

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan fokus penelitian, paparan data dan temuan penelitian, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia yakni melakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia, tujuan dan sasaran kegiatan pengembangan sumber daya manusia, kemudian dari hasil analisis tersebut akan disusun kegiatan atau program pengembangan sumber daya manusia yang tertuang dalam Renstra (rencana strategi), RKM (rencana kerja Sekolah), dan program kepala Sekolah. Pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik mengacu pada Renstra, RKM atau program kerja kepala Sekolah. Model pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik yang dilakukan di lembaga pendidikan yaitu; a) menumbuhkan semangat bagi pendidik dalam menjalankan tugas, b) memotivasi pendidik, c) supervisi, d) pelatihan, e) penguatan team work, f) bimbingan kepala Sekolah, g) reward, h) kerjasama dengan lembaga lain, i) apresiasi bagi pendidik yang berprestasi, j) memberikan hak pendidik seperti honor dan gaji, k)

memfasilitasi KBM, dan 1) membaca literatur. Sedangkan pengawasan dan evaluasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan diadakannya supervisi dan penilaian kinerja guru (PKG).

2. Faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik. Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik tentu ada faktor pendukung dan penghambat baik yang berasal dari dalam diri pendidik maupun dari lingkungan pendidik. Faktor internal yang menjadi penghambat pengembangan sumber daya manusia diantaranya yaitu; keterbatasan waktu yang dimiliki oleh pendidik, kurangnya dorongan dari dalam diri sebagian pendidik untuk mengembangkan diri, kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh sebagian pendidik, letak geografis pendidik, kondisi fisik peserta didik, usia pendidik, kemampuan sebagian pendidik dalam bidang IT masih kurang dan kurang update terkait informasi yang berkaitan dengan pendidikan. Faktor eksternal yang menghambat pengembangan sumber daya manusia diantaranya yaitu; fasilitas yang belum memadai, keterbatasan dana dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia termasuk pelatihan-pelatihan. Sedangkan faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia juga terbagi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mendukung pengembangan sumber daya manusia yaitu semangat dan kemauan dari dalam diri pendidik. Sedangkan faktor eksternal yang mendukung

pengembangan sumber daya manusia yaitu adanya persaingan di dunia pendidikan yang semakin tinggi, kondisi fisik lembaga pendidik dan kelengkapan sarana dan prasarana.

3. Dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pendidik. Beberapa upaya yang dilakukan di lembaga tersebut mampu meningkatkan keaktifan dan kedisiplinan pendidik, semangat pendidik dalam menjalankan tugasnya, kemampuan pendidik dalam mengelola kelas, memahami tugas dan fungsinya sebagai pendidik, menyusun perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus, absensi siswa dan sebagainya. Kemampuan menentukan metode pembelajaran, kemampuan melakukan penilaian peserta didik, kemampuan menciptakan interaksi yang baik antara pendidik dan peserta didik sehingga proses pembelajaran lebih efektif, kemampuan memahami bahan pembelajaran, pemahaman dan wawasan pendidik terkait pendidikan. Sehingga dengan kemampuan tersebut, tentu menjadi pendorong meningkatnya kinerja pendidik.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian terkait pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri Kuningan, ada beberapa saran yang ditujukan antara lain:

1. Kepala Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) Taruna Mandiri
 - a. Hendaknya pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan ditingkatkan dan dievaluasi secara maksimal.

- b. Hendaknya dalam upaya memaksimalkan hasil pengembangan sumber daya manusia, maka harus menemukan solusi yang efektif untuk beberapa faktor penghambat yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia.
- c. Hendaknya kerjasama semua pihak lebih ditingkatkan lagi dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di lembaga pendidikan.

2. Pemerintah

Hendaknya pemerintah lebih meningkatkan kembali dukungan terhadap program pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam baik negeri maupun swasta dengan memberikan solusi yang efektif terhadap beberapa kendala yang sering ditemui dan menjadi kendala dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia.

3. Peneliti selanjutnya

Dikarenakan adanya banyak kekurangan dalam penelitian ini, maka penting adanya penelitian lebih lanjut yang dapat dilakukan oleh peneliti lain di lembaga pendidikan Islam untuk mengungkap lebih luas terkait pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik.