

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pengelolaan HCM di Quatro yang berfokus pada kompetensi guru musik sudah dilakukan. HCM dilakukan dengan menjalankan 4 aspek yang terdiri dari proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan guru, manajemen kinerja, dan retensi. Proses rekrutmen dan seleksi didasari dengan pertimbangan modal kompetensi yang dimiliki calon guru. Kriteria menjadi acuan terdiri dari kompetensi musik, pedagogi, manajemen, komunikasi, dan interpersonal. Seleksi dilakukan dengan melalui proses interview dan uji kompetensi dengan *micro-teaching* atau mengirimkan video permainan atau mengajar. Pada tahap akhir, guru yang diterima akan diberikan kontrak kerja untuk menyepakati jumlah gaji dan penempatan lokasi mengajar.

Pada aspek pengembangan guru melanjutkan dari tahap rekrutmen dan seleksi. Guru yang diterima akan menjalankan masa percobaan selama 3 bulan. Pada masa ini, dilakukan pelatihan yang diberikan oleh mentor yaitu kepala jurusan instrumen. Materi yang diajarkan berupa kompetensi musik berupa keterampilan bermain instrumen, teori musik, dan musikalitas. Selain itu, pelatihan juga diberikan oleh Dessy Pranowo sebagai pemilik Quatro dengan fokus kompetensi pedagogi. Penyelesaian masalah pengajaran seperti penguasaan materi, komunikasi, dan cara menguasai kelas grup anak.

Pengembangan kompetensi juga dilakukan dengan mengikuti *masterclass* dan *workshop* yang bersifat opsional. Pengembangan ini diberikan Quatro dengan melakukan pendaftaran pada program yang diselenggarakan oleh instansi eksternal dengan pendanaan tidak penuh. Hal ini yang menyebabkan guru Quatro jarang mengikuti program ini sehingga tidak berjalan dengan maksimal.

Aspek manajemen kinerja dilakukan dengan melakukan observasi secara langsung maupun melalui CCTV. Hal ini dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap proses pengajaran untuk diberikan masukan dan kritik. Selain itu, pertemuan mingguan guru juga dilakukan untuk membahas rencana pembelajaran dan penyelesaian masalah dalam pembelajaran. Setelah itu, dilanjutkan dengan retensi yang bertujuan untuk mempertahankan atau memberhentikan guru sesuai dengan performa. Penilaian performa didasari oleh statistik pergantian murid yang akan berdampak pada kepuasan penilaian. Guru yang dinilai memuaskan akan diberikan peningkatan jumlah gaji tiap tahun, sedangkan yang tidak memuaskan akan diberhentikan.

Hasil dari penelitian ini tidak hanya menjawab pertanyaan penelitian yang berfokus pada rekrutmen, seleksi dan pengembangan kompetensi guru, Penelitian ini juga sekaligus membahas aspek manajemen kinerja dan retensi yang juga termasuk dalam aspek lingkup HCM. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Quatro masih memiliki ruang untuk berkembang seperti mengikutsertakan HRD dalam rekrutmen dan seleksi, membentuk tim pelatihan kompetensi guru, dan mempertimbangkan kemampuan mengajar

guru dalam pengambilan keputusan retensi sehingga tidak hanya berfokus pada statistik jumlah murid yang dapat dipengaruhi faktor eksternal yang tidak berhubungan dengan kompetensi guru yang mengajar.

B. Saran

Penelitian ini melengkapi kajian tentang HCM yang berfokus pada pengembangan kompetensi guru musik pada lembaga kursus non-formal. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti izin akses data dokumentasi, data observasi lapangan, dan jumlah informan yang diwawancarai dari objek penelitian. Hal ini berdampak pada validitas temuan pada penelitian ini. Selain itu, kurangnya data kuantitatif seperti persentase guru yang diterima, pergantian guru, hingga penilaian kinerja guru yang tidak dapat diakomodasi oleh keterbatasan akses pada penelitian ini.

Sebagai tindak lanjut dari temuan dan keterbatasan, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggali data yang lebih banyak dengan temuan melalui data dokumentasi dan observasi lapangan. Selain itu, memperbanyak jumlah informan guna mendapatkan data wawancara yang merepresentasikan secara keseluruhan objek penelitian. Penelitian selanjutnya juga dapat membandingkan kursus non-formal yang tidak menjalankan HCM dan melihat pengaruhnya yang berfokus pada prestasi atau capaian belajar siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abramauskiene, J. (2019). *Professional Competences Of Music Teacher: Attitude Of Students*. 105–114. <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4213>
- Afiouni, F. (2013). Human Capital Management: A New Name For Hrm? *International Journal Of Learning And Intellectual Capital*, 10(1), 18. <https://doi.org/10.1504/ijlic.2013.052081>
- Agustini, A. A., & Tarigan, A. K. F. (2023). Pengembangan Human Capital Di Dunia Pendidikan. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(2), 266–270. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.209>
- Ameyaw, D. A. K., Peprah, W. K., & Anowuo, I. (2019). Human Capital Development And Organizational Performance: A Conceptual Review. *International Journal Of Innovative Research And Development*, 8(10). <https://doi.org/10.24940/ijird/2019/v8/i1/dec18038>
- Anusuya M, & Soundarapandian M. (2024). Exploring Human Capital Management Practices: A Comprehensive Review. *World Journal Of Advanced Research And Reviews*, 21(3), 2343–2348. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.3.0975>
- Becker, G. S. (2009). *Human Capital: A Theoretical And Empirical Analysis, With Special Reference To Education* (3rd Ed.). University Of Chicago Press.
- Bergmark, U. (2020). Teachers' Professional Learning When Building A Research-Based Education: Context-Specific, Collaborative And Teacher-Driven Professional Development. *Professional Development In Education*, 49(2), 210–224. <https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1827011>
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies In The 21st Century. *Journal Of Management Development*, 27(1), 5–12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Cheng, L., Lam, C. Y., & Leung, C. H. (2024). Digital Competencies Of Music Teachers Under The 'New Normal' In Hong Kong. *International Journal Of Music Education*, 42(4), 535–549. <https://doi.org/10.1177/02557614231186413>
- Concina, E. (2015). Music Education And Effective Teaching: Perspectives From A Critical Review. *Literacy Information And Computer Education Journal*, 6(2), 1892–1895. <https://doi.org/10.20533/licej.2040.2589.2015.0251>
- Concina, E. (2023). Effective Music Teachers And Effective Music Teaching Today: A Systematic Review. *Education Sciences*, 13(2), 107. <https://doi.org/10.3390/educsci13020107>
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (5th Ed.). Sage Publications.

- Dahal, G. (2023). Exploring Mentoring Practice For In-Service Teachers' Professional Development. *Kmc Journal*, 5(1), 189–204. <https://doi.org/10.3126/kmcj.v5i1.52459>
- Davidova, J. (2019). Music Teacher's Competences In The 21st Century. *Pedagogika*, 134(2), 99–108. <https://doi.org/10.15823/p.2019.134.6>
- Doherty, C. (2007). Masterclass Pedagogy For Multimedia Applications In Teacher Education. *Teaching Education*, 18(4), 313–327. <https://doi.org/10.1080/10476210701687617>
- Finster, M., & Milanowski, A. (2021). Assessing Teachers' Perceptions Of Alignment Of Human Capital Management Of Teacher Leadership Initiatives. *Journal Of Education Human Resources*, 39(1), 54–74. <https://doi.org/10.3138/jehr-2020-0015>
- Govender, C. M., & Adegbite, W. M. (2023). Measuring Human Capital Development (Hcd) Return On Investment (Roi), Risk, And Knowledge Gaps Across Selected Occupations In South Africa. *Journal Of Management And Research*, 10(1). <https://doi.org/10.29145/jmr.101.03>
- Hamidi, A. B. (2023). The Impacts Of Performance Appraisal On Employee's Job Satisfaction And Organizational Behavior. *Ilomata International Journal Of Social Science*, 4(3), 466–480. <https://doi.org/10.52728/ijss.v4i3.876>
- Isac, M. M., Sass, W., Pauw, J. B., De Maeyer, S., Schelfhout, W., Van Petegem, P., & Claes, E. (2022). Differences In Teachers' Professional Action Competence In Education For Sustainable Development: The Importance Of Teacher Co-Learning. *Sustainability*, 14(2), 767. <https://doi.org/10.3390/su14020767>
- Jobstreet. (N.D.). *Quatro Music Academy*. <https://id.jobstreet.com/companies/quatro-music-academy-168555621117938/reviews>.
- Kr, M. Y. A. R. A., Hartanto, H., Fatoni, M. A., Hermiyetti, H., & Kartika, R. A. S. (2023). Improving Teacher Performance By Implementing Reward And Punishment Effective And Measurable Program. *Journal On Education*, 6(1), 1058–1063. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3040>
- Mokkapati, A., & Mada, P. (2018). Effectiveness Of A Teacher Training Workshop: An Interventional Study. *Journal Of Clinical And Diagnostic Research*. <https://doi.org/10.7860/jcdr/2018/30165.11219>
- Mugwaze, F., & Smith, C. (2024). Rethinking The Role Of The Principal In The Strategic Management Of Human Capital In Public Secondary Schools In Zimbabwe. *Sage Open*, 14(3). <https://doi.org/10.1177/21582440241254604>
- Pasban, M., & Nojehdeh, S. H. (2016). A Review Of The Role Of Human Capital In The Organization. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 230, 249–253. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.032>

- Pranowo, D. (2025). *Webinar Rahasia Sukses Mengajar Anak*. <https://www.instagram.com/p/dg2-dgmbnb4/?hl=id>.
- Quatro Music Academy. (N.D.). *Quatro Music Academy*. <https://www.quatromusicacademy.com/>.
- Quatro Music Academy. (2024). [Video], *Instagram*. https://www.instagram.com/p/c-ryhk_yc2s/?hl=id.
- Quatro Music Academy. (2025). *Review Form - Sukses Mengajar Musik*. <https://docs.google.com/forms/d/e/1faipqlsfxgaksxladxj-3gqnjdrbmuqnpozyevlzcduhzj9brfqbrpw/viewform?pli=1>.
- Ramgopal K. Ratnawat. (2018). Competency Based Human Resource Management: Concepts, Tools, Techniques, And Models: A Review. *Research Review International Journal Of Multidisciplinary*, 03(05), 119-124, 2018., 03(05).
- Serenko, A. (2024). The Human Capital Management Perspective On Quiet Quitting: Recommendations For Employees, Managers, And National Policymakers. *Journal Of Knowledge Management*, 28(1), 27-43. <https://doi.org/10.1108/jkm-10-2022-0792>
- Shell, D. L. (2023). Principals As Human Capital Managers: A Literature Review. *International Journal Of Contemporary Education*, 6(1), 37. <https://doi.org/10.11114/ijce.v6i1.5928>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence At Work Models For Superior Performance* (1st Ed.). Wiley.
- Tarusha, F., & Bushi, J. (2024). The Role Of Classroom Observation, Its Impact On Improving Teacher's Teaching Practices. *European Journal Of Theoretical And Applied Sciences*, 2(2), 718-723. [https://doi.org/10.59324/ejtas.2024.2\(2\).63](https://doi.org/10.59324/ejtas.2024.2(2).63)
- Valdebenito, K., & Almonaci-Fierro, A. (2022). Teacher Self-Efficacy In Music Teaching: Systematic Literature Review 2011-2021. *Journal Of Curriculum And Teaching*, 11(8), 317. <https://doi.org/10.5430/jct.v11n8p317>
- Winterton, J., & Cafferkey, K. (2019). Revisiting Human Capital Theory: Progress And Prospects. In *Elgar Introduction To Theories Of Human Resources And Employment Relations*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781786439017.00023>
- Wong, S.-C. (2020). Competency Definitions, Development And Assessment: A Brief Review. *International Journal Of Academic Research In Progressive Education And Development*, 9(3). <https://doi.org/10.6007/ijarped/v9-i3/8223>
- Xuecheng, W., Iqbal, Q., & Saina, B. (2022). Factors Affecting Employee's Retention: Integration Of Situational Leadership With Social Exchange

Theory. *Frontiers In Psychology*, 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.872105>

Yao, B., & Li, W. (2023). The Role Of A Teacher In Modern Music Education: Can A Student Learn Music With The Help Of Modernized Online Educational Technologies Without Teachers? *Education And Information Technologies*, 28(11), 14595–14610. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-11786-6>

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research And Applications: Design And Methods* (6th Ed.). Sage Publications, Inc.

Zakiy, M., & Kuswanjono, A. (2023). Human Resources Vs Human Capital: A Philosophical Review Of Human Conception In The Industrial World. In *Human Resource Management - An Update*. Intechopen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.1002243>

