

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada bab sebelumnya maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam penelitian, peneliti menemukan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Tsanawiyah PAB 2 Sampali yaitu pendidik (guru), tenaga kependidikan (PKM I Kurikulum, PKM II (kesiswaan), keuangan/bendahara, TU/ tata usaha, laboran dan petugas keamanan. Kinerja pendidik (guru) yaitu mengajar, mendidik, membina siswa ke lebih baik. Memberikan materi pembelajaran untuk dikuasi, mendidik siswa dengamelihat kemampuan yang dimiliki siswa. Kepala madrasah sebagai pemimpin yang akan mengarahkan pendidik dan tenaga kependidikan melakukan tugas pekerjaannya sesuai profesinya. PKM 1 Kurikulum sebagai wakil kepala madrasah, kinerjanya juga mengatur kurikulum yang akan dipakai seperti KTSP, kurikulum 2013 menuju kurikulum merdeka belajar, kemudian merangkum RPP pembelajaran untuk siswa. PKM 2 Kesiswaan sebagai wakil kepala madrasah kedua, memiliki kinerja mengawas dan mengontrol siswa terhadap kegiatan yang dilakukan selama di madrasah. bendahara atau keuangan memiliki kinerja mengatur keluar masuknya biaya untuk madrasah baik dari komite/orang tua siswa dan juga dari dana BOS dari pemerintah. Kinerja laboratorium mengatur, merekap siswa yang melakukan praktek di laboratorium, memberikan layanan dengan memfasilitasi alat praktek siswa. Tata usaha/ operator madrasah memiliki kinerja mendata, menganalisi, menarsipkan data pendidik dan tenaga kependidikan dan juga siswa. Petugas keamanan kinerjanya menjaga keamanan madrasah dan juga sebagai menerima dan mengantar surat. Dari kinerja pendidik dan tenaga kependidikan tersebut terdapat yang kinerja yang tidak optimal seperti kemampuan kerja guru yang kurang menguasai

bahan ajarnya, guru yang berlatarbelakang matematika dimadrasah guru tersebut mengajar sebagai guru IPA, sehingga komunikasi antar guru dan siswa, siswa mengalami sulit memahami pada materi pembelajar yang diberikan.

- 2) Penemuan peneliti tentang program kerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu semua pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah PAB 2 Sampali memiliki program kerja yang harus dilaksanakan sesuai dengan tupoksinya masing-masing yang sudah dijelaskan pada temuan peneliti di bab 4. Namun, fakta dalam lapangan terdapat tenaga kependidikan yang ganda dalam memegang tanggung jawabnya seperti PKM 1 (kurikulum) mengambil alih tanggung jawab sarana prasarana, karna tidak ada pendidik dan tenaga kependidikan yang bertanggung jawab dan berhubung juga sarana prasarana di madrasah ini belum memadai. Maka dari itu bagian kurikulum kurang konsisten dalam menjalankan program kerja yang di berikan. Kurikulum memiliki program kerjanya sendiri dalam pemenuhan perangkat pembelajaran di madrasah. Adapun tenaga kependidikan yang tidak memiliki program kerja, namun dibutuhkan dalam madrasah yaitu sarana prasarana dan pustakawan/perpustakaan. Dalam hal ini kepala madrasah kurang tegas dalam menangani masalah ini, karena kedua hal ini sangat di butuhkan dalam pemenuhan dan pengadaan dalam proses pembelajar di madrasah.
- 3) Langkah yang dilakukan agar manajemen perubahan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di implementasikan secara efektif dan efisien yakni melakukan pendekatan terlebih dahulu. Pendekatan itu biasanya ada yang normatif, rasional, emosional dan lingkungan dari pendekatan tersebut telah diterapkan kepala madrasah berdasarkan penemuan peneliti di lapangan. Dalam melakukan pendekatan kepala madrasah terlebih dahulu melihat faktor penyebab dari pengimplemetasian yang tidak efektif dan tidak efisiennya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik dan tenaga kependidikan. Kemudian kepala madrasah melakukan pembinaan dan pengembangan seperti

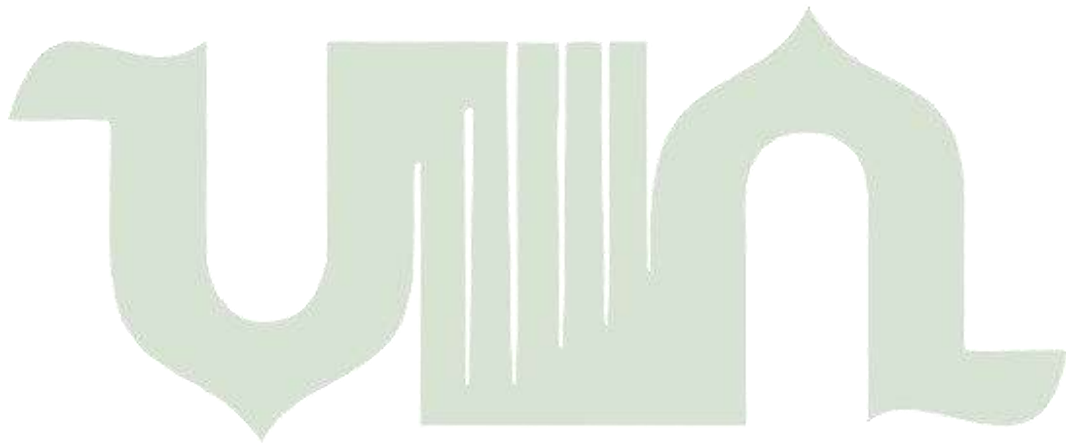
melakukan pembinaan dan pelatihan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah PAB 2 Sampali. Pembinaan dan pelatihan tersebut seperti seminar pelatihan guru yang dinarasumberkan dari luar madrasah, pelatihan MGMP, KKM, guru penggerak dan organisasi PAB. Dari pembinaan tersebut akan dikembangkan lagi di madrasah baik untuk sesama guru dan untuk siswa. Dalam hal ini peneliti menemukan dalam pengamatan observasi dari hasil supervisi yang dilakukan kepala madrasah dengan pengawasan, tingkat kinerja pendidik dan tenaga kependidikan telah mencapai peningkatan tiap tahunnya. Implementasi manajemen perubahan yang diterapkan kepala madrasah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan telah mengalami peningkatan, walaupun di tengah proses pelaksanaan mengalami masalah baik dalam menyikapi kebutuhan dan kekurangan di Madrasah Tsanawiyah PAB 2 Sampali.

5.2.SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian di atas maka dalam kaitannya dengan manajemen perubahan untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah PAB 2 Sampali disarankan:

- 1) Untuk guru yang mengajar dikelas agar menguasai dan mempersiapkan bahan pembelajaran sebelum melakukan proses pembelajaran pada siswa dikelas. RPP dan silabusnya agar disesuaikan pada saat mengajar dan revisi RPP dan silabus yang tidak sesuai/yang tidak dipakai.
- 2) Merekomendasikan tenaga kependidikan untuk bertanggung jawab atau mengambil tugas prasarana dan perpustakaan, karena kedua tenaga kependidikan sangat dibutuhkan untuk pengadaan fasilitas pembelajaran dan penyediaan bahan referensi untuk siswa menguasai ilmu lebih luas.
- 3) Kepala madrasah supaya melakukan evaluasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan untuk perubahan ke lebih baik lagi, karena masih

ada guru dan tenaga pendidik lainnya yang kurang optimal dan tidak konsisten terhadap kerjanya seperti guru matematika yang mengajar IPA, PKM kurikulum yang mengambil alih tentang sarana dan prasarana madrasah.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN