

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Pada bab ini penulis akan memberikan simpulan akhir yang dapat menggambarkan secara garis besar dari pembahasan sebelumnya, sekaligus menjawab pertanyaan-pertanyaan dari rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian dalam beberapa poin di bawah ini:

1. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati dilaksanakan diawali dengan melakukan rapat pertemuan kepala sekolah beserta wakil-wakil kepala sekolah membahas terkait dengan hal yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia seperti, a) penentuan kebutuhan, b) penentuan sasaran, c) penentuan program, d) penentuan anggaran, dan e) pelaksanaan program. Hasil rapat tersebut disosialisasikan kembali kepada para pendidik melalui rapat dinas.
2. Pengorganisasian pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati terlaksana dengan baik dengan menetapkan struktur organisasi dengan membagi tugas dan tanggungjawabnya. Dalam perencanaan program pengembangan sumber daya manusia, SMAN 1 Bati-Bati melibatkan Tim Pengembang Kurikulum (TPK) dan Tim Pengembang Sekolah (TPS) yang terdiri dari kepala sekolah, kepala TU, wakil kepala sekolah, dan guru. Tim ini yang akan menyusun perencanaan program pengembangan sumber daya manusia mulai dari menentukan kebutuhan, menyusun program

pengembangan, pemilihan peserta, hingga penanggaran dana. selain itu, pengorganisasian peserta pengembangan dikelompokkan berdasarkan: a) guru yang mengampu mata pelajaran yang sama, b) mengelompokkan secara serumpun, c) lintas serumpun, dan d) berdasarkan keahlian yang akan dikembangkan.

3. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati dalam hal ini sekolah memberikan kebebasan untuk para pendidik dalam mengikuti kegiatan program pengembangan sumber daya manusia pendidik guna meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya sebagai guru. Adapun bentuk kegiatan pengembangan sumber daya manusia pendidik yang dilaksanakan SMAN 1 Bati-Bati yaitu: Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP/MGBK), *Inhouse Training* (IHT), Bimbingan Teknis (BIMTEK), pendampingan melalui *coaching* dan *mentoring*, dan Pengembangan Mandiri.
4. Pengawasan pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati dilakukan Kepala sekolah dengan menggunakan teknik *monev* (*monitoring* dan evaluasi) dengan pelaksanaan supervisi dalam menilai kinerja pendidik Pengawasan dilakukan selama pelaksanaan kegiatan dan setelah pelaksanaan kegiatan. Adapun evaluasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati dilakukan setelah pelaksanaan kegiatan tersebut selesai. Teknik ini dilakukan untuk mengidentifikasi kemajuan dan kendala dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia sehingga hasilnya dapat menjadi acuan untuk perbaikan penyusunan perencanaan dalam menentukan program kedepannya.

5. Faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati adalah: dukungan sumber daya manusia pendidikan, tersedianya sarana dan prasarana. Adapun faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati adalah: pendanaan terbatas, narasumber yang tidak mumpuni, waktu pelaksanaan bentrok dan jarak tempuh.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis paparkan, maka penulis memberikan saran, sebagai berikut:

1. Untuk lembaga, manajemen pengembangan sumber daya manusia bisa dijadikan langkah dalam meningkatkan mutu pendidikan sehingga kegiatan ini dapat diterapkan secara berkelanjutan untuk menghasilkan guru-guru yang berkompeten dan menciptakan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing.
2. Untuk kepala sekolah, sebagai seorang pemimpin yang memiliki peran penting dalam sebuah lembaga untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia bisa mempertahankan, meningkatkan dan menciptakan program-program yang sangat berguna untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia di sekolah.
3. Untuk tenaga pendidik, untuk memenuhi 4 standar kompetensi pendidik sebagaimana yang tertuang dalam peraturan pemerintah, teruskan meningkatkan kompetensi dan lebih giat dalam mengikuti program-program pengembangan yang telah ditetapkan oleh lembaga maupun melakukan pengembangan diri secara mandiri, mengingat bahwa pendidik memiliki peran penting dalam sebuah lembaga pendidikan untuk dapat meningkatkan

mutu pendidikan dan menghasilkan generasi yang berkualitas dan berdaya saing.

4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengembangan pendidikan dalam rangka pengembangan yang lebih komprehensif terhadap teori-teori manajemen sumber daya manusia.