

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan tentang manajemen pemberdayaan SDM di MAN Ciwaringin Kabupaten Cirebon dapat disimpulkan bahwa:

##### **1. Pemberdayaan SDM di MAN Ciwaringin**

Pemberdayaan SDM di MAN Ciwaringin sudah dilaksanakan dengan berbagai upaya pelatihan dan pengembangan baik yang diadakan sendiri maupun oleh Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan Nasional Kabupaten Cirebon untuk lebih meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sehingga apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya bisa dilaksanakan dengan maksimal dalam rangka mewujudkan tujuan, visi dan misi MAN Ciwaringin

##### **2. Manajemen Pemberdayaan SDM di MAN Ciwaringin**

###### **a. Perencanaan**

Perencanaan tenaga pendidik maupun kependidikan yang dilaksanakan di MAN Ciwaringin merupakan kewenangan Kepala Madrasah dengan Ketua Komite.

###### **b. Rekrutment**

Rekrutmen yang dilaksanakan di MAN Ciwaringin bersifat intern, hanya diumumkan kepada para guru-guru yang mengajar disana dan

kepada pihak komite sekolah, tidak pernah memasang iklan atau bentuk pengumuman lainnya yang bersifat lebih terbuka bagi umum.

**c. Seleksi**

Seleksi yang dilakukan di MAN Ciwaringin diprioritaskan untuk warga NU di wilayah Cirebon dengan tetap mempertimbangkan kualitas akademik. Proses ini melalui beberapa tahapan yaitu: Melihat formasi yang dibutuhkan, menyampaikan pengumuman, pemanggilan, wawancara, penerimaan dan penempatan. Walaupun terkesan unik akan tetapi proses rekrutmen dan seleksi yang ada bisa membawa lembaga pendidikan ini kepada kemajuan.

**d. Staffing**

Penempatan yang dilaksanakan oleh MAN Ciwaringin disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja dengan mempertimbangkan kapasitas dan kapabilitas yang dimiliki dengan harapan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.

**e. Pengembangan dan Pelatihan**

Dalam pelatihan digunakan beberapa prosedur untuk menentukan kebutuhan pelatihan bagi tenaga pendidik maupun kependidikan. Selanjutnya dalam pengembangan profesionalitas tenaga pendidik maupun kependidikan.

#### **f. Motivasi**

Untuk menumbuhkan semangat kerja para tenaga pendidik maupun kependidikan di MAN model Ciwaringin kabupaten Cirebon, Kepala Madrasah senantiasa memberikan motivasi supaya tenaga pendidik maupun kependidikan bias bekerja secara maksimal, baik dengan memberi contoh yang baik, pemberian reward, maupun penghargaan-penghargaan lain baik dalam bentuk materi maupun non materi.

#### **g. Evaluasi**

Evaluasi dilaksanakan oleh MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon melalui 4 tahap yaitu evaluasi mingguan, bulan, semesteran dan tahunan.

#### **h. Kompensasi**

Kompensasi yang diberikan di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon berdasarkan indek, dimana nominal setiap indek Rp. 15.000,- sehingga apabila pihak madrasah akan meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik maupun kependidikannya hanya tinggal menambah nilai nominal indeknya saja.

3. Strategi yang diterapkan dalam pemberdayaan SDM di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon, secara umum tercakup dalam beberapa program unggulan yang masuk dalam katagori program kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana serta kehumasan dan ketenagaan.
4. Faktor pendukung dan penghambat manajemen pemberdayaan sumber daya manusia di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon

Faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen pemberdayaan SDM di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon adalah sebagai berikut:

- a. MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon sebagai satuan pendidikan di bawah naungan Kemenag Kab Cirebon yang telah berbadan hukum dan berkembang pesat di Indonesia. Tentu menjadikan madrasah ini mendapatkan pengakuan penuh secara hukum oleh pemerintah maupun kepercayaan dari masyarakat.
- b. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon sebagaimana diuraikan di depan, dikembangkan sesuai landasan hukum, baik undang-undang, peraturan pemerintah, maupun kebijakan Kementerian Pendidikan Nasional dan Kementerian Agama dengan mempertimbangkan kearifan lokal.
- c. Manajemen yang efektif, transparan, partisipatif, dan *akuntable*, telah dikembangkan dengan sungguh-sungguh untuk menjamin eksistensi madrasah yang mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.
- d. Semangat pengembangan kompetensi profesional yang dimiliki segenap personal memberikan harapan bagi peningkatan mutu MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon ke depan.
- e. Sarana prasarana yang dimiliki MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon dapat dikatakan sangat memadai untuk menempati posisi madrasah unggulan.

- f. Keterlibatan masyarakat mulai dari proses perencanaan pengembangan madrasah sampai dengan evaluasi menjamin eksistensi madrasah yang semakin kuat dalam menghadapi tuntutan zaman.

Kemudian faktor penghambat dalam manajemen pemberdayaan sumber daya manusia di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon adalah sebagai berikut:

- a. Hirarki birokrasi yang terlampau panjang diantaranya ketiadaan kantor setingkat kecamatan yang mengurus Madrasah, berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi madrasah.
- b. Kurikulum yang dapat memenuhi tuntutan masyarakat sebagaimana yang dirancang oleh MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon ternyata membutuhkan waktu dan pembiayaan yang cukup tinggi.
- c. Pemahaman terhadap visi dan misi MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon masih perlu diperdalam pada setiap stakeholder.
- d. Secara kualitas SDM MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon masih selalu dalam upaya peningkatan.
- e. Kemampuan financial masyarakat di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon belum dapat disejajarkan dengan kemampuna-kemampuan sekolah yang mengusung program setara dengan MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon

## B. Saran-saran

Berdasarkan pada hasil penelitian tentang manajemen pemberdayaan sumber daya manusia di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon maka ada beberapa saran yang perlu disampaikan yaitu:

1. Perencanaan pengadaan tenaga pendidik maupun kependidikan yang dilakukan hendaknya tidak hanya menjadi wewenang kepala madrasah dengan ketua komite saja, melainkan harus dimusyawarahkan juga dengan kepala TU dan lainnya.
2. Proses rekrutmen dan seleksi hendaknya tidak hanya dibatasi hanya untuk warga NU saja sehingga bisa diperoleh tenaga pendidik maupun kependidikan yang lebih handal dan *capable*.
3. Perlu adanya koordinasi yang lebih intens antara MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon dengan Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan Nasional dalam menentukan program-program pelatihan dan pengembangan, agar lebih sesuai dengan kebutuhan riil tenaga pendidik maupun kependidikan dalam mengembangkan sumber daya manusia.

