

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan yang ada pada BAB sebelumnya dapat disimpulkan bahwa, manajemen tenaga pendidik yang ada di SD dan SMP Muhammadiyah terdiri dari:

1. Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik: dalam merencanakan kebutuhan tenaga pendidik, pihak sekolah Muhammadiyah menggunakan jumlah rasio siswa dan guru sebagai patokan kebutuhan tenaga pendidik yang diperlukan. Selain itu pihak Muhammadiyah juga memperhatikan kondisi keuangan sekolah.

2. Perekrutan tenaga pendidik: perekrutan tenaga pendidik diawali dengan surat permohonan dari pihak sekolah yang ditujukan pada Majelis Pelaksana Harian Muhammadiyah, surat ini berisi permohonan untuk penambahan tenaga pendidik. Apabila permohonan disetujui, maka akan dilakukan rekrutmen tenaga pendidik. Adapun sumber tenaga pendidik, terbagi menjadi dua sumber, yaitu: pertama: kader-kader Muhammadiyah atau alumni dari sekolah Muhammadiyah. Kedua: masyarakat umum yang mengikuti pelaksanaan rekrutmen.

3. Penempatan dan penugasan tenaga pendidik: dalam hal ini pihak sekolah melihat kualifikasi akademik, kemampuan, kompetensi, masa kerja, dan loyalitas yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Dengan mempertimbangkan faktor tersebut, barulah penempatan dan penugasan tenaga pendidik dilakukan,

penempatan yang tepat diharapkan mampu mengembangkan kemampuan tenaga pendidik dan memberikan kontribusi bagi sekolah.

4. Pengembangan tenaga pendidik: untuk saat sekarang pihak sekolah Muhammadiyah dalam mengembangkan kemampuan tenaga pendidik yang mereka miliki, maka sifat dari pengembangan tersebut lebih untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi tenaga pendidik dimiliki. Sedangkan, pengembangan yang dilakukan adalah pelatihan-pelatihan, studi banding, atau kelompok diskusi tenaga pendidik

5. Penilaian kinerja tenaga pendidik: penilaian di Muhammadiyah dilakukan oleh kepala sekolah yang dan utusan team penilai dari Majelis Pelaksana Harian Muhammadiyah. Sedangkan indikator penilaian yang akan di nilai dari tenaga pendidik adalah kemampuan mengajarnya di kelas dan kelengkapan administarasi mengajarnya, keaktifan mengikuti kegiatan ke-Muhammadiyah, dan perilaku sosialnya di sekolah.

6. Promosi dan mutasi tenaga pendidik: di Muhammadiyah promosi bagi tenaga pendidik diberikan kepada tenaga pendidik yang memiliki kemampuan yang baik, kompetensi, loyalitas, dan kharismatik. Sedangkan untuk mutasi tenaga pendidik yang dilakukan berbentuk rotasi tenaga pendidik yang biasa dilakukan di awal tahun pelajaran.

7. Kompensasi tenaga pendidik: di Muhammadiyah kompensasi diberikan dalam bentuk gaji pokok, kompensasi dari tugas tambahan, dan kenaikan gaji berkala di tiap awal tahun.

8. Pemutusan hubungan kerja: pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila tenaga pendidik mengundurkan diri atau tenaga pendidik tidak mengindahkan surat peringatan sampai tiga kali penyuratan.

B. Saran

adapun saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh Muhammadiyah sudah sangat dan sangat menunjang dari kinerja tenaga pendidik yang ada. Oleh karena itu, pemberian pelatihan harus dilakukan secara rutin bagi tenaga pendidik.

2. Pemberian bantuan bagi tenaga pendidik yang melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi diharapkan dapat terwujud secepatnya. Apalagi hal ini sudah ada dalam Ketentuan Pengelolaan Dana Ta'awun yang di dalamnya ada dana yang diperuntukan untuk pemberian beasiswa bagi tenaga pendidik.