

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Mutu Madrasah (Studi Multi Situs di MA Syech Syubakir nglegok Blitar dan MA Almuslihuun Tlogo Blitar).Dapat disimpulkan bahwa system manajerial yang ada tidak terpusat pada satu saja dalam hal ini kepala sekolah melakukan pantauan kinerja para bawahannya

1. SistemPerencanaanSumberDayaManusia.

Secara umum perencanaan SDM ini dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen sekolah.

Hasil analisis dituangkan dalam Tupoksi (Tujuan Pokok danFungsi) yang dalam istilah manajemen merupakan penjabaran analisis jabatan dan deskripsi jabatan atau pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis jabatan atau pekerjaan ini dilakukan Pengisian dan penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerja dan ketauladanan yang pasti melihat kebutuhan yang ada.

2. Sistem pengorganisasian Sumber Daya Manusia

System pengorganisasian di kedua lembaga tersebut Dengan proses pengorganisasian yang dilaksanakan di MA almuslihuun dan MA Syech Syubakir merupakan pengaturan kerjasama, yakni membagi tiap-tiap pengurus dengan memberi sebuah tanggungjawab, Adapun susunan organisasi di MA Almuslihuundan MA Syechsyubakir meliputi: kepala madrasah, wakahumas, wakalitbang, wakakurikulum, wakakesiswaan, wakarpras, TU, koordinator BP/ BK, guru/walikelas sehingga semua bisa berjalan dengan fungsinya masing masing tetpi tetap melalui musyawarah untuk menentukan siapa yang berhak

mendapat tugas atau pelatihan atau mungkin tugas tugas lain yang berhubungan dengan *job dipcription*'

3. Pelaksanaan manajemen sekolah dalam peningkatan mutu

Pelaksanaan manajemen peningkatan mutu MA Syech Syubakir Nglegok Blitar dan MA Almuslihuun Tlogo Blitar dilaksanakan dengan melihat kualitas dari sumber daya yang ada ini terlihat dari pola pelaksanaan manajemen yang diawali dari proses penempatan yang dilihat dari kinerjanya selama melaksanakan tugas apabila setelah mengisi jabatan masih ditemukan kekurangan maka akan dilaksanakan pelatihan dan pengembangan Program pelatihan dan pengembangan khususnya di MA SyechSyubakir terencanakan dengan baik dan matang yang dilakukan diluar maupun di dalam. Hal ini tidak memberi kesan seakan terkesan bahwa program yang tersebut hanyalah mengikuti trend dan hanya mengikuti situasi dan kondisi yang berkembang pada saat itu saja tapi memang sudah terprogramkan

Terkait dengan pelatihan dan pengembangan SDM yang selama ini dilakukan, hal ini diharapkan dapat menutupi kekurangan kemampuan sumber daya manusia yang ada

4. Pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah

Membahas tentang pelaksanaan pengawasan di sebuah lembaga pendidikan (khususnya di internal suatu institusi pendidikan), maka tidak akan terlepas dari pembahasan mengenai kepala sekolah. Hal ini pula yang terjadi di MA Almuslihuun Tlogo Blitar dan MA Syech Syubakir Nglegok Blitar beberapa langkah dalam

- a. Komunikasi dengan guru dan karyawan
- b. Kunjungan Kelas
- c. Melakukan Supervisi Perangkat Pembelajaran
- d. Melakukan supervise jurna Mengajar

Hal ini juga ada beberapa hal yang dilakukan seperti melakukan pengawasan ini juga ada pengawasan dari pengawas pendidikan Islam dilembaga masing masing

5. Evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu madrasah

Meskipun evaluasi yang selama ini dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu;(1)penilaian kinerja,(2)Pemberian hasil evaluasi dan pengembangan

Jadi melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya.Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja pegawai akan memberikan evaluasi sebagai informasi penting dalam proses pengembangan pegawai

B. Implikasi

1. Implikasi teoritis

Hasil penelitian yang Dilakukan menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu madrasah apabila Perencanaan manajemen dalam analisis sumber daya manusia yang ada dan yang akan dibutuhkan sebagai titik awal untuk melangkah yang sangat menentukan pada langkah-langkah berikutnya.

Jika perencanaan tersebut memutuskan kebijakan yang kurang mendukung terhadap peningkatan mutu madrasah Pola yang dikembangkan dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi terhadap calon guru atau karyawan dengan mendasarkan pada pertimbangan prestasi akademik, non akademik, pengalaman kerja,berakhlak baik diharapkan akan terpilih tenaga tenaga guru atau karyawan yang benar benar professional dan proporsional.

Sistem penempatan dengan berprinsip "*The right man in the right place*" maka akan berdampak positif, yaitu dalam kinerja para pegawai akan terlaksana secara maksimal karena sesuai dengan minat,

bakat, kapasitas dan kapabilitasnya sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja dan sesuai untuk peningkatan mutu.

2. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi kepala sekolah, komite, yayasan maupun para praktisi dunia pendidikan, supaya dapat sebagai bahan tambahan dalam membenahi idalam manajemen sumber daya manusia mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan pengawasan dan akhirnya mengevaluasi terhadap hasil peningkatan mutu madrasah sehingga dapat meningkatkan mutu madrasah.

C. Saran

Adapun saran-saran terkait dengan pembahasan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak madrasah

Perlunya perencanaan jangka pendek, menengah dan panjang yang tertuang dalam rencana strategis dan rencana operasional sekolah yang akan selalu Menjadi acuan tetap meskipun dalam perjalanan roda kepemimpinan madrasah terjadi pergantian personil Karena manajemen sumber daya manusia berkaitan langsung dengan personil yang ada termasuk dalam hal jabatan.

2. Bagi yayasan

Untuk lebih meningkatkan fungsinya sebagai pengayom dan Pembina bagi seluruh elemen personil yang ada agar tercapai peningkatan mutu bagi madrasah tersebut

3. Bagi pengawas pendidikan agama Islam

Melaksanakan fungsinya sebagai pengawas dan pembinaan karena madrasah harus bersaing dengan sekolah umum yang dimana kualitas sumber daya manusia sangat menentukan eksistensi madrasah itu sendiri ,karena Madrasah harus menjadi pilihan utama