

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### A. Kesimpulan

Tujuan dilaksanakannya pengawasan karena pengawasan adalah penting. Pengawasan adalah hasil atau produk dari perencanaan efektif, oleh karena itu pengawasan bertindak sebagai kriteria penilaian pelaksanaan kerja terhadap rencana. Tanpa pengawasan perencanaan menjadi latihan yang tidak berarti demikian juga tanpa perencanaan kegiatan pengawasan menjadi tidak berdasar. Pengawasan dibutuhkan untuk mengurangi kesenjangan antara perencanaan dan hasil kerja.

1. Untuk mengetahui penerapan fungsi pengawasan tutor dalam tindak lanjut terhadap output siswa bimbingan dilembaga bimbingan belajar.
2. Penerapan fungsi pengawasan Tutor lembaga bimbingan belajar dilembaga bimbingan belajar Neutron Yogyakarta Kantor cabang Solo 1 sudah dilakukan dan lebih difokuskan pada pengawasan awal atau preliminary control yaitu sebelum kegiatan berlangsung, dimulai pada saat pelamar calon tutor mengisi form pendaftaran dengan melampirkan surat keterangan identitas yang berupa fotocopy KTP, SKCK dan maksud melampirkan dokumen legal adalah sebagai tindakan preventif atau pencegahan agar calon yang diterima dapat dipertanggung jawabkan moral dan pribadinya yang baik. Pengawasan untuk tindakan preventif mendapat porsi yang lebih besar

dengan anggapan bahwa tindakan represif akan mengikuti yaitu apabila pengawasan preventif baik maka pelaksanaan dalam kegiatan akan baik juga.

3. Hambatan penerapan fungsi pengawasan tutor dilembaga bimbingan belajar terjadi pada beberapa tahapan dalam perencanaan yaitu antara lain yang dimulai pada tahapan rekrutment dimana terbatasnya jumlah pelamar yang akan direkrut bergantung dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu antara lain jumlah kelas yang dibuka, jumlah siswa Lembijar yang semakin berkurang, sistem pendidikan yang berlaku dan kebijakan kebijakan lainnya serta faktor dari dalam dan luar lembijar ikut mempengaruhi kebijakan dalam rekrutmen sehingga semakin sedikit calon yang melamar maka semakin sedikit yang memenuhi kriteria yang disyaratkan. Selanjutnya para tahapan seleksi akan bergantung pada proses rekrutmen yang telah dijalankan, karena jumlah pelamar yang terbatas menjadikan seleksi yang benar-benar sesuai dengan kualitas semakin sulit juga dengan penerapan tes sebagai evaluasi menjadi sulit dilakukan kerana pilihan yang terbatas. Selanjutnya tahapan pengembangan hambatan terbesar adalah berasal dari diri tutor sendiri atau faktor intern tutor. pengembangan tutor mempunyai tujuan untuk meningkatkan kemampuan tutor dengan mengikutkan tutor dalam program pendidikan dan pelatihan yang selalu diadakna setiap beberapa kali dalam satu tahun dan bila tutor sendiri tidak berkeinginan untuk maju

maka diklat yang dilaksanakan akan tidak berguna atau sia-sia. Pada mutasi hambatan pada senioritas karena mutasi dilakukan berdasarkan tempat yaitu pengangkatan pada tutor baru atau kontrak sehingga berpengaruh pada kinerja bila penempatan jauh dari tempat domisili atau asal. Mutasi yang dilakukan hanya terbatas pada penempatan kerja bukan pada mutasi jabatan karena selain jumlah tutor juga disebabkan perpindahan tutor yang sering terjadi antara lembijar atau sebab lainnya. Untuk promosi menjadi sulit dilakukan karena jumlah yang terbatas sehingga untuk mengajukan promosi ke Kantor Pusat adalah sulit dilakukan sesuai dengan persyaratan yang diberlakukan. Selanjutnya adalah tahapan Kompensasi yaitu sulit untuk mengukur kesesuaian dengan tingkat ukuran standar gaji karena keputusan berada di Kantor Pusat sesuai dengan keputusan hasil rapat.. Dengan tidak adanya kewenangan dari cabang untuk mengusulkan maka bila ada komplain dari tutor menjadi sulit untuk ditindak lanjuti karena semua keputusan menjadi wewenang kantor pusat.

Penerapan fungsi pengawasan sumber daya manusia tutor lembaga bimbingan belajar sudah dilakukan dengan memulai beberapa tahapan

- a. Perekrutan

Tahap ini adalah tahap di mana dilakukannya pencarian pada tenaga kerja atau SDM potensial yang bisa memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan. dengan membuka *walk in*

*interview*, pihak manajemen dalam hal ini Kepala cabang Lembijar Neutron Yogyakarta langsung turun ikut terjun ke lapangan guna menemukan tenaga kerja sebagai tutor yang sesuai kriteria dengan menerima lamaran secara langsung tidak melalui email atau surel atau aplikasi lainnya, pada tahapan ini pengawasan preliminary mulai dilakukan dengan mengadakan seleksi administrasi, pengawasann ini yang mendahului kegiatan seleksi akan dilaksanakan.untuk mendapatkan tutor yang baik

b. Seleksi

Tahap ini termasuk proses wawancara dan evaluasi terhadap kemampuan yang dimiliki calon tenaga tutor dari wawancara dapat diketahui kematangan calon tutor yang akan melamar karena setiap jawaban akan memberikan kepala cabang informasi yang dibutuhkan untuk menilai kapasitas dari calon tutor dan pada sesi evaluasi untuk mengetahui apakah kualitas dari tutor sesuai yang dibutuhkan. Jika telah diperkirakan dan dipetakan dengan baik, proses seleksi ini akan memiliki standar yang jelas antara mana yang sesuai dan tidak. Pengawasan preliminary mulai dilaksanakan. Selanjutnya adalah masih dalam tahapan seleksi adalah memilih dengan memutuskan calon final untuk posisi yang dibutuhkan dilanjutkan dengan mempekerjakan dengan memberikan penawaran kerja lebih detail sehingga terdapat terbangun kesepahaman antara

Lembijar dengan tutor baru. Pada tahapan ini kepala cabang masih melakukan pengawasan preliminary dari proses rekrutmen.

c. Pelatihan dan Pengembangan

Setelah mendapat tutor baru maka tahapan berikutnya adalah dilakukan pelatihan yang wajib diikuti oleh tutor baru sebagai peserta, dengan tujuan untuk mengasah kemampuan agar tutor yang baru bisa menyesuaikan dengan tugasnya sebagai pengajar pada Lembijar juga dimaksudkan untuk pengembangan diri dari tutor baru. Selanjutnya agar terjadi pengembangan diri dari tutor dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung sehingga dapat membantu tutor baru membangun kepercayaan diri bisa menyesuaikan dengan ritme kerja pada lembijar Neutron Yogyakarta untuk bisa bekerja secara efektif dan efisien, pada tahapan ini pengawasan concurrent dijalankan oleh kepala cabang dengan melihat pada kecepatan adaptasi dari tutor baru terhadap lingkungan lembijar

d. Kompensasi Tutor

Tahapan kompensasi diberikan peningkatan gaji pada taraf tertentu agar tutor selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik, juga diberikan kenaikan grade tutor. Pada tahap ini pengawasan berasal dari kinerja tutor selama kegiatan membimbing dan mengajar di ruang kelas dimulai dari penyiapan kelengkapan

administrasi yang dibuat sampai pada pelaksanaannya. Pada pengawasan ini kinerja dari tutor dimonitor dengan pengawasan concurrent yaitu pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan kegiatan untuk mengukur hasil-hasil yang sudah direncanakan dengan kenyataan dilapangan.

### Evaluasi dan Monitoring

Ketika perusahaan telah memiliki perencanaan sumber daya manusia yang baik dan dijalankan dengan maksimal, tahap selanjutnya adalah evaluasi dan monitoring. Proses akhir ini akan memberikan gambaran jelas bagaimana sumber daya manusia bekerja dan memenuhi target perusahaan. Pada lembijar Neutron Yogyakarta evaluasi dan monitoring dilakukan oleh kepala cabang. Jika kemudian ditemui ketidaksesuaian, bisa dilakukan koreksi atau peruhanan. Pengawasan yang dilakukan adalah feedback yang digunakan untuk mengambil koreksi bila terjadi kesalahan.

### B. Implikasi

#### 1. Implikasi Teoritis

Penelitian diharapkan sedikit banyak menyumbang bagi manajemen pendidikan dan lebih khusus pada penerapan fungsi pengawasan

#### 2. Implikasi Praktis

Penerapan fungsi pengawasan pada Lembijar Neutron Yogyakarta dapat efektif bila dilakukan pada awal pelaksanaan

saat pelaksanaan sampai akhir dari proses belajar mengajar tutor, sesuai dasar pengawasan yang telah ditetapkan oleh Litbang Neutron Yogyakarta.

### C. Saran

Berdasarkan pembahasan data diatas dapat disampaikan saran dan rekomendasi :

1. Kepala Cabang
  - a. Kepala cabang dalam tugas pokok dan fungsinya harus melaksanakan pengawasan sebagai fungsi managerial dengan melakukan perencanaan terlebih dahulu. Perencanaan akan mendasari pengawasan dan pengawasan menjadi kegiatan yang harus diletakkan dengan perencanaan yang tepat melalui pengawasan
  - b. Memberi saran pada tutor untuk meningkatkan kompetensi dengan mengikuti pelatihan dan diklat dengan hasil yang wajib dilaporkan kepada Kepala Cabang dalam bentuk tertulis.
2. Kepala cabang memiliki jadwal yang terprogram dalam supevisi dalam mengawasi tutor dengan tujuan mengetahui tingkat kemajuan dan perkembangan tutor di setiap pelaksanaan bimbingan.
3. Tenaga Pengajar Tutor

- a. Meningkatkan keikutsertaan dalam setiap kegiatan diklat, workshop, seminar, outbond dan kegiatan keagamaan yang dilakukan oleh Lembijar Neutron Yogyakarta untuk memperdalam wawasan.
  - b. Meningkatkan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan tingkat pendidikan dalam bidangnya.
4. Peneliti yang akan datang
- Penelitian ini masih dapat dikembangkan dalam pokok bahasannya, sehingga untuk peneliti yang akan datang diharapkan melakukan penelitian penerapan fungsi pengawasan pada fungsi managerial yang lain pada Lembijar yang lain pula.
5. Perencanaan dan pengendalian adalah fungsi manajemen yang tidak dapat dipisahkan
- a. Kegiatan diletakkan diatas perencanaan dan disimpan melalui pengawasan.
  - b. Proses perencanaan dan pengawasan bekerja pada pendekatan sistem yaitu mulai proses perencanaan kemudian memberikan hasil dan dilakukannya tindakan korektif untuk menyelaraskan perencanaan dan hasil
  - c. Perencanaan dan pengawasan adalah bagian integral suatu organisasi karena keduanya penting untuk kelancaran suatu perusahaan



- d. Perencanaan dan pengawasan memiliki hubungan yang saling memperkuat, masing-masing menggerakkan fungsi manajemen lainnya.

Penerapan fungsi pengawasan pada perencanaan tutor dari recruitmen, seleksi, pengembangan, mutasi , promosi dan kompeesasi sebagian besar sudah dilakukan sesuai dengan prinsip dari pengawasan