

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang disampaikan oleh penulis pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan strategi pengembangan sumber daya pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Banjar dilakukan secara sistematis dan berbasis kebutuhan nyata. Meskipun visi dan misi terkait pengembangan SDM tidak tertuang secara eksplisit dalam dokumen resmi madrasah, Kepala Madrasah merujuk pada visi-misi Kementerian Agama sebagai pijakan strategis. Perencanaan dilakukan melalui pengamatan kondisi internal, penyesuaian terhadap kebijakan eksternal, dan perumusan strategi secara partisipatif.
2. Implementasi strategi pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 1 Banjar dilakukan secara terstruktur dan melibatkan seluruh pemangku kepentingan. Kepala madrasah berperan aktif dalam mengomunikasikan strategi serta mengoordinasikan pelaksanaan program melalui pembagian tugas yang jelas, pelatihan, dan kerja sama eksternal. Budaya kerja yang kolaboratif dan semangat belajar terus dikembangkan untuk memastikan strategi dijalankan secara nyata, bukan sekadar administratif. Evaluasi dan monitoring dilaksanakan secara berkala meskipun sistem pelaporannya masih dapat ditingkatkan. Berbagai kendala seperti keterbatasan anggaran dan waktu diatasi dengan fleksibilitas dan sinergi internal. Secara keseluruhan, implementasi

strategi ini terbukti efektif dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas dan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.

3. Evaluasi dan supervisi yang dilaksanakan di MTsN 1 Banjar dalam pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan menunjukkan pendekatan yang terintegrasi antara penilaian kinerja, pembinaan, dan pengembangan profesional. Kegiatan ini dilakukan secara rutin dan melibatkan pimpinan madrasah secara langsung dengan metode yang fleksibel, dialogis, dan berbasis data. Hasil evaluasi dijadikan dasar dalam perencanaan program lanjutan, sementara budaya refleksi dan evaluasi diri terus didorong. Meskipun terdapat tantangan seperti keterbatasan waktu dan kecanggungan saat supervisi, pendekatan yang persuasif dan suasana kerja yang suportif mampu mengatasinya. Secara keseluruhan, evaluasi dan supervisi di MTsN 1 Banjar telah berjalan efektif dan menjadi bagian penting dari strategi peningkatan mutu sumber daya manusia secara berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari kajian tentang manajemen strategi kepala MTsN 1 Banjar dalam upaya pengembangan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan, maka peneliti memberikan saran, yaitu:

1. Untuk lembaga, manajemen strategi kepala MTsN 1 Banjar dalam pengembangan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan bisa dijadikan langkah dalam meningkatkan mutu pendidikan sehingga kegiatan ini dapat diterapkan secara berkelanjutan untuk menghasilkan guru dan tenaga

kependidikan yang berkompeten dan menciptakan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing.

2. Untuk kepala sekolah, sebagai seorang pemimpin yang memiliki peran penting dalam sebuah lembaga untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia bisa mempertahankan, meningkatkan dan menciptakan program program yang sangat berguna untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia di madrasah.
3. Untuk tenaga pendidik dan kependidikan, untuk memenuhi 4 standar kompetensi pendidik sebagaimana yang tertuang dalam peraturan pemerintah, teruslah meningkatkan kompetensi dan lebih giat dalam mengikuti program-program pengembangan yang telah ditetapkan oleh lembaga maupun melakukan pengembangan diri secara mandiri, mengingat bahwa pendidik memiliki peran penting dalam sebuah lembaga pendidikan untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan dan menghasilkan generasi yang berkualitas dan berdaya saing.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengembangan pendidikan dalam rangka pengembangan yang lebih komprehensif terhadap teori-teori manajemen sumber daya manusia.