

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kebijakan magang alumni di pondok pesantren al-ikhlahsh kuningan sudah efektif dilakukan. Kegiatan program magang merupakan kegiatan pembelajaran dan pelatihan secara langsung bagi alumni magang guna mengaplikasikan pembelajaran yang didapatkan di Pondok Pesantren Al-Ikhlahsh Kuningan secara langsung di dunia kerja. Hal ini berkaitan dengan bagaimana kebijakan magang alumni terhadap manajemen pengembangan karir sumber daya manusia dan efektivitas kinerja lembaga di Pondok Pesantren Al-Ikhlahsh Kuningan. Kebijakan magang alumni di pondok pesantren al-ikhlahsh kuningan ini merupakan hal yang sangat dibutuhkan secara analisis internal. Program ini menunjukkan perlunya kualitas dan kuantitas perekrutan serta penempatan yang harus direncanakan secara memadai agar program ini tidak lebih seperti pembelajaran di kelas yang hanya diukur melalui kelulusan ujian yang tidak memiliki jaminan kompetensi sesuai dunia kerja.
 - a. Perekrutan melalui analisis interanal dilakukan dengan mengisi angket yang dibagikan oleh pengurus dan hanya dibagikan kepada alumni santri Pondok Pesantren Al-Ikhlahsh. Seleksi yang dilakukan melalui hasil rapat dan memilih alumni dengan mengutamakan yang benar-benar siap dan memiliki kemampuan.

- b. Proses seleksi ini dilakukan setelah masing-masing alumni sudah memenuhi pendaftaran. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan, kesiapan serta keilmuan masing-masing individu dengan tujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi akademik
 - c. Kompensasi yang diberikan oleh Pondok Pesantren Al-Ikhlash hanya secara finansial. Disini belum ada kompensasi secara non finansial. Kompensasi berkaitan dengan pencapaian kemampuan atau lamanya ia magang.
 - d. Pemberhentian dilakukan karena keinginan alumni magang, berakhirnya masa magang atau lembaga yang memberhentikan karena kinerja yang rendah, standar pengelolaan ini memberikan hasil yang baik dalam efektivitas kinerja terhadap penyelenggaraan pendidikan.
 - e. Evaluasi magang alumni terhadap efektifitas kinerja lembaga setiap minggu untuk mrngetahui perkembangan kinerja setiap alumni magang. Evaluasi yang kurang maksimal akan diberikan pengarahan agar bias menjadi lebih baik dan bisa bertanggung jawab dengan tugasnya
2. Manajemen pengembangan karir sumber daya manusia di pondok pesantren al-ikhlash Kuningan.

pengembangan karir sumber daya manusia berdasarkan analisis internal merupakan pengembangan karir berpengaruh pada setiap individu alumni untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Pada pengembangan karir setiap individu akan berkesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan,

berkesempatan untuk mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreatifitas, dan mendapatkan peluang sesuai yang dibutuhkan lembaga.

Faktor pendukung dalam manajemen pengembangan karir sumber daya manusia di pondok pesantren al-ikhlah Kuningan adalah loyalitas dan kekompkan para alumni magang, dalam artian keikhlasan para alumni magang yang disebut ustad dan ustadzah dalam mengabdikan di pondok pesantren al-ikhlah. Selanjutnya kekompakan para alumni magang yang bertead ingin mengembangkan pondok pesantren al-ikhlah Kuningan. Sedangkan faktor penghambat yang dialami oleh lembaga adalah legalitas dari pemerintah tentang ketenaga kerjaan sehingga para alumni magang mendapatkan kejelasan karir dalam magang, selain itu juga masalah kompensasi untuk gaji para alumni magang.

3. Efektifitas Kinerja Lembaga di Pondok Pesantren Al-Ikhlah Kuningan

Efektivitas kinerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan memperlihatkan program yang dilaksanakan belum efektif.

Efektifitas kinerja lembaga berdasarkan analisis luar sudah sangat efektif di dilakukan jika dilihat dari segi keilmuan. Perencanaan akan lebih unggul jika lembaga lebih mengutamakan kepada alumni magang yang memiliki legalitas seperti ijazah.

B. Saran

Hasil penelitian di atas, sudah menjelaskan bahwa kebijakan magang alumni terhadap pengembangan karir sumber daya manusia dan efektifitas kinerja lembaga sudah efektif dalam penyelenggaraannya di Pondok Pesanten Al-Ikhlash Kuningan. Namun peneliti memberikan sedikit rekomendasi agar kebijakan magang alumni terhadap pengembangan karir sumber daya manusia dan efektifitas kinerja lembaga bisa menjadi lebih baik dan lebih unggul lagi di lingkungan masyarakat seperti sebagai berikut :

1. Lembaga hendaknya melakukan perencanaan dengan menganalisis semua kebijakan yang akan di laksanakan sesuai kebutuhan. Hal ini bertujuan agar tercapainya program yang ditetapkan. Seperti misalnya Sistem seleksi magang alumni sebaiknya dilakukan dengan adanya wawancara atau ujian agar dapat memilih sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki tanggung jawab yang penuh, Evaluasi tidak hanya dilakukan oleh pengurus santri tetapi juga lembaga ikut melakukan evaluasi agar mengetahui kendala yang terjadi dan mengatasinya bersama-sama, Lembaga hendaknya mengambil keputusan untuk memberikan kompensasi secara non finansial juga karena setiap sumber daya manusia memiki kebutuhan yang banyak bukan hanya finansial.
2. Pengembangan karir terhadap magang alumni dengan melakukan kegiatan-kegiatan pengembangan pendidikan atau keterampilan sebagai ilmu tambahan. Hendaknya lembaga melakukan pengawasan lebih terhadap magang alumni.
3. Efektifitas Kinerja Lembaga di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan