

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti, menyimpulkan bahwa sebagai berikut:

1. Pengelolaan sumber daya manusia di Yayasan Rumah Pintar Al-Ikhlas Cabang Graha mencerminkan pendekatan yang terintegrasi dan komprehensif. Skema perekrutan dan seleksi yang ketat menjadi landasan untuk memastikan kualitas tenaga pendidik yang unggul. Namun, kekurangan terlihat dalam kurangnya penjelasan mengenai program evaluasi kinerja yang berkelanjutan, sehingga tidak dapat dipastikan apakah mereka efektif dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik. Meskipun demikian, komitmen terhadap kesejahteraan tenaga pendidik tercermin dalam pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif. Namun, keberlanjutan keseimbangan antara pengelolaan SDM yang terintegrasi dan manajemen anggaran yang cermat masih perlu diperjelas, menunjukkan perlunya evaluasi rutin untuk mengatasi potensi kekurangan dalam pengelolaan anggaran. Dengan demikian, sementara beberapa langkah telah diambil untuk memperkuat

pengelolaan SDM, evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk memastikan semua aspek pengelolaan SDM berjalan secara efektif dan optimal.

2. Dalam pengelolaan sumber daya manusia di Yayasan Rumah Pintar Cabang Graha, faktor pendukung dan penghambat memainkan peran yang penting dalam mengarahkan efektivitas dan kemajuan organisasi. Manajemen yang menganggap SDM sebagai aset berharga dan investasi dalam pengembangan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan tenaga kerja, menciptakan landasan yang kokoh untuk pertumbuhan dan inovasi. Namun, kurangnya penjelasan rinci tentang implementasi kebijakan perekrutan dan pelatihan menimbulkan ketidakpastian akan efektivitasnya, menciptakan potensi untuk ketidaksesuaian antara tujuan dan pelaksanaan. Di sisi lain, upaya peningkatan melalui pendekatan lintas bidang dalam pelatihan, mentoring, dan pengelolaan kinerja menunjukkan kesadaran yang baik akan tantangan internal dan komitmen untuk mengatasi mereka. Namun, kurangnya penjelasan mengenai bagaimana faktor penghambat seperti keterbatasan anggaran dan konflik internal diatasi, serta ketiadaan informasi tentang hasil dari pendekatan lintas bidang yang diadopsi, menandakan bahwa masih ada kebutuhan akan evaluasi lebih lanjut dan transparansi dalam proses manajemen SDM. Dengan

demikian, sementara langkah-langkah telah diambil untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM, evaluasi lanjutan dan peningkatan dalam transparansi akan membantu memastikan bahwa semua faktor pendukung dioptimalkan dan faktor penghambat ditangani secara efektif, mengarah pada kemajuan yang berkelanjutan bagi yayasan ini.

3. Keberhasilan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Yayasan Rumah Pintar Cabang Graha tercermin dalam pencapaian yang signifikan, mencakup peningkatan kualitas tim dan pencapaian tujuan yayasan yang lebih efektif. Hal ini menunjukkan efisiensi operasional dan efektivitas manajemen SDM yang terimplementasi dengan baik. Meskipun demikian, terdapat potensi hambatan dalam mengatasi keterbatasan waktu para tenaga pengajar, yang dapat memengaruhi penyusunan kurikulum, pemberian perhatian yang memadai kepada siswa, dan pengembangan strategi pembelajaran yang inovatif. Kendati tingkat retensi tenaga pendidik yang tinggi menandakan kepuasan dan keterikatan terhadap lingkungan kerja, serta efektivitas implementasi praktik manajemen SDM, namun kurangnya penjelasan detail tentang implementasi praktik manajemen SDM yang efektif menimbulkan ketidakpastian. Oleh karena itu, evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk memastikan bahwa semua aspek pengelolaan SDM

telah dioptimalkan dan potensi hambatan telah diatasi dengan cara yang efektif, sehingga keberhasilan yang telah dicapai dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan

B. Saran

1. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, Yayasan Rumah Pintar Al-Ikhlas Cabang Graha seharusnya memperkuat pengelolaan program pelatihan berkelanjutan untuk mendukung kualitas pengajaran. Seharusnya, yayasan dapat mengelola secara lebih efisien aspek-aspek seperti jadwal, fasilitator, dan evaluasi pelatihan. Proses pengelolaan yang lebih terkoordinasi akan membantu memastikan bahwa program pelatihan memberikan kontribusi maksimal terhadap pengembangan keterampilan tenaga pendidik.
2. Dalam mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung dalam mengelola program pelatihan berkelanjutan, Yayasan Rumah Pintar Al-Ikhlas Cabang Graha seharusnya memperhatikan beberapa aspek. Faktor penghambat, seperti kurangnya dukungan koordinasi antarbidang, seharusnya diatasi dengan memperkuat komunikasi dan kolaborasi di antara anggota tim. Sementara itu, faktor pendukung, seperti kebijakan yang mendukung pengembangan, seharusnya diperkuat dengan lebih mengintegrasikan kebijakan tersebut dalam setiap tahap perencanaan dan implementasi. Seharusnya, yayasan

juga memastikan bahwa program pelatihan berkelanjutan mempertimbangkan kebutuhan dan aspirasi tenaga pendidik untuk mencapai efektivitas maksimal.

3. Dalam mengevaluasi hasil program pelatihan berkelanjutan, Yayasan Rumah Pintar Al-Ikhlas Cabang Graha seharusnya memberikan perhatian khusus terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Seharusnya, evaluasi dilakukan secara rutin untuk mengukur dampak positif pada keterampilan dan pengetahuan tenaga pendidik. Seharusnya, yayasan juga memastikan bahwa hasil evaluasi ini menjadi dasar untuk perbaikan berkelanjutan dalam perencanaan dan pelaksanaan program. Melalui siklus evaluasi yang terus-menerus, yayasan seharusnya dapat membangun program pelatihan berkelanjutan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan tenaga pendidik.