

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, REKOMENDASI

A. SIMPULAN

1. Peran manajemen ketatalaksanaan dalam meningkatkan kedisiplinan sumber daya manusia di Madrasah Takmiliah Ula Sabilul Huda telah dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, pembagian tugas, penetapan tata tertib, serta pengawasan terhadap pelaksanaan tugas. Kepala madrasah berperan dalam mengarahkan tenaga pendidik agar melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, baik dalam bidang kehadiran, pelaksanaan pembelajaran, maupun tanggung jawab profesional lainnya. Selain itu, pembagian tugas yang jelas serta penyusunan jadwal pembelajaran yang jelas juga meningkatkan kualitas kegiatan pelaksanaan pembelajaran di madrasah. Meskipun secara struktural system manajemen ketatalaksanaan yang telah ditetapkan, namun pelaksanaannya masih belum maksimal. Hal ini ditunjukkan oleh belum adanya SOP tertulis, belum tersedianya sistem penilaian kinerja yang terorganisir serta masiha adanya ketidak konsistenan dalam kedisiplinan waktu tenaga pendidik. Kegiatan evaluasi dan pembinaan juga belum dilakukan secara rutin sehingga diperlukan pengawasan belum berjalan maksimal. Masih terdapat kesenjangan antara kebijakan dan pelaksanaan di lapangan sehingga diperlukan penguatan dalam aspek pengawasan, evaluasi, dan penegakan aturan untuk meningkatkan kedisiplinan sumber daya manusia secara lebih konsisten.
2. Peran manajemen ketatalaksanaan dalam memperkuat koordinasi antar guru di madrasah telah dilakukan melalui pembagian tugas yang jelas berdasarkan struktur organisasi, sehingga dapat mencegah tumpang tindih pekerjaan dan memperkuat keteraturan pelaksanaan tugas. Kejelasan tugas serta tanggung jawab juga membantu tenaga pendidik

memahami peran mereka dalam mendukung kegiatan administrasi serta administrasi. Koordinasi antar guru belum berjalan optimal karena tidak didukung oleh mekanisme yang terstruktur dan terjadwal, serta kesulitan dalam melakukan evaluasi rutin. Akibatnya, koordinasi masih bersifat situasional serta belum berkembang menjadi rutinitas sehari-hari. Penguatan sistem koordinasi yang lebih terencana serta berkelanjutan agar kerja sama antar guru dapat berjalan lebih efektif.

3. Peran sumber daya manusia dalam mendorong regenerasi tenaga pendidik muda di madrasah telah dilakukan melalui perencanaan kebutuhan tenaga pendidik serta proses rekrutmen yang disesuaikan dengan kebutuhan Lembaga pendidikan. Upaya tersebut bertujuan untuk menjaga keberlangsungan proses pembelajaran serta ketersediaan tenaga pendidik di masa mendatang. Pelaksanaan regenerasi tenaga pendidik muda belum berjalan secara optimal karena rekrutmen tenaga pendidik secara khusus belum diarahkan pada generasi muda serta masih didominasi oleh tenaga pendidik yang lebih tua. Proram pengembangan kompetensi seperti pelatihan dan workshop belum terlaksana secara nyata, serta keterbatasan akses informasi, kerja sama dengan pihak luar masih menjadi kendala dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya regenerasi serta pengembangan sumber daya manusia masih memerlukan perhatian lebih lanjut. Perlu direncanakan regenerasi yang lebih terarah, peningkatan akses terhadap informasi serta kerja sama antar pihak luar yang lebih luas, serta pelaksanaan program pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar ketersediaan serta kualitas tenaga pendidik di masa depan dapat terjamin.

B. IMPLIKASI

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memperkuat konsep manajemen ketatalaksanaan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, yang menekankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan memiliki peran penting dalam meningkatkan

kedisiplinan, koordinasi, serta pengembangan tenaga pendidik. Penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan sistem manajemen ketatalaksanaan yang terstruktur, seperti pembagian tugas, penetapan tata tertib, dan pengawasan, dapat meningkatkan kualitas kerja di madrasah. Penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas manajemen ketatalaksanaan sangat berpengaruh oleh keberadaan system pendukung seperti SOP yang tertulis, sistem penilaian kinerja, serta mekanisme evaluasi yang terstruktur. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada aspek administrasi tetapi juga pada peningkatan kualitas dan profesionalisme tenaga pendidik secara berkelanjutan.

2. Implikasi praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan sumber daya manusia di madrasah tidak hanya ditentukan oleh adanya kebijakan dan aturan kerja, tetapi juga oleh konsistensi dalam pelaksanaan, pengawasan, serta evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan. Manajemen ketatalaksanaan yang diterapkan secara optimal dapat meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik, memperkuat koordinasi antar tenaga pendidik, sekaligus mendukung proses regenerasi tenaga pendidik muda, keterbatasan dalam penerapan SOP, sistem penilaian kinerja, serta kurangnya program pengembangan kompetensi yang menunjukkan perlunya perbaikan dalam pengelolaan manajemen yang lebih sistematis. Pihak madrasah perlu memperkuat mekanisme koordinasi, meningkatkan evaluasi dan pembinaan, serta mengembangkan program pelatihan dan kerja bersama dengan pihak eksternal untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus mendukung keberlangsungan pendidikan secara lebih efektif.

C. REKOMENDASI

1. Bagi Kepala Madrasah

Kepala madrasah diharapkan dapat memperkuat penerapan manajemen ketatalaksanaan dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui penyusunan SOP yang jelas, peningkatan sistem penilaian kinerja, serta pelaksanaan evaluasi rutin. Selain itu, kepala madrasah perlu membangun sistem koordinasi yang lebih terstruktur dan terjadwal guna mendukung efektivitas kerja sama antar tenaga pendidik. Upaya lain yang dapat dilakukan meliputi pengembangan program pembinaan dan pelatihan bagi tenaga pendidik sekaligus membangun kerja sama dengan pihak luar untuk mendukung peningkatan kualitas serta regenerasi tenaga pendidik muda.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, khususnya dalam hal kehadiran dan pelaksanaan pengajaran sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, agar koordinasi berjalan lebih efektif, guru harus meningkatkan kerja sama dan komunikasi dengan seluruh guru agar koordinasi dapat berjalan lebih efektif. Guru diharapkan aktif mengembangkan kompetensi melalui berbagai kegiatan pelatihan maupun pembelajaran sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pendidikan serta mendukung proses pembelajaran yang lebih efektif.

3. Bagi Madrasah

Madrasah diharapkan dapat menyediakan sistem pendukung yang memadai dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti kebijakan tertulis, mekanisme evaluasi, serta program pengembangan kompetensi berkelanjutan. Madrasah perlu memperhatikan proses regenerasi tenaga pendidik dengan menyediakan ruang dan kesempatan bagi tenaga pendidik muda untuk berkembang. Dukungan sarana, untuk akses informasi, serta kerja sama dengan pihak luar juga perlu ditingkatkan

guna menunjang kualitas tenaga pendidik serta keberlangsungan pendidikan di masa mendatang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mempelajari lebih lanjut tentang manajemen ketatalaksanaan dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan yang lebih beragam, memperluas objek penelitian, atau meneliti aspek lain yang belum terungkap dalam penelitian ini, sehingga diperoleh hasil yang lebih mendalam.

