

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia di SMP Negeri 17 Huamual

Manajemen sumber daya manusia di SMP Negeri 17 Huamual telah berjalan cukup baik meskipun berada dalam konteks daerah pesisir yang serba terbatas. Perencanaan kebutuhan guru dilakukan melalui musyawarah bersama kepala sekolah dan dewan guru, penempatan guru disesuaikan dengan kompetensi, serta pembagian tugas dilakukan secara proporsional antara guru PNS dan honorer. Pengembangan guru dilaksanakan melalui pelatihan internal, diskusi rutin, dan partisipasi dalam kelompok kerja guru, walaupun akses pelatihan eksternal masih minim. Selain itu, evaluasi kinerja dilakukan secara berkala melalui supervisi kelas dan pemantauan aktivitas mengajar. Secara keseluruhan, manajemen SDM telah berjalan secara partisipatif, kekeluargaan, dan cukup efektif meski masih menghadapi keterbatasan tenaga tetap dan sarana pendukung.

2. Kepuasan kerja guru di SMP Negeri 17 Huamual

Kepuasan kerja guru berada pada kategori baik dan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Guru merasa puas karena adanya hubungan kerja yang harmonis, suasana kekeluargaan yang kuat, serta

kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan memberi dukungan moral. Kondisi kerja yang kondusif membuat guru tetap termotivasi meskipun fasilitas terbatas. Namun, aspek kompensasi—khususnya bagi guru honorer—masih belum optimal dan menjadi salah satu faktor yang menurunkan tingkat kepuasan. Pengalaman kerja di lingkungan yang saling mendukung serta keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan memberi dampak positif terhadap rasa memiliki dan tanggung jawab. Secara keseluruhan, guru merasa cukup puas, tetapi peningkatan kesejahteraan dan pelatihan profesional tetap diperlukan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut :

1. Bagi SMP Negeri 17 Huamual
 - a. Melakukan analisis kebutuhan guru secara lebih terstruktur dan berkelanjutan agar data yang diajukan ke Dinas Pendidikan benar-benar sesuai dengan kondisi nyata sekolah.
 - b. Mengoptimalkan kolaborasi antar guru melalui tim kerja lintas bidang untuk mengatasi keterbatasan tenaga pendidik.
2. Bagi Guru PNS maupun Honorer
 - a. Guru honorer diharapkan menjaga motivasi intrinsik dan profesionalisme serta memanfaatkan peluang pelatihan mandiri.
 - b. Guru PNS diharapkan dapat mendukung rekan guru honorer melalui bimbingan dan kolaborasi agar tercipta solidaritas kerja.

3. Bagi Kepala Sekolah

- a. Menjalin komunikasi lebih intensif dengan Dinas Pendidikan terkait pemenuhan kebutuhan guru di bidang yang masih kosong.
- b. Membuat program internal pengembangan guru yang berkesinambungan agar peningkatan kompetensi tidak hanya bergantung pada pihak eksternal.

4. Bagi Pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan

- a. Meninjau kembali kebijakan dana BOS agar kesejahteraan guru honorer tetap terjamin.
- b. Melakukan perbaikan infrastruktur jalan menuju sekolah untuk mempermudah akses guru.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Melibatkan lebih banyak sekolah di daerah pesisir dalam penelitian agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.
- b. Mengkaji faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja guru, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi sekolah, serta kebijakan pendidikan yang berlaku.