

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada bab terdahulu maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Implementasi Rekrumen Guru di MTs Patra Mandiri sudah cukup baik. Hal tersebut dapat diketahui dari pelaksanaan kegiatan rekrutmen guru yang sudah pernah diadakan di MTs Patra Mandiri Plaju. Untuk mencapai target yang diinginkan maka pihak Madrasah dan panitia rekrutmen telah menyusun jadwal kegiatan agar kegiatan tersebut berjalan dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang diinginkan. Di MTs Patra Mandiri ini pelaksanaan kegiatan rekrutmen sudah berjalan dengan baik, namun pelaksanaan tidak sama dengan sekolah yang umum lainnya.
2. Penerapan rekrutmen guru di MTs Patra Mandiri Plaju melalui tahapan. *pertama*, Tujuan kegiatan yang akan di capai dalam pelaksanaan rekrutmen guru di MTs Patra Mandiri Plaju secara efektif dan efisien yang dilakukan pihak lembaga atau kepala Madrasah. Adapun tujuan yang akan di capai itu dilakukan oleh panitia rekrutmen dengan menyusun jadwal kegiatan dan mempersiapkan sarana dan prasarana penunjang kegiatan rekrutmen guru. *Kedua*, Kegiatan yang di ambil dalam mencapai tujuan atau tugas yang harus di terapkan dalam mencapai suatu tujuan kegiatan rekrutmen guru yakni menerapkan

kegiatan yang sudah ada agar mencapai target yang di tetapkan. Kegiatan ini dilakukan oleh panitia yang sudah ditunjuk oleh kepala Madrasah. *Ketiga*, Aturan yang harus di pegang dan prosedur yang harus di lalui, dalam arti pelaksanaan kegiatan tersebut sudah ada aturan sendiri-sendiri dan prosedur yang akan di laksanakan baik dari peraturan pemerintah maupun peraturan yang dibentuk oleh Madrasah itu sendiri. *Keempat*, Perkiraan anggaran yang di butuhkan dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen guru. Kepala Madrasah beserta panitia rekrutmen melakukan rapat guna mengetahui penggunaan anggaran dalam kegiatan tersebut.

3. Pelaksanaan rekrutmen guru di MTs Patra Mandiri Plaju dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat sebagai berikut:

Faktor pendukung adalah :*Pertama*, Pimpinan atau kebijakan yang dibuat oleh pemimpi. yaitu aturan yang terkait dengan kegiatan rekrutmen guru terutama dalam pembentukan panitia rekrutmen guru.

Kedua, Sarana prasarana Sebagaimana faktor pendukung utama dalam kegiatan yang sangat menunjang pelaksanaan dalam rekrutmen guru. Dalam pencapaian keberhasilan harus ada yang mendukung seperti adanya sarana prasarana yang baik, dengan begitupelaksanaan kegiatan rekrutmen guru tersebut dapat berjalan dengan efektif dan evesien. Agar dapat tercapai keberhasilan yang akan dicapai dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen guru di MTs Patra Mandiri plaju.

Ketiga, Panitia Rekrutmen. kegiatan rekrutmen guru sudah namun untuk melaksanakan kegiatan tersebut perlu dibentuk panitia rekrutmen guru untuk menjalankan mengatur dan menjalankan rekrutme tersebut.

Keempat, Anggaran dana. Kegiatan rekrutmen guru memang sudah ada yang dibentuk oleh pemerintah dan diselenggarakan oleh lembaga pendidikan salah satunya MTs Patra Mandiri Plaju. Jadi anggaran dana salah satu faktor pendukung kegiatan rekrutmen guru agar kegiatan tersebut berjalan dengan mencapai tujuan yang akan dicapai oleh lembaga pendidikan.

Sedangkan Faktor penghambatnya:*Pertama*,pengunduran diri. Pengunduran diri merupakan salah satu faktor penghambat dalam penerapan rekrutmen guru, namun pengunduran ini tidak hanya karna mutasi akan tetapi disebabkan oleh musibah seperti meninggal dunia, tentu akan terjadi kekosongan pada mata pelajaran tersebut. Maka pihak Madrasah melakukan rekrutmen guru secara tiba-tiba guna untuk mengisi kekosongan mata pelajaran.

Kedua, Lingkungan. Lingkungan sangat berpengaruh terhadap penyelenggaraan kegiatan rekrutmen guru, karena dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen harus ditempat yang tenang yakni jauh dari kebisingan terutama suara ataupun yang merusak berlangsungnya kegiatan tersebut. Kemudian selain lingkungan yang kondusif juga

lingkungan yang bersih agar memberikan kenyamanan para panitia dan peserta pelamar.

B. Saran-saran

Dari kesimpulan penelitian yang telah penulis paparkan diatas, peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. kepada pihak Yayasan, hendaknya memberikan kontribusi yang cukup banyak dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru di MTs Patra Mandiri Plaju. Sehingga pihak sekolah menjadi mudah dalam melaksanakan rekrutmen guru untuk mendapatkan guru yang standart kompetensi.
2. Kepala Madrasah seharusnya komunikasi yang lebih efektif tentang pelaksanaan rekrutme ini terhadap pihak yayasan, dan komite sekolah, bukan hanya memberikan laporan setelah diadakannya rekrutmen guru.
3. Pihak sekolah seharusnya membangun kerjasama yang baik kepada pihak personalia dan para guru demi tercapai pelaksanaan rekrutmen yang baik dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.
4. Pihak personalia harus selektif dalam pelaksanaan rekrutmen dan tidak terpengaruh tekanan-tekanan dari hal apapun.
5. Pihak yayasan/sekolah hendaknya melakukan evaluasi secara khusus tentang pelaksanaan rekrutmen di MTs Patra Mandiri Plaju

agar bisa diketahui sisi kekurangan yang perlu diperbaiki dikemudian hari untuk mendapatkan hasil yang berkualitas.

6. Pihak yayasan/sekolah hendaknya harus mengali pengetahuan lebih dalam tentang pelaksanaan rekrutmen guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal Ibrahim. 2009. *Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun Wilson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Erlangga.
- Baskoro Wahyu. 2009. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Setia Kawan.
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Gomes Kardoso Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi offset.
- Handoko Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja Effendu Tua Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Hartati Puji Indah. 2014. *Mengembangkan SDM*. Jokjakrta: Wardi.
- Huda Nuri. 1999. *Desentralisasi Pendidikan, Pelaksanaan dan Permasalahannya*". *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, No 017 Tahun ke-15.
- Irianto Yusuf. 2000. *Manajemen Smbere Daya Manusia*. Surabaya : Ihsan Cindikia.
- Mulyasa E. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi*. Bandung:Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara Prabu Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir Muhammad. 1986. *Metode Penelitian*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Narbuko Choid. Dkk. 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Rivai Veitzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Soemitro Hunitidio Ronny. 1985. *Metodelogi Penelitian Hukum*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sirozi. 2010. *Politik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Syukur Fatah. 2004. *Teknologi Pendidikan*. Semarang: Rosail.
- Sukmadinata Syaodih Nana. 2009. *Landasan Psikologi Proses pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rodakarya.
- Sagala Syaiful. 2003. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabet.