

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah (Studi kasus di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Pati) baik secara teoritis dan praktis telah dibahas pada bab I, II, III dan IV. Dari pembahasan tersebut, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kegiatan atau Kebijakan berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar adalah dengan cara meneliti calon, yaitu mempertimbangkan darimanakah calon tersebut berasal, memilih metode rekrutmen yang memberikan informasi tentang adanya kesempatan kerja, mereview formulir lamaran, mengadakan wawancara, Ketahanan Kerja, BTQ yang bertujuan menilai kemampuan pelamar.
2. Pengembangan tenaga pengajar yang dilakukan MI Tarbiyatul Islamiyah adalah dengan memberikan kesempatan kepada tenaga pengajar untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan. Pelatihan dengan cara mengikuti pertemuan ilmiah sesuai dengan bidang studi, seminar-seminar, workshop, studi banding dan pengadaan buku-buku yang bermanfaat untuk menambah wawasan konseptual berkenaan dengan proses pembelajaran. Sedangkan pendidikan dilakukan dengan cara memberikan kesempatan pengajar untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi melanjutkan program pasca sarjana dan sebagainya. Berkenaan dengan penilaian kerja lebih mengutamakan pendekatan penilaian prestasi ditempat kerja dikarenakan lebih mudah mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan tenaga pengajar yang ada.
3. Manajemen Sumber daya manusia dalam meningkatkan Peningkatan Mutu MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan dengan cara peningkatan kualitas tenaga pengajar yang ada seperti (a) peningkatan profesionalisme misalnya mengikuti pendidikan dan pelatihan, dapat berupa seminar, workshop, studi banding, pertemuan MGMP dan sebagainya, (b) pengembangan dan penilaian prestasi kerja dengan pendidikan dan pelatihan serta mengoptimalkan pekerjaan yang diberikan oleh tenaga pengajar,(c) pemberian kompensasi yang layak berupa gaji bulanan, tunjangan fungsional, kesejahteraan, jam hadir, THR dan sebagainya.

**B. Saran – saran**

Dalam upaya meningkatkan keefektifan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan mutu dan daya saing madrasah maka perlu meningkatkan :

1. Supayamendapatkan tenaga mengajar yang profesional dan berkualitas maka perlu melibatkan Stakeholder yang lain untuk menunjang perekrutan.
2. Dibutuhkan team penilai yang melibatkan beberapa unsur organisai dan madrasah, dengan harapan penilaian kerja dapat dikomunikasikan terhadap tenaga pengajar yang bersangkutan.
3. Dalam meningkatkan mutu Madrasah semua stakeholder diharapkan dapat berperan aktif dan yang terpenting adalah sumber daya manusia ( tenaga mengajar) tersebut.

**C. Penutup**

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan curahan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis tersebut, shalawat dan salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman kegelepan menuju jalan yang terang benerang saat ini yaitu Addinul Islam.

Dalam penyusunan Tesis, penulis sudah berusaha semaksimal mungkin, dari mengumpulkan data, mengolah, dan menganalisisnya. Akan tetapi tetap ada kekurangannya “*Al-insan minal khata’ wannis yan*”, maka dengan hal tersebut penulis menyadari bahwasanya dalam menyelesaikan Tesis ini adanya kekurangan, kelemahan, dan perlu adanya perbaikan.

Maka dengan tersebut penulis mohon kritik dan saran yang membangun demi menyempurnakan tesis tersebut. Akhirnya semoga Tesis ini dapat memberi manfaat dan Berkah untuk semuanya. *Amiiin.....*