

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis dari manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pesantren Daar el-Qolam 2, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

##### **1. Proses Rekrutmen Guru**

Kegiatan rekrutmen guru diawali dengan analisis kebutuhan guru yang berada di bawah tanggung jawab direktur kurikulum & pembelajaran. Setelah mengetahui kebutuhan guru, langkah selanjutnya yaitu menentukan sumber rekrutmen apakah perlu mengambil dari sumber eksternal atau internal dari sekolah dengan metode dari masing-masing sumber. Jika tenaga pengajar lebih dibutuhkan dalam struktur bagian dan pelajaran pesantren, maka sumber perekrutan berasal dari internal sekolah, dan sebaliknya jika dibutuhkan guru umum maka sumber perekrutan berasal dari eksternal sekolah. Untuk guru umum dibuka pengumuman melalui internet dan melalui rekomendasi karyawan (guru) dalam sekolah. Dan untuk guru pesantren berdasarkan musyawarah para direktur, kepala sekolah, dan pimpinan pesantren. Setelah mendapatkan calon guru, tahap selanjutnya yaitu, seleksi.

## 2. Pengembangan Kompetensi Guru

Pesantren Daar el-Qolam 2 melakukan identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi guru sebelum menentukan kegiatan-kegiatan pengembangan. Kemudian menentukan sasaran peserta yang diikutsertakan pada kegiatan pengembangan kompetensi sampai pada penentuan tempat dan waktu. Kegiatan pengembangan kompetensi guru di Pesantren Daar el-Qolam 2 terdiri dari pengembangan kegiatan yang diselenggarakan oleh pesantren dan kegiatan pengembangan yang diselenggarakan oleh lembaga luar pesantren. Pengembangan kompetensi guru Pesantren Daar el-Qolam 2 mengacu pada peningkatan kualitas guru..

## 3. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru berpacu pada *soft* dan *hard competencies*. kedua aspek tersebut selain menjadi acuan penilaian kinerja guru, juga mempengaruhi *salary system*. Apabila guru memiliki penilaian kinerja bagus, maka point akan meningkat sehingga gaji pokok akan bertambah. Penilaian kinerja guru dilakukan setiap satu semester sekali oleh para direktur, kepala sekolah, dan guru-guru senior yang dianggap mampu menilai serta memiliki kompetensi. Penilaian yang berpacu pada *hard competencies* merupakan penilaian pembelajaran di dalam kelas. Sedangkan *soft competencies* merupakan penilaian perilaku sehari-hari.

#### 4. Mutu Pendidikan Pesantren Daar el-Qolam 2

Pemanfaatan sumber daya manusia, yaitu guru di Pesantren Daar el-Qolam 2 mempengaruhi kegiatan pendidikan dan pengajaran peasantren. Prestasi akademik maupun non akademik yang diraih, merupakan efek dari hasil manajemen sumber daya manusia.

#### **B. Implikasi**

Kegiatan perekrutan guru Pesantren Daar el-Qolam 2 sudah terorganisir dengan baik, dilihat dari beberapa pihak yang menangani secara khusus kegiatan perekrutan. Metode penarikan calon pelamar menggunakan internet, hal ini merupakan kegiatan yang cukup efektif, karena sekarang ini hampir seluruh masyarakat menggunakan internet. Kenyataan di lapangan, pengumuman lowongan tenaga pengajar dari segi kuantitas lebih condong pada sosial media, yaitu *facebook* dan melalui rekomendasi warga pesantren tidak dibarengi dengan pengumuman lowongan tenaga pengajar melalui media lainnya seperti website Daar el-Qolam dan website penyaluran tenaga kerja yang sekarang ini sudah banyak dikenal masyarakat. Sehingga dapat mempengaruhi kegiatan rekrutmen, seperti terbatasnya jumlah pelamar. Ada beberapa orang yang hanya percaya pada situs resmi seperti website satuan pendidikan dibandingkan melalui sosial media, karena sudah banyak penipuan yang ditimbulkan dari sosial media. Dengan

memaksimalkan situs yang ada pada internet, Pesantren Daar el-Qolam 2 akan memiliki banyak kesempatan untuk mendapatkan sejumlah calon pelamar dengan jumlah yang lebih banyak sehingga peluang untuk mendapatkan guru yang berkualitas juga tinggi. Kegiatan pengembangan kompetensi guru Pesantren Daar el-Qolam 2 sangat membantu kebutuhan guru dalam mengerjakan tugas mereka saat ini dan waktu mendatang. Pada pelaksanaan program pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh pesantren harus benar-benar terencana dengan baik, dan sudah dikomunikasikan kepada peserta dari jauh hari dengan penegasan, agar peserta (guru) tidak beralasan untuk tidak menghadiri kegiatan pelatihan.

### **C. Saran**

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

1. Direktur SDM Daar el-Qolam 2, sebaiknya Pesantren Daar el-Qolam dalam mencari calon tenaga pengajar tidak hanya fokus pada sosial media (*facebook*). Sekolah memiliki website, sebaiknya website tersebut digunakan dengan maksimal dalam mencari sejumlah calon tenaga pengajar dengan menyediakan kolom *career*. Alangkah baiknya jika menggunakannya dengan seimbang. Dengan begitu kesempatan untuk mendapatkan calon pelamar mudah dan

memungkinkan mendapatkan calon pelamar dalam jumlah yang lebih banyak, sehingga memiliki kesempatan untuk mendapatkan guru yang berkualitas. Saat ini website yang menawarkan jasa pengumuman lowongan tenaga kerja sudah banyak dan cukup dikenal oleh masyarakat, hal ini bisa jadi pertimbangan pesantren pesantren untuk mencari sejumlah calon pelamar. Membuat perencanaan pelatihan guru dengan lebih optimal agar peserta pelatihan dapat mengikuti pelatihan dan mengambil tindakan yang lebih tegas dan bijaksana bagi guru yang tidak mengikuti pelatihan yang bersifat wajib.

2. Sekretaris dan divisi-divisi yang ada di Daar el-Qolam 2, melengkapi dan memperbarui *database* pada masing-masing program dengan mengumpulkan dan memasukkan data-data pada tahun-tahun sebelumnya. Dengan begitu pesantren akan memiliki gambaran dan informasi terkait perkembangan dan kemajuan pesantren dari tahun ke tahun, sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam upaya pengembangan pesantren ke depannya.