BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Secara keseluruhan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Matholibul Huda sudah baik. Dalam bidang akademik sudah memenuhi standar, Guru yang mengajar di MTs Matholibul Huda berpendidikan minimal lulusan S1 dan sudah tercukupi dalam jumlah yang ideal.

Untuk menghasilkan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang bermutu, tentunya diperlukan proses rekrutmen serta pengembangan pendidik dan tenaga pendidik yang baik pula. Berikut ini langkah-langkah MTs Matholibul Huda dalam merekrut calon pendidik dan tenaga kependidikan :

1. Perencanaan kebutuhan

   Dalam mempersiapkan jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang tepat, MTs Matholibul Huda melakukan prediksi jumlah siswa yang akan masuk sebagai dasar untuk menghitung kebutuhan PTK. Jika jumlah pendidik dan tenaga kependidikan dirasa cukup memadai dengan keadaan siswa yang ada, maka madrasah tidak perlu melakukan rekrutmen.

2. Menyusun kriteria yang diharapkan

   Kriteria pendidik/tenaga kependidikan di MTs Matholibul Huda Mlonggo adalah sebagai berikut :

   a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan.
   b. Memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran serta sehat jasmani dan rohani.
   c. Memiliki kecakapan sosial yang tinggi kaitannya dengan kemampuan sosial seorang pendidik

d. Memiliki kompetensi dibidangnya

3. Mengadakan seleksi berkas lamaran dan wawancara

Proses tahap rekrutmen di MTs Matholibul Huda dilakukan dengan cara menyeleksi berkas lamaran yang telah masuk, kemudian selanjutnya dilakukan wawancara secara langsung oleh kepala sekolah. Dalam proses penjaringan pendidik dan tenaga pendidikan, madrasah tidak perlu melakukan promosi melalui media.

4. Menentukan hasil seleksi

Setelah proses wawancara dilaksanakan, maka pelamar atau calon pendidik dan tenaga kependidikan akan diberitahu perihal diterima atau tidaknya oleh pihak madrasah. Pemberitahuan bisa dilakukan saat itu juga, setelah proses wawancara usai.

5. Pengangkatan dengan surat keputusan

Setelah calon pendidik atau tenaga kependidikan resmi diterima kemudian madrasah secara resmi pula mengangkat mereka dengan membuat SK (Surat Keputusan) yang ditandatangani oleh Kepala Sekolah dan Kepala Yayasan.

6. Penempatan sesuai keperluan

Kemudian, pendidik atau tenaga kependidikan diberikan jam mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Pembagian tugas dan jam mengajar terlampir.

Selanjutnya merupakan upaya pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Matholibul Huda Mlonggo, antara lain :

a. Studi Lanjut (Kependidikan)

Dalam sebuah lembaga pendidikan, kebutuhan akan studi lanjut bagi pendidik atau tenaga kependidikan perlu dilakukan guna mengembangkan sumber daya pendidik ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu, studi lanjut juga sebagian ditempuh untuk mensetarakan jenjang pendidikan sesuai dengan kebutuhan.

b. Pelatihan

1) Pelatihan Mandiri dari Sekolah

Pelatihan pengembangan Guru secara mandiri di Madrasah ini diawali dari instruksi dari kepala sekolah, kemudian secara tehnis dilaksanakan oleh Wakil Kepala bagian Kurikulum dengan membentuk kepanitiaan pelatihan. Peserta pelatihan diwajibkan dari semua Guru madrasah.

2) Pelatihan dari luar sekolah

Pelatihan yang diselenggarakan instansi terkait diluar sekolah pun menjadi hal yang mendukung pengembangan pendidik atau tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya disetiap lembaga pendidikan. Sekolah berpartisipasi aktif dengan mengirimkan delegasi guru atau karyawan dengan memberikan surat tugas yang ditandatangani oleh kepala sekolah.

3) Pertemuan Anggota Seprofesi (MGMP)

MGMP diadakan oleh guru seprofesi didalam sekolah. MGMP biasa dilakukan intern atau perkumpulan guru-guru seprofesi di sekolah ataupun diadakan oleh instansi lain.

4) Studi Banding

MTs Matholibul Huda mengadakan studi banding dengan tujuan menambah pengetahuan serta belajar dari sekolah lain dengan membandingkan kondisi sekolah lain dengan kondisi di sekolah MTs Matholibul Huda.

Faktor pendukung proses rekrutmen dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Matholibul Huda adalah sebagai berikut :

a) Civitas akademika MTs Matholibul Huda memiliki satu visi dan misi

Adanya kesamaan antara visi dan misi Madrasah Tsanawiyah Matholibul Huda Mlonggo dengan komitmen kepala sekolah dan jajarannya dalam membangun madrasah yang berkualitas agar tercapai tujuan visi dan misi madrasah secara efektif dan efisien.

b) Rekrutmen berdasarkan kompetensi pendidik dan kecakapan sosial pendidik di masyarakat.

Proses rekrutmen di Madrasah Tsanawiyah Matholibul Huda Mlonggo menggunakan seleksi dalam rekrutmennya, juga memperhatikan potensi kecakapan sosial pendidik di masyarakatnya. Oleh sebab itu, banyak pendidik yang memiliki pengaruh di daerahnya masing-masing, hal itu memberikan dampak positif bagi kemajuan madrasah.

c) Kerjasama yang baik dengan instansi pendidikan lain.

Madrasah Tsanawiyah Matholibul Huda Mlonggo memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan lembaga pendidikan lain sehingga mempermudah dalam usaha pengembangan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan. Melalui kerjasama ini, pihak madrasah mampu mencari dukungan baik berupa materi atau kegiatan-kegiatan yang sifatnya mendukung program pengembangan.

d) Pengelolaan Dana BOS yang tepat sasaran.

Pendanaan untuk mengembangkan SDM di madrasah biasanya terkendala dalam urusan biaya, akan tetapi penulis melihat tidak ada kendala dalam penyediaan dana untuk usaha pengembangan pendidik atau tenaga kependidikan. Anggaran BOS di Madrasah Tsanawiyah Mlonggo salah satunya adalah untuk usaha pengembangan sumber daya manusia didalamnya. Secara berkala, dana BOS ini mampu mengcover pelatihan-pelatihan yang diadakan madrasah secara mandiri.

e) Dukungan dari masyarakat luas.

Masyarakat memiliki andil dalam pembangunan dan pengembangan madrasah. Dukungan dan kepercayaan masyarakat menjadi penting bagi eksistensi madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Disinilah peran kompetensi kecakapan sosial pendidik atau tenaga kependidikan di masyarakat, figur yang baik membawa pandangan masyarakat menjadi baik pula dalam terus

mempercayakan putra-putrinya untuk mengenyam pendidikan di MTs Matholibul Huda Mlonggo ini.

Adapaun faktor penghambat antara lain :

1) Metode penarikan bersifat tertutup.

   Dalam rekrutmen pendidik atau tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah bersifat tertutup artinya informasi tentang penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan kurang meluas, hal ini mengakibatkan informasi yang diperoleh hanya sampai pada orang-orang tertentu saja.

2) Rekrutmen pendidik berdasarkan empat kompetensi guru harus seimbang, pendidik yang memiliki kecakapan sosial yang baik harus diimbangi dengan kompetensi mengajar yang baik pula. Kompetensi yang dimaksud adalah dengan tidak menyampingkan administrasi guru, kedisiplinan, dan sebagainya.

3) *Re-view* dari hasil pelatihan pengembangan belum dilakukan secara maksimal, hal ini mengakibatkan wawasan yang diperoleh dari pelatihan pengembangan tidak disampaikan secara keseluruhan kepada Guru atau karyawan yang lain.

4) Kesadaran dalam mengikuti pelatihan pengembangan dari masing-masing guru dan karyawan sudah cukup baik, akan tetapi masih ditemukan beberapa yang belum cukup kooperatif dalam mengikutinya. Dari 100 % kehadiran Guru

dan karyawan, 80 % hadir dan 20 % absen dalam mengikuti pelatihan.

B. SARAN

Adapun saran-saran yang hendak disampaikan penulis kepada pihak – pihak yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

1. Bagi pihak sekolah MTs Matholibul Huda, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hal yang penting. Hal ini menuntut kemampuan manajemen yang baik dari kepala sekolah selaku manajerial utama agar tercapainya tujuan sekolah yang efektif dan efisien.
2. Bagi pendidik atau tenaga kependidikan, agar senantiasa secara sadar mengembangkan potensi diri sebagai *agent of change* melalui pelatihan-pelatihan pengembangan pendidik atau tenaga kependidikan. Keprofesioanalitasan seorang pendidik atau tenaga kependidikan sangat berpengaruh terhadap mutu dan kualitas sebuah madrasah.
3. Bagi pemerintah, untuk terus mengadakan pelatihan-pelatihan yang bermanfaat bagi pendidik atau tenaga kependidikan di Indonesia dan lebih berinovasi dengan mengangkat tema-tema aktual dengan narasumber-narasumber inspiratif.
4. Bagi peneliti lain, kajian tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mendatang harus lebih mendalam dan luas dibandingkan penelitian sederhana dari penulis. Peneliti lain dapat membandingkan manajemen pendidikan sekolah satu dengan sekolah lain serta mengkaji sejauh mana efektivitas perekrutan dan pengembangan pendidik atau tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu sekolah.