

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka berikut ini penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Wangi-Wangi Kabupaten Wakatobi berada pada posisi strategi utama yaitu strategi *Hold and Maintain* dengan mempertahankan dan memelihara pendekatan manajemen sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi guru, pemberian motivasi kepada setiap guru, dan efektifitas kepemimpinan kepala sekolah.
2. Strategi alternatif yang dapat diterapkan di SMA Negeri 1 Wangi-Wangi Kabupaten Wakatobi sehubungan dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru, antara lain: a) Mensejahterakan guru melalui pemberian intensif dan penghargaan; b) Menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa dan masyarakat; c) Memberikan kesempatan pendidikan & pelatihan bagi guru-guru; d) Meningkatkan kerjasama instansi terkait; e) Menempatkan guru sesuai kompetensinya; f) Meningkatkan kedisiplinan guru; g) Memberi perhatian dan koordinasi kepada guru secara intensif; h) Memberikan informasi dan pemahaman yang jelas bagi guru; i) Lebih tegas dalam mengambil keputusan; j) Mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi; k) transparan sehingga mendapat dukungan masyarakat; l) Penambah tenaga honor yang profesional; m) Memberi kesempatan yang sama bagi setiap guru mengikuti diklat; n) Memberi informasi dan penambahan wawasan bagi guru mengenai

penggunaan teknologi baru; o) Memberi kompensasi memadai dan layak serta penghargaan yang adil bagi setiap guru.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka diajukan beberapa saran yang dapat perlu dipertimbangkan, yaitu :

1. Pihak sekolah diharapkan mempertahankan atau meningkatkan lagi ke posisi strategi yang lebih kuat/tinggi dengan mengefektifkan pendekatan manajemen sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi, pemberian motivasi, dan kepemimpinan kepala sekolah guna meningkatkan kinerja guru dengan memanfaatkan sebaiknya-baiknya kekuatan dan peluang ada untuk memperbaiki kelemahan dan memperkecil ancaman.
2. Perlu menerapkan strategi alternatif pendekatan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru, antara lain: a) Mensejahterakan guru melalui pemberian intensif dan penghargaan; b) Menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa dan masyarakat; c) Memberikan kesempatan pendidikan & pelatihan bagi guru-guru; d) Meningkatkan kerjasama instansi terkait; e) Menempatkan guru sesuai kompetensinya; f) Meningkatkan kedisiplinan guru; g) Memberi perhatian dan koordinasi kepada guru secara intensif; h) Memberikan informasi dan pemahaman yang jelas bagi guru; i) Lebih tegas dalam mengambil keputusan; j) Mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi; k) transparan sehingga mendapat dukungan masyarakat; l) Penambah tenaga honor yang profesional; m) Memberi kesempatan yang sama bagi setiap guru mengikuti

diklat; n) Memberi informasi dan penambahan wawasan bagi guru mengenai penggunaan teknologi baru; o) Memberi kompensasi memadai dan layak serta penghargaan yang adil bagi setiap guru.