



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah penulis kemukakan pada bab IV (hasil penelitian) dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepala sekolah dalam melakukan analisis jabatan dan menyusun rencana personalia guru sudah sesuai dengan kondisi peserta didik. Serta memastikan adanya rekrutmen dan seleksi yang transparan dan sesuai kebutuhan, serta memberikan dorongan untuk pengembangan karir melalui pelatihan. Tetapi masih terdapat hambatan dan juga ada beberapa hal yang seharusnya di lakukan oleh kepala sekolah dan guru namun belum terlaksana. Peran kepala sekolah antara lain memberikan dorongan dan apresiasi pada guru guru kelas, dan guru mata pelajaran juga memiliki tugas dalam mendukung pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan guru, serta mengikuti penilaian kinerja secara rutin dan berupaya meningkatkan kemampuan professional guru. Serta menerapkan manajemen personalia dalam lingkup pembelajaran dan kolaborasi antarguru.



2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam implementasi manajemen personalia dalam pengembangan karir guru Di SMPN 3 Tembilahan Hulu, pertama, Faktor pendukung adanya sistem penilaian kinerja guru (PKG), Pendampingan dari pihak sekolah, Ketersediaan pelatihan dan pengembangan professional, Lingkungan sekolah yang kondusif. Serta dua faktor penghambat kendala yang dihadapi, Beban administrasi yang tinggi, Kurangnya pelatihan khusus penyusunan kenaikan pangkat.

B. SARAN

Setelah peneliti mengadakan pengkajian terhadap implementasi manajemen personalia dalam pengembangan karir guru, maka saran yang dapat diajukan untuk kepala sekolah adalah:

1. Kepala sekolah diharapkan lebih proaktif dalam memberikan dorongan dan apresiasi terhadap kinerja guru, baik guru kelas maupun guru mata pelajaran, apresiasi ini dapat berbentuk penghargaan, pengakuan formal, atau insentif non-finansial untuk meningkatkan motivasi guru dalam pengembangan karir mereka. Guru juga harus di dorong untuk lebih aktif mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional, serta kepala



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

sekolah perlu memastikan pelaksanaan penilaian kinerja guru di laksanakan secara rutin dan objektif sebagai dasar mengambil keputusan pengembangan karir.

2. Harus memaksimalkan pemanfaatan PKG sebagai sarana evaluasi dan pembinaan, bukan hanya formalitas administasi, kepalas sekolah dan tim manajemen lebih proaktif melakukan coaching bagi guru, guru juga harus di doorng aktif mengikuti pelatihan daring yang relevan sebagai alternaitf pengembangan diri, serta evaluasi kembali pembagaian tugas administrasif agar tidak terlalu membebani guru.