a. Mengoptimalkan peran *Teacher Training Center* dalam menyelenggarakan program pelatihan yang tepat sasaran (peserta pelatihan tidak harus seluruh guru, namun mereka yang berdasarkan analisis perlu mendapatkan pelatihan tersebut).
- b. Memperbanyak penyelenggaraan pelatihan secara internal, untuk tenaga kependidikan.
- c. Turut mengembangkan strategi-strategi yang efektif, seperti pelaksanaan budaya *supportif* serta meningkatkan peran pimpinan sebagai *role model*, fasilitator dan evaluator, untuk meminimalisir hambatan yang muncul dalam setiap pelaksanaan program dan kebijakan baru.

## 4. Bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

- a. Agar turut serta mendukung setiap kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia, serta memanfaatkan secara optimal fasilitas yang diberikan untuk meningkatkan kualitas diri.

b. Agar turut berperan aktif dalam setiap pelaksanaan kebijakan / program baru dampak dari pengembangan-pengembangan yang dilakukan organisasi

5. Bagi Pelanggan (siswa dan PABBI) serta *Stake Holder*

Agar turut menjadi *partner* yang menyalurkan saran dan peran aktif dalam menyukseskan setiap kebijakan dan program-program sekolah, demi meningkatkan mutu Bosowa Bina Insani Bogor lebih baik lagi kedepannya.