BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, kemudian dapat disimpulkan bahwa :

1. Implementasi Analisis Jabatan Pada Staf Tata Usaha di MTs Negeri 1 Kota Palembang

   Dalam proses implementasi analisis jabatan pada staf tata usaha yang dilakukan MTs Negeri 1 Kota Palembang telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan Kementrian Agama, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang yang telah dikumpulkan, yaitu sebagai berikut :

   a. Identifikasi Jabatan

      1) Analisis jabatan dipertanggungjawabkan oleh kepala madrasah selaku pimpinan yang bersifat fungsional dan kepala tata usaha selaku pimpinan yang bersifat struktural, serta staf tata usaha sebagai pemangku jabatan.
      2) Analisis jabatan dapat dilaksanakan pada saat dikeluarkannya surat keterangan pengangkatan jabatan dan adanya uraian jabatan untuk pemangku jabatan
      3) Metode yang digunakan dalam melaksanakan analisis jabatan yaitu wawancara dan observasi untuk mengetahui perkembangan kinerja

staf, perencanaan sumber daya manusia, serta hasil kerja staf sebelum staf tersebut menempati sebuah jabatan.

b. Hubungan dan Kondisi Kerja

1) Setiap staf memiliki uraian pekerjaan sendiri yang mana uraian pekerjaan tersebut akan menjadi acuan bagi staf dalam melaksanakan tugasnya.
2) Dalam perancangan jabatan disesuaikan dengan keahlian dari karyawan dan penilaian dari kepala madrasah.
3) Tugas –tugas fisik bagi staf telah terdapat dalam dokumen analisis jabatan sehingga staf mengerjakan tugasnya sesuai dengan analisis jabatan masing-masing. Sedangkan untuk tugas mental yang dijalankan yaitu ketelitian, disiplin dan tanggungjawab.

c. Keterampilan dan Pendidikan Pemangku Jabatan

1) Untuk menempati suatu jabatan syarat yang harus dipenuhi yaitu staf harus memiliki keterampilan, kinerja yang baik serta adanya sertifikat sebagai penunjang.
2) Mengembangkan sumber daya manusia yang dilakukan melalui keikutsertaan dalam kegiatan diklat, *workshop*, dan pelatihan.

2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat Implementasi Analisis Jabatan Pada Staf Tata Usaha di MTs Negeri 1 Kota Palembang

   a. Faktor Pendukung

      1) Individu; secara psikologis, keterampilan, pengalaman dan pengetahuan

      2) Faktor Organisasi

   b. Faktor Penghambat

      1) Biaya atau anggaran belum mencukupi

      2) Fasilitas yang belum sepenuhnya menunjang

B. SARAN

Adapun saran untuk MTs Negeri 1 Kota Palembang agar kedepannya kegiatan analisis jabatan pada staf tata usaha bisa lebih baik dari sekarang yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Sekolah

   Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palembang sebaiknya dalam analisis jabatan tidak hanya diperuntukkan untuk staf yang berstatus PNS saja tetapi juga untuk staf yang berstatus non-PNS.

2. Untuk Kepala Sekolah/ Madrasah

   Dapat menempatkan staf sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Serta memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan mengikut sertakan staf

dalam pelatihan agar kemampuan yang dimiliki staf dapat bertambah sesuai dengan perkembangan zaman.

3. Untuk Staf Tata Usaha

Selalu semangat dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan baik pekerjaan individu maupun kelompok. Terus memperkaya ilmu pengetahuan dan teknologi karena tugas-tugas yang dikerjakan banyak menggunakan ilmu teknologi sebagai sarana penyelesaian tugas.

4. Untuk Peneliti

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian mulai dari awal proses analisis jabatan, karena proses analisis jabatan sangat penting agar dapat menentukan sumber daya yang tepat pada tempat yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Mufti. 2005.*Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Palembang: IAIN Raden Fatah Press

Annur, Saipul. 2008.*Metodologi Penelitian Pendidikan*. Palembang: Grafika Telindo Press

Bangun, Wilson.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Erlangga

Danim, Sudarman dan H. Khairil. *Profesi Kependidikan.* Bandung: Alfabeta

Daryanto. 2006. *Administrasi Pendidikan.* Jakarta : PT. Rineka Cipta

Daryanto. 2011. *Administrasi Pendidikan.* Jakarta : PT. Rineka Cipta

Fajar, Siti Al dan Tri Heru. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing.* Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Idi, Abdullah. 2014.*Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Marwansyah.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*.Bandung: CV Alfabeta

Moleong,Lexy J. 2001.*Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT Remaja Rosdarya

Mubarok, Saefuddin E. 2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Keunggulan Bersaing)*. Jakarta: In Media

Narbuko, Cholid, dkk. 2007.*Metodologi Penelitian.* Jakarta: Bumi Aksara

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers

Rohiat. 2012. *Manajemen Sekolah.* Bandung: PT Refika Aditama

Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT Refika Aditama

Sinambela, Lijan Poltak.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono. 2016.*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta

Sukardi. 2003.*Metode Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya, cet. 1*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sukmadinarta, Nana Syaodih. 2007.*Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Standar Administrasi Sekolah/Madrasah

Observasi awal pada tanggal 5 Desember 2017 di MTs Negeri 1 Kota Palembang