

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia di Madrasah Diniyah Haji Ya'qub Lirboyo yang meliputi tentang rekrutmen tenaga pendidik, proses analisis rekrutmen di madrasah, serta factor penghambat dan pendukung rekrutmen adalah sebagai berikut.

1. Proses rekrutmen di MDHY Lirboyo dilakukan setiap akhir tahun pelajaran menjelang tahun ajaran baru , proses perencanaan dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan personalia yang dibutuhkan di tahun ajaran baru. Dalam pelaksanaannya perencanaan ini dilakukan untuk menentukan jumlah personalia yang dibutuhkan, kurikulum pelajaran, anggaran pembayaran serta agenda yang akan dilaksanakan setahun kedepan.
2. Rekrutmen personalia yang dilaksanakan di MDHY Lirboyo dilakukan dengan beberapa tahap dengan mempertimbangkan kualifikasi yang telah ditentukan oleh Lembaga. Dikarenakan MDHY ini adalah sebuah Lembaga yang berada dibawah naungan Yayasan Haji Ya'qub, maka dalam penentuan rekrutmen ini harus disetujui oleh para *masyayikh* dan *Dzurriyah* sebagai pimpinan tertinggi dalam MDHY Lirboyo.

3. Adapun proses perekrutan di MDHY Lirboyo tidak sama dengan Lembaga-lembaga lain yang menghurskan calon guru atau staf mengirimkan proposal lamaran pekerjaan terlebih dahulu, hal ini dikarenakan sistem yang umumnya diterapkan di madrasah salaf khususnya madrasah diniyah haji Ya'qub adalah sistem Khidmah bukan sistem kerja. Hal ini lah yang digunakan pedoman dalam perekrutan pengajar dan staf di MDHY, sehingga istilah open recruitment tidak berlaku dalam proses rekrutmen di MDHY, maka apabila menginginkan untuk berkhidmah menjadi pengajar atau staf di MDHY syarad mutlakny adalah tamat seluruh jenjang Pendidikan baik yang ada di MDHY lirboyo atau pun Madrasah Hidayatul Mubtadi'in (MHM ) Lirboyo.
4. Ada banyak sekali faktor yang mempengaruhi ketertarikan pengajar untuk mau berkhidmah mengajar di MDHY, selain memang ada kewajiban yang mengharuskan santri untuk berkhidmah setelah lulus dari seluruh jenjang Pendidikan di marasah, adalah barokah dari para Masyayikh. Setiap tahunnya MDHY Lirboyo tidak kurang merekrut sekitar 40 pengajar dan staf untuk memenuhi kebutuhan personalia madrasah, dan semua harus disesuaikan dengan kualifikasi yang telah ditentukan. lirboyo Kelebihan dari rekrutmen tenaga pendidik di MDHY ini adalah lebih jelasnya karena sudah dimualainya wajib Khidmah bagi mahasantri Madrasah Diniyah Hidayatul Mubtadi'in yang menjadi induk dari pondok pesantren Haji Ya'qub, maka membuat mudah untuk menjadi pengajar yang di tinggal oleh pengajar lama. Untuk mahasantri yang berada di unit, ini di prioritaskan wajib khidmahnya di pondok unit, karena mengetahui sepenuhnya kondisi pondok di tersebut, Selama wajib Khidmah semua siswa di absen dan dilihat keaktifan dalam mengajarnya.

5. Faktor penghambat dalam perekrutan tenaga pendidik di MDHY adalah Karena keterbatasan tenaga yang dimiliki oleh MDHY Lirboyo untuk memenuhi kebutuhan personalia yang ada, maka tidak heran dalam penerapannya terjadi perangkapan tugas dan jabatan untuk satu orang, misalnya satu orang yang sudah diberi tugas sebagai pengajar biasanya akan merangkap menjadi sebagai pengawas musyawarah. Hal ini dilakukan terus menerus setiap tahun dikarenakan tidak adanya kontrak yang mengikat antara Lembaga dan pengajar, serta pengajar sendiri adalah seorang santri yang tidak selamanya bermukim di pondok pesantren haji Ya'qub, sehingga disetiap tahunnya harus menganalisa kebutuhan pengajar dengan disesuaikan jumlah rombel yang ada serta mempertimbangkan pengajar yang masih bersedia mengajar untuk tahun kedepannya. dalam pembagian tugas di MDHY Lirboyo ini masih sering ditemukan rangkapan jabatan, seperti seorang pengajar yang merangkap sebagai keamanan Madrasah, ini disebabkan karena keterbatasan tenaga yang dimiliki MDHY, akan tetapi hal ini tidak begitu mengganggu kinerja dari seseorang yang memiliki jabatan rangkap, dikarenakan tugas yang dilakukakannya tidak berbenturan antara satu dengan yang lainnya.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut.

1. Perekrutan yang dilakukan sudah cukup baik dengan melewati beberapa proses sehingga hal ini harus selalu dipertahankan.
2. Dalam penempatan personalia yang sudah di rekrut sebisa mungkin ditempatkan dibidangnya sesuai kompetensi yang dimiliki oleh calon pengajar atau staff.

3. Menambah kegiatan khusus yang dapat melatih dan mengembangkan kemampuan pengajar atau staff
4. Adanya tindak lanjut dari pihak madrasah terkait evaluasi yang telah dilakukan sehingga tidak hanya menjadi wacana saja.
5. Lebih selektif dalam perekrutan demi untuk mendapatkan tenaga pendidik berkualitas yang diharapkan dapat membatu pondok pesantren dalam meningkatkan mutu Pendidikan bermanfaat baik bagi Lembaga, staff, Guru, dan Siswa.

