

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen pendidik, maka dapat disimpulkan:

1. SMAIT Qardhan Hasana Banjarbaru

Pelaksanaan manajemen pendidik di sekolah ini dimulai dari analisa pekerjaan telah melaksanakannya sebagai pertimbangan perekrutan pendidik serta sebagai analisis kualitas calon tenaga didiknya. Selanjutnya penarikan atau proses seleksi yang dilaksanakan melalui berbagai macam tahapan seperti *interview*, tes kepribadian maupun tes kemampuan akademik. Pelaksanaan penempatan bagi sekolah ini adalah sebagai pembagian *job description* atau penugasan kerja untuk pendidik yang disesuaikan dengan latar belakang studi akademik masing-masing. Adapun pelaksanaan orientasi, pendidik yang baru akan menjalani orientasi kerja selama 3 sampai 6 bulan. Adapun pelaksanaan pembinaan pada sekolah ini telah direalisasikan kepada tenaga didiknya, seperti adanya bimbingan dan pelatihan guru, bimtek/diklat, workshop, sertifikasi dan sebagainya. Selanjutnya mengenai pemberhentian yang ada sudah terealisasikan dalam perjanjian kontrak kerja bagi tenaga pendidik, baik itu berhenti karena kemauan diri sendiri maupun pemberhentian yang diinginkan oleh pihak sekolah.

Kemudian yang terakhir adalah pemensiunan, bagi SMAIT

Qardhan Hasana selagi masih mampu mengajar dan ingatan masih baik maka guru masih tetap bisa mengajar.

2. SMA Darul Hijrah Putra Martapura

Adapun pelaksanaan manajemen pendidik di sekolah ini, analisa kebutuhan tenaga kerja telah menjadi fungsi yang diterapkan untuk memenuhi kualifikasi tenaga didik yang masih diperlukan. Selanjutnya penarikan atau proses seleksi yang ada lebih mengutamakan konsep pengabdian untuk para alumni yang siap mengabdikan sebagai pendidik. Pelaksanaan orientasi pendidik masa orientasi kerja adalah selama satu tahun, kemudian pelaksanaan induksi juga telah diterapkan pada kedua sekolah ini sebagai pengenalan, penerimaan serta penyampaian studi kontrak yang ada pada masing-masing yayasan. Selanjutnya mengenai pemberhentian bisa diputuskan oleh atasan langsung atau berhenti mengajar karena kemauannya sendiri. Kemudian yang terakhir adalah pemensiunan, di SMA Darul Hijrah Putra belum ada penetapan resmi oleh yayasan, karena belum ada aturan tersendiri mengenai pemensiunan serta belum ada tenaga pengajarnya yang berstatus resmi sebagai pensiun.

Dalam melaksanakan manajemen pendidik, kedua sekolah ini memiliki faktor-faktor pendukung yang telah membantu proses pelaksanaan pendidikan, kemudian baik SMAIT Qardhan Hasana maupun SMA Darul Hijrah Putra sama-sama memiliki berbagai kendala dalam proses pelaksanaan manajemen pendidik, akan tetapi semua hambatan tersebut akan dapat diatasi dengan adanya solusi-solusi yang sudah diterapkan oleh masing-masing sekolah ketika menghadapi kendala di lapangan.

B. Saran

Perlunya pengawasan penuh dan evaluasi dalam pelaksanaan manajemen pendidik oleh seluruh lembaga pendidikan, seperti meningkatkan pelaksanaan manajemen yang baik dan efektif untuk ketenagaan para pendidik yang ada di dalamnya, hal ini untuk mendapatkan pendidik yang berkualitas, professional dan kompeten dalam kemampuan akademiknya. Baik itu SMAIT Qardhan Hasana maupun SMA Darul Hijrah Putra adalah lembaga sekolah swasta yang semakin berkembang dan cukup memiliki nama besar di kalangan masyarakat Kalimantan Selatan pada khususnya, yang mana hal ini dapat menjadi *central potential* sebagai pilihan pertama orangtua ketika ingin memutuskan tempat belajar anaknya.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menggali lebih dalam lagi tentang bagaimana pelaksanaan manajemen pendidik pada lembaga pendidikan berstatus negeri, swasta, formal maupun informal. Selain itu juga diharapkan lebih melibatkan peran lingkungan dan masyarakat sehingga dalam studi pelaksanaan manajemen pendidik ini memperoleh sudut pandang hasil penelitian yang beragam dan berbeda-beda.