

BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini peneliti akan memaparkan kesimpulan mengenai fokus penelitian yaitu perekrutan tenaga pendidik, pengelolaan tenaga pendidik dan pengawasan tenaga pendidik. Dan akan di paparkan saran yang terdiri bagi lembaga pendidikan, bagi wakil kepala bidang kurikulum, dan bagi peneliti selanjutnya.

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat di simpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota blitar sebagai berikut:

1. Proses Pengangkatan (*recruitmen*) Tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar dilaksanakan secara **Sistematis dan menggunakan mekanisme dan aturan tertentu yang bersifat *Informal*.**

Proses pelaksanaan (*recruitmen*) secara sistematis adalah proses pelaksanaan yang dilakukan secara prosedural dan ter struktur berdasarkan dengan sistem yang digunakan di Madrasah Diniyah Pondok pesantren nurul Ulum Kota Blitar. Diantaranya dengan melakukan analisis kebutuhan Madrasah terhadap tenaga pendidik; menentukan yang akan bertugas sebagai perekrut; melaksanakan proses perekrutan sesuai dengan sistam yang digunakan.

Sedangkan proses perekrutan dengan mekanisme dan aturan tertentu yang bersifat *Informal*, adalah proses perekrutan tenaga pendidik yang mengedepankan musyawarah dengan segenap pengurus lembaga Madrasah. Dalam proses ini tidak adanya pembentukan kepanitiaan khusus hanya siapa saja yang akan di tunjuk oleh wakil kepala bidang kurikulum yang pasti sudah di percaya dan pasti sudah berkompeten dalam menjalankan tugasnya. Cara ini digunakan karena dirasa lebih efisien biaya waktu, dan lebih efektif.

2. Pengelolaan Tenaga Pendidik Di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar dilaksanakan dengan pengelolaan yang berbasis pada **pembinaan dan pengembangan, pemberian kompensasi atau penggajian, dan pelepasan tenaga pendidik.**

Pembinaan dan pengembangan yang dilakukan meliputi pengembangan dan pengembangan SDM, dan kinerja atau model pengajaran dikelas. Dalam pembinaan dan pengembangan kinerja dan model pengajaran di kelas ada dua opsi atau cara yaitu, dengan musyawarah dan secara perseorangan.

Pemberian kompensasi atau penggajian yang di berikan berupa gaji pokok sebagai pengajar dan beberapa tambahan tunjangan seperti, tunjangan jabatan, tunjangan lama pengabdian, tunjangan tambahan jam mengajar, dan tunjangan khusus dari pemerintah.

Pelepasan atau pembebas tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik ada dua alasan Madrasah Diniyah Pondok Pesantren

Nurul Ulum Kota Blitar melakukan pelepasan tenaga pendidik yaitu, dari individu sendiri yang menginginkan untuk berhenti sebagai pendidik, dan apa bila salah satu individu melakukan kesalahan yang fatal dan tidak bisa di maafkan oleh lembaga Madrasah Diniyah.

3. Evaluasi Tenaga Pendidik di Madrasah Diniyah pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar berbasis pada **target materi pengajaran dan kedisiplinan, dan *Quality* garansi santri.**

Evaluasi yang berbasis pada target pengajaran adalah evaluasi yang dilakukan oleh pihak Madrasah dengan berpedoman pada capaian materi yang di ajarkan dan setiap kurun waktu satu semester memiliki tarjet tertentu disetiap mata pelajarannya. Dan untuk evauasi kedisiplina dilakukan karena kedisiplinan menjadi salah satu faktor tidak tercapainya tarjet materi pengajaran yang sudah di tentukan dalam kurikulum madrasah, muali dari ustadz yaang sering tidak masuk dan terlambat.

Evaluasi tentang *Quality* garansi santri adalah salah satu pedoman dalam melakukan evalusai terhadap tenaga pendidik yang di lakukan di Madrasah Diniyah pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar. Ketika garansi tersebut belum tercapai maka akan dilakukan evalusai pada akhir tahun pembelajaran dan hasil dari evaluasi akan digunakan untuk mendorong agar capaian garansi tersebut pada masa yang akan datang bisa tercapai.

B. Saran

1. Bagi Lembaga Pendidikan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan keilmuan yang bermanfaat bagi perkembangan manajemen tenaga pendidik, khususnya dalam perihal merekrut, mengelola, dan mengevaluasi tenaga pendidik. Dalam lembaga pendidikan pengelola pendidikan yang berwenang untuk menentukan kebijakan pada lembaga nya masing-masing diharapkan dapat jeli dalam melihat kekurangan dan kelebihan yang akan dihadapi oleh penerapak atau pengimplementasian dari kebijakan yang di ambil.

2. Bagi Wakil Kepala Bidang Kurikulum.

Hasil daripada penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai temuan lapangan tentang manajemen tenaga pendidik beserta tantangan yang harus dihadapi lembaga pendidikan dalam menerapkan kebijakan tersebut. Kebijakan yang di implementasikan pada lembaga pendidikan *nonformal* merupakan salah satu kebijakan yang mengacu pada kebutuhan lembaga masing-masing dan memiliki kebebasan dalam pelaksanaan kebijakan tersebut. Maka dengan ini penting untuk dilakukannya analisis dan evaluasi kebijakan untuk mengetahui sejauh mana kebijakan tentang manajemen tenaga pendidik berhasil memenuhi tujuan serta kendala-kendala yang dihadapi dilapangan. penelitian ini juga diharapkan dijadikan acuan untuk kegiatan manajemen tenaga pendidik khususnya untuk lembaga pendidikan *nonformal* mengenai proses perekrutan, pengelolaan dan evaluasi yang dilakukan terhadap lembaga yang dikelolanya masing masing.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Hasil dari penelitian ini tentunya bukan suatu hal yang mutlak, sehingga pasti adanya kekurangan, keterbatasan data, kajian serta sudut pandang analisis. Maka diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik penelitian yang serupa untuk berupaya untuk lebih dalam, mengkaji perihal manajemen tenaga pendidik beserta perkembangan kebijakan lembaga pendidikan pada sudut pandang teoris keilmuan dengan mengikuti perkembangan yang ada.