

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah melalui pembahasan baik teoritis dan analitis yang dipaparkan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa :

1. Manajemen Ketenagaan di MI NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus terdiri dari : a). perencanaan pegawai, b). pengorganisasian melalui rekrutmen, seleksi, penempatan dan pemberian kompensasi, c). pengarahan melalui program pengembangan, pembinaan, pemutusan dan pemberhentian, dan d). pengawasan melalui supervisi pembelajaran dan penilaian kinerja.
  - a. Perencanaan yang dilaksanakan di MI NU Miftahul Falah Cendono sudah tergolong baik. Perencanaan yang dilakukan sudah memenuhi unsur jumlah pegawai yang dibutuhkan dalam satu unit kerja tertentu; menentukan jenis pegawai yang dibutuhkan; menentukan jumlah pegawai yang akan dipekerjakan dalam suatu unit kerja tertentu; dan menentukan berapa jumlah pegawai yang dapat mengisi kekosongan suatu jabatan.
  - b. Pengorganisasian, proses rekrutmen selain aspek kecakapan pendidik dan tenaga kependidikan juga memperhatikan adanya kualifikasi dan kompetensi. Kualifikasi yang dimaksud adalah minimal berpendidikan Sarjana (berijazah S1) serta berkompentensi dalam kepribadian, sosial, pedagogik, profesional dan spiritual. Proses rekrutmen melalui prosedur seleksi administrasi, seleksi wawancara dan seleksi

kemampuan atau *peer teaching*. Perihal kompensasi madrasah pemberian kompensasi disesuaikan dengan beban kerja, posisi atau jabatan, dan lama pengabdian. Hal yang terkait dengan tingkat kualifikasi belum menjadi perhatian walaupun pedoman tentang pemberian kompensasi sudah disusun dengan baik. Selain itu tenaga pendidik dan kependidikannya telah didaftarkan pada asuransi BPJS ketenagaan untuk dapat membantu mereka jika hal buruk terjadi.

- c. Pengarahan, dalam pengarahannya diharapkan para tenaga pendidik dan kependidikan selalu memahami tujuan pendidikan di madrasah tingkat ibtidaiyah. Usaha pengembangan yang dilakukan di madrasah sudah cukup baik. Namun dalam pengembangan, seharusnya dilakukan proses yang dirancang agar pengembangan yang dilaksanakan bermakna dan memiliki tujuan yang jelas.
- d. Pengawasan mutlak dilakukan. Dalam pelaksanaannya madrasah telah melakukan usaha supervisi dan penilaian kinerja tiap semester. Penilaian yang dilakukan ditekankan pada kompetensi kepribadian, sosial, pedagogik dan profesional. Tindak lanjut penilaian bermuara pada proses tindak lanjut yang dapat berupa mutasi dan pemberhentian. Mutasi di madrasah hanyalah perpindahan posisi antar kelas. Ini hal umum yang dilakukan untuk penyegaran. Selama tiga tahun belum dilakukan mutasi karena fokus pada implementasi kurikulum baru. Pemberhentian yang dilakukan hanya pada mereka yang meminta. Madrasah tidak mudah dalam pemberhentian karena memang kasus yang memicu pemberhentian tidak muncul. Pengawasan yang

dilakukan adalah standar umum madrasah dan sudah berlangsung dengan baik.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen ketenagaan MI NU Miftahul Falah ada 2 (dua), yaitu faktor lingkungan internal dan eksternal.
  - a. Faktor Internal, kepala madrasah telah memiliki kemampuan dalam merancang perencanaan, memahami kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, mengadministrasi permasalahan dan mencari solusi masalah. Selain itu kemampuan komunikasi, bersosialisasi, teknik penilaian, keterbukaan dan tanggungjawab.
  - b. Faktor eksternal, faktor eksternal yang mempengaruhi manajemen baik yang sekarang maupun yang akan datang secara urut berupa faktor teknologi, ekonomi, pelanggan, pesaing, hukum, dan politik

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan simpulan yang dipaparkan diatas, maka dapat diberikan saran kepada :

1. Kepala Madrasah
  - a. Selalu mengembangkan pengetahuan tentang manajemen ketenagaan
  - b. Meningkatkan kualitas dalam manajemen ketenagaan dengan memprioritaskan kemampuan, profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
  - c. Penilaian kinerja dilakukan setidaknya dua kali dalam semester, juga supervisi pendidikan sebulan sekali.

- d. Munculnya beberapa Sekolah Dasar dengan penambahan Islam Terpadu tetap menjadi tantangan yang perlu dihadapi dengan prestasi dan sistem pengelolaan madrasah modern.
  - e. Perkembangan era industri 4.0 (*four point zero*) dengan kemunculan super komputer, robot pintar, kendaraan nir awak, editing genetik dan perkembangan neuroteknologi pada dasarnya faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan ketenagaan. Tidak hanya itu, sistem pendidikan madrasah akan mendapatkan tantangan yang ketat diantaranya tata cara mengajar akan menggunakan peralatan yang canggih. Keadaan ini segera disikapi dengan perencanaan sarana prasarana dan yang utama pengembangan ketenagaan.
2. Pendidik dan tenaga Kependidikan
- a. Perkembangan teknologi adalah hal yang pasti. Dengan kemauan dan kesadaran mengelola pendidikan guna mencerdaskan anak bangsa, maka peningkatan kemampuan harus terus menerus diusahakan. Sesungguhnya mencari ilmu tiada henti sampai akhir detak nadi.
  - b. Kepala madrasah membutuhkan bantuan motivasi moril maupun materiil guna perbaikan pendidikan. Ketaatan kepada mereka yang mencurahkan perhatiannya demi kemaslahatan ummat harus dipertahankan.
  - c. Tetap berpijak pada landasan agama yang berhaluan *ahlussunnah wal jamaah*.