BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Mengacu pada rumusan masalah penelitian dan berdasarkan data yang peneliti peroleh dari hasil di lapangan, yang hasilnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam proses rekrutmen sumber daya guru Pendidikan Agama Islam (PAI) pada rayon 11 Jakarta Selatan, secara umum telah sesuai dengan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang ada, walaupun ada beberapa hal yang perlu disesuaikan lagi. Pelaksanaan proses rekrutmen Sumber Daya Guru (SDG) PAI tersebut melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:
   a. Perencanaan Kebutuhan Guru PAI.

      Rencana kebutuhan guru PAI didasarkan atas analisis kerja dan jabatan guru PAI, sedang perkiraan kebutuhan dalam rangka pengadaan guru PAI dibagi dalam perencanaan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Perencanaan bermanfaat untuk mengoptimalkan Sumber Daya Guru (SDG) PAI, memperkirakan kebutuhan, acuan informasi tentang guru PAI, sebagai bahan untuk rekrutmen guru PAI dan pemerataan kerja.
   b. Pengadaan guru baru.

      Pencarian pelamar dilakukan secara sederhana cukup diumumkan kepada para guru dan pegawai. Pelamar yang diterima harus memenuhi kualifikasi umum dan khusus yang ditetapkan sekolah. Langkah-langkah yang

dilakukan oleh pihak manajemen sekolah dalam pelaksanaan rekrutmen adalah mengidentifikasi jabatan yang lowong, menentukan calon dan metode yang tepat, mempertimbangkan berkas lamaran yang masuk dan mencari berkas yang paling sesuai kebutuhan, memanggil dan menyeleksi, selanjutnya diadakan perjanjian untuk mulai melaksanakan tugas.

c. Seleksi

Ada dua tahapan dalam seleksi yaitu seleksi administrasi dan wawancara. Dalam proses seleksi ada beberapa hal yang menjadi pertimbangan seorang guru dapat diterima, yaitu Indek Prestasi Akademik (IPK), berasal dari perguruan tinggi negeri, referensi dari guru atau pegawai senior, bersetatus alumni, dan pengalaman mengajar.

d. Orientasi dan penempatan.

Pelaksanaan orientasi yang dilakukan di SMAN rayon 11 Jakarta Selatan terhadap guru baru tidak bersifat formal. Orientasi dilakukan oleh kepala sekolah selanjutnya didelegasikan kepada para wakil kepala sekolah sesuai bidang masing-masing. Disamping itu guru PAI yang lama juga ditugaskan untuk membantu.

Selanjutnya pada masa penempatan guru baru diberikan uji coba. Uji coba bagi guru baru dengan ditempatkan pada kelas-kelas rendah. Selanjutnya bila pada tahun pertama ia dapat melaksanakan tugas dengan baik maka diambil kebijakan untuk di tambah jam mengajarnya, dan diberikan tugas tambahan.

2. Pengembangan sumber daya guru PAI SMAN pada rayon 11 Jakarta Selatan,

merupakan hal yang penting dalam rangka membantu guru untuk memiliki keterampilan teknis mengajar, mengembangkan bakat dan minat, sehingga potensi diri tergali untuk mengembangkan kariernya di sekolah. Ada 2 bagian penting dalam pengembangan guru PAI SMAN rayon 11 Jakarta Selatan, *pertama* pelatihan dan pengembangan guru *kedua*, Pengembangan karier guru.

a. Pelatihan dan pengembangan.

   Pelatihan dan pengembangan guru Pendidikan Agama Islam (PAI) sebagai sarana melatih berbagai keterampilan dan mengembangkan berbagai kemampuan. Hal ini penting dikarenakan perkembangan IPTEK dan diperlukan dalam membantu tugas guru, kurangnya keterampilan guru, adanya kebijakan-kebijakan baru dan kompetisi antar sekolah. Pelatihan-pelatihan yang diadakan berkenaan dengan: keterampilan teknis mengajar, minat dan bakat guru, kebijakan pemerintah dalam pendidikan, dan jabatan karier.

b. Pengembangan karier guru.

   Pengembangan karier bagi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) adalah untuk memberi kesempatan kepada guru tersebut meningkatkan kemampuannya dalam rangka mewujudkan rencana kariernya. Pengembangan karier dimaksudkan untuk: mempertahankan pegawai yang berkualitas, memupuk dedikasi, menjamin kesempatan yang sama, memotivasi dan mengurangi kekecewaan guru serta menjamin kelestarian organisasi. Pengembangan karier didasarkan: prestasi kerja, mampu mengemban tugas, berakhlak baik dan diterima semua komponen sekolah.

Terdapat dua jalur pengembangan karier *pertama*, jalur jenjang fungsional menggunakan angka kredit dan khusus bagi guru berstatus PNS, *kedua*, jalur jenjang struktural untuk guru PNS dan non PNS, dengan menggunakan penilain prestasi dan kemampuan.

B. Saran-Saran

Tanpa mengabaikan keberhasilan yang telah diraih dan rasa ingin menggurui. Bukan pula mencari-cari kekurangan, tetapi berdasarkan dengan data-data yang ditemukan, dan demi perkembangan SMAN rayon 11 Jakarta Selatan yang lebih baik, serta sebagai acuan dan pedoman bagi sekolah agar dapat lebih baik lagi dalam menjalankan Manajemen Smber Daya Guru (MSDG), terutama yang berkenaan dengan rekrutmen dan pengembangan guru Pendidikan Agama Islam (PAI). maka perlu diupayakan :

1. Hendaknya SMAN rayon 11 Jakarta Selatan, dalam melaksanakan Manajemen Sumber Daya Guru (MSDG) terutama dalam hal rekrutmen guru dalam pencarian pelamar tidak hanya disampaikan pada guru dan pegawai sekolah tetapi lebih disosialisasikan ke masyarakat luas terutama melalui internet. Banyaknya pelamar akan lebih menjamin sekolah untuk mendapatkan guru yang memiliki kualifikasi seperti yang diinginkan. Penentuan diterima tidaknya seorang guru tidak didasarkan kepada referensi guru, pegawai atau kepala sekolah, tetapi lebih dikarenakan kompetensi calon guru secara riil, hal ini untuk menjamin sekolah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.
2. Dalam pengembangan guru, semua SMAN pada rayon 11 hendaknya meningkatkan koordinasi dalam pengembangan guru, sehingga pelaksanaan

pelatihan dan pengembangan dapat dilaksanakan bersama, hal ini akan lebih efektif dan efisien serta menjamin penghematan anggaran bagi setiap sekolah. Rayon maupun sekolah juga hendaknya memiliki peta kemampuan dan keterampilan guru sebagai sumber informasi yang dijadikan dasar dalam pelaksanaan pelatihan pengembangan.

3. Pemerintah sebagai lembaga penyuplai kebutuhan tenaga guru bagi sekolah negeri hendaknya meningkatkan koordinasi dengan sekolah, sehingga sekolah negeri terjamin akan kebutuhan sumber daya gurunya. Peningkatan koordinasi juga dalam menentukan program-program pelatihan dan pengembangan, agar lebih sesuai dengan kebutuhan riil para guru, sehingga terjamin kualifikasi guru dan kesempatan yang sama dalam pengembangan karier.

Akhirnya penulis menyadari akan hasil penelitian ini yang masih jauh dari sempurna, karena berbagai keterbatasan sehingga masih banyak aspek-aspek dalam penelitian yang belum terbahas. Peneliti berharap akan ada penelitian lebih lanjut, sebagai penelitian pengembangan agar menghasilkan hasil penelitian yang lebih sempurna.

Demikian penulisan tesis ini semoga membawa manfaat bagi penulis dan para pembacanya. amin