

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Strategi Pemberdayaan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Administrasi pada MTsN 4 Tapin, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepala madrasah MTsN 4 Tapin telah mengimplementasikan strategi pemberdayaan tenaga kependidikan berdasarkan delapan indikator pemberdayaan. Proses pemberdayaan tersebut berjalan selaras dengan visi dan diterapkan melalui langkah-langkah nyata seperti penyusunan indikator kinerja yang terukur, pemberian contoh dalam pelaksanaan kerja serta komunikasi dan koordinasi yang serius. Peninjauan terhadap struktur organisasi dilakukan secara berkala, kerja tim diperkuat melalui pelibatan aktif dalam penyusunan perjanjian kinerja dan pengembangan pribadi didukung dengan berbagai fasilitasi pelatihan serta informasi beasiswa. Fokus pada peningkatan layanan administrasi serta evaluasi kinerja yang rutin turut menjadi bagian integral dari strategi kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mampu menyesuaikan diri dalam peningkatan kualitas layanan.
2. Kualitas layanan administrasi di MTsN 4 Tapin telah sesuai dengan lima indikator layanan berkualitas, yaitu keandalan, daya tanggap, jaminan, empati dan bukti langsung. Keandalan tercermin dari kecepatan dan ketepatan pelayanan, daya tanggap ditunjukkan melalui sikap inisiatif dan penyelesaian

masalah secara cepat, jaminan diwujudkan melalui perlindungan data yang terencana, empati terlihat dari pelayanan yang ramah dan terbuka, serta bukti langsung ditunjukkan melalui fasilitas yang memadai meskipun masih perlu peningkatan. Secara keseluruhan, madrasah menunjukkan komitmen kuat dalam menyediakan layanan administrasi yang profesional, aman dan berorientasi pada kepuasan pengguna layanan.

## **B. Saran**

1. Kepada kepala madrasah diharapkan dapat memberdayakan tenaga kependidikan dengan cara-cara alternatif yang tetap efektif. Salah satunya adalah dengan mengoptimalkan potensi internal madrasah melalui pelatihan ringan yang dipandu oleh tenaga kependidikan yang lebih berpengalaman atau memiliki keahlian tertentu.
2. Kepada tenaga kependidikan diharapkan untuk tetap aktif dalam mengembangkan diri. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memanfaatkan sumber belajar daring, seperti video edukatif. Selain itu, tenaga kependidikan dapat membentuk kelompok belajar kecil di lingkungan madrasah sebagai wadah berbagi pengalaman, berdiskusi dan saling membantu meningkatkan keterampilan. Kerja sama dengan rekan yang lebih berpengalaman juga dapat menjadi bentuk pelatihan informal yang bermanfaat.
3. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat motivasi tenaga kependidikan dalam mengembangkan diri secara mandiri, khususnya di lingkungan madrasah yang

memiliki keterbatasan dan dapat memperluas cakupan informan ke berbagai jenjang dan wilayah madrasah untuk membandingkan strategi pemberdayaan dan hambatannya secara lebih luas. Hasilnya diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi madrasah dan pemangku kebijakan dalam merancang kebijakan pelatihan yang lebih merata dan berkelanjutan.