BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian data dan analisa data yang telah penulis lakukan terkait dengan fokus penelitian "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Ma'had Aly Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur" dan telah terurai dalam bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan tenaga pendidik di Ma'had Aly pondok pesantren salafiyah syafi'iyah meliputi: a) perenacaan dibuat berdasarkan hasil musyawarah bersama antar pimpinan, b) perencanaan SDM disiapkan dari kalangan para masyayik dan lulusan lembaga itu sendiri, c) perencanaan perekrutan SDM baru disesusikan dengan hasil evaluasi kebutuhan tenaga pendidik dilembaga, d) pembuatan program perencanaan selalu disesuaikan dengan tujuan dari pendidikan ma'had aly.
2. Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Ma'had Aly pondok pesantren salafiyah syafi'iyah meliputi: a) perekrutan dilakukan oleh pimpinan bawah dan keputusan seleksi ada pada pimpinan atas, b) sumber rekrutmen ada dua yaitu sumber internl dan sumber eksternal, c) dalam rekrutmen tidak ada standar kualifikasi akademis yang terpenting penguasaan ilmu keagamaan yang kuat untuk para masyayik, d) perekrutan harus di sesuaikan dengan keilmuan yang ada dilembaga.

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

3. Penempatan tenaga pendidik di Ma'had Aly pondok pesantren salafiyah syafi'iyah meliputi: a) proses penempatan disesuaikan dengan kemampuan yang SDM baru miliki, b) penempatan tegantung keputusan dari pimpinan atas, c) penempatan SDM sangat memperhatikan mutu lembaga, d) penempatan ada dua macam, penempatan jabatan baru dengan SDM baru dan penempatan jabatan baru dengan SDM lama.

4. Pengembangan dan pembinaan tenaga pendidik di Ma'had Aly pondok pesantren salafiyah syafi'iyah meliputi: a) hal yang selalu dikembangkan oleh lembaga adalah keilmuan, kualifikasi dan kompetensi, b) tujuan pengembangan adalah penguatan wawasan keulamaan tenaga pendidik, meningkatkan kemampuan komunikasi tenaga pendidik, meningkatkan mutu tenaga pendidik, c) pengembagang tenaga pendidik dilakukan melalui pelatihan, program studi lanjut, diskusi keilmuan, work shop, forum pengajian dengan para masyayikh dan batsul masail, d) program pengembangan juga dilakukan melalui pembuatan karya tulis ilmiah seperti buku dan jurnal, e) pembinaan tenaga pendidik meliputi: kedisiplinan dalam mengajar, keilmuan yang tenaga pendidik miliki, pengabdian terhadap pesantren, dan integritas dari tenaga pendidik, f) pembinaan dilakukan melalui forum diskusi dosen, rapat rutin dengan pempinan yang biasa diselenggarakan dua kali dalam setahun dan saling evaluasi.

5. Penialain kinerja tenaga pendidik di Ma'had Aly pondok pesantren salafiyah syafi'iyah meliputi: a) hal selalu mendapat penilaian dari tenaga pendidik adalah pengusaan materi, bacaan kitab kuning, kreatifitas dalam mengajar,

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

dan absensi dosen, b) metode penilaian selama yang dilakukan oleh lambaga adalah menggunaka jurnal mengajar dan prosentasi absensi dosen. Metode khusus untuk penilaian masih belum tersedia, c) penilaian dilakukan setiap pergantian semester atau dua kali dalam setahun melalui forum rapat dosen.

Dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan dari perspektif kepuasan pelanggan internal (tenaga pendidik), ternyata dapat dikategorikan sangat baik, walaupun dari segi teori manajemen SDM sepertinya tidak ada segi keistimewaanya, namun hal itu tidak mempengaruhi implementasi manajemen sumber daya manusia di lembaga ma'had aly dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan karena dalam prakteknya lembaga sudah dapat melaksanakan proses manajemen SDM dengan baik. Dan bentuk kepuasan yang didapat oleh pelanggan internal madrasah itu adalah berupa adanya peningkatan perkembangan psikis mereka. Hal ini dapat diketahui dari indikatornya berupa adanya kesempatan tenaga pendidik untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan, membantu tenaga dalam mengembangkan bakat dan kreativitasnya serta adanya upaya-upaya menciptakan suasana dan budaya yang dapat membuat tenaga pendidik merasa puas dan nyaman dalam menabdikan diri mereka di pondok pesantren.

Kepuasan pelanggan eksternal primer yaitu santri ma'had aly Sukorejo. Kepuasan perkembangan fisik, berupa progam beasiswa prestasi, adanya uang pembinaan bagi siswa berprestasi dan fasilitas dan sarana prasaran yang memadai. Kepuasan dalam bentuk perkembangan psikis

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

pelanggan yakni berupa suasana belajar yang kondusif, hubungan kekeluargaan antara guru dengan siswa yang baik, bisa dilihat dari keseharian dalam pembelajaran dosen tidak hanya mendampingi santri ketika jam perkuliahan berlangsung meliankan juga dalam muhafadhoh di malam hari, pelayanan pembelajaran yang baik, dan pengembangan bakat dan minat melalui program karaya tulis ilmiah yang berupa buletin pesantren yang dikeluarkan setiap bulannya yamg diberi nama tanwirul afkar.

B. Saran

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian yang peneliti lakukan, kiranya di anggap penting peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak lembaga dan pesantren.

1. Bagi pihak madrasah, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi dan referensi tentang perlunya peninjauan kembali kegiatan manajemen sumber daya manusia di Ma'had Aly Sukorejo dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, utamanya mutu dari perspektif pelanggan internal yang tenaga pendidik. Hal ini menjadi penting karena tenaga pendidik bukan hanya sekedar faktor produksi tapi juga *asset* yang perlu mendapatkan perhatian.
2. Bagi tenaga pendidik hendaknya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalitas dalam menjalankan tugasnya melalui berbagai upaya mandiri yang bisa dilakukan.
3. Bagi peneliti lain, kiranya dapat ditindaklanjuti penelitian ini dengan metode

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id

yang lebih mendalam, dimana dapat digunakan objek penelitian lebih banyak serta menggunakan parameter atau indikator-indikator yang lebih banyak agar dapat mengungkap realita yang sebenarnya.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id | digilib.iain-jember.ac.id