

## BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian mengenai manajemen pembinaan sumber daya manusia (SDM) di resource center (RC) SLB Negeri Citeureup Cimahi disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan pembinaan SDM di resource center

Perencanaan pembinaan SDM di resource center disusun ke dalam pola *grand design* dan dilakukan secara komprehensif yang menyangkut aspek-aspek yang lebih luas untuk meningkatkan kompetensi personil sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai. Perencanaan program peningkatan kompetensi berdasarkan pada *need assessment* sehingga program yang dilaksanakan berdasarkan pada kebutuhan guru. Selain itu program pelatihan berorientasi pada program layanan yang diberikan lembaga RC agar terdapat keseimbangan antara kompetensi personil dengan program yang akan dilaksanakan. Perencanaan dilakukan secara terpadu dengan melibatkan unsur-unsur terkait dalam pengelolaan lembaga RC.

Selain itu pembinaan SDM di resource center dilakukan dengan pelaksanaan magang langsung di perusahaan/industri keterampilan.

Lina Nurlina, 2012

**Manajemen Pembinaan Sumber Dayamanusia Untuk Meningkatkan Peran Resource Center**

: Studi Kasus di SLB Negeri Citeureup Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

## 2. Pengorganisasian pembinaan SDM di resource center

Pengorganisasian pembinaan SDM di resource center melibatkan unsur-unsur yang terlibat dalam pengelolaan sekolah yakni kepala sekolah, para pembantu kepala sekolah, guru, masyarakat dan orang tua. Masyarakat dan orang tua dilibatkan agar mereka lebih memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pengelolaan sekolah. Struktur organisasi RC merupakan bagian integral dalam struktur sekolah sehingga tidak terkesan bahwa RC merupakan lembaga tersendiri. Struktur organisasi RC merupakan struktur organisasi sekolah yang menggambarkan adanya peningkatan peran SLB. Dengan demikian RC tidak diarahkan kepada pendirian lembaga baru melainkan sebagai peningkatan peran lembaga SLB.

## 3. Pelaksanaan pembinaan SDM di resource center

Pelaksanaan pembinaan SDM di resource center dilakukan melalui kegiatan-kegiatan pelatihan baik internal maupun eksternal, kegiatan pertemuan ilmiah dan kegiatan-kegiatan kolektif guru serta dilakukan pola magang ke lembaga-lembaga keterampilan tertentu. Pelaksanaan pembinaan juga dilakukan melalui hubungan kerja sama antara RC dengan pihak luar RC yang bergerak dalam bidang pendidikan seperti lembaga kediklatan, LSM, serta lembaga lain, baik milik pemerintah maupun swasta. Pelaksanaan pembinaan tersebut dilaksanakan berdasarkan perencanaan yang telah disusun.

Lina Nurlina, 2012

**Manajemen Pembinaan Sumber Dayamanusia Untuk Meningkatkan Peran Resource Center**

: Studi Kasus di SLB Negeri Citeureup Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

#### **4. Evaluasi pembinaan SDM di resource center**

Evaluasi pembinaan SDM di resource center tidak hanya berorientasi pada hasil yang dicapai tetapi juga berorientasi kepada proses pelaksanaan pembinaan. Pelaksanaan pembinaan dievaluasi agar prosesnya lebih baik. Evaluasi pembinaan SDM di resource center dilakukan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan RC sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Evaluasi dilakukan secara bertahap, berkala, dan berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan. Evaluasi dilakukan dalam kurun waktu mingguan, bulanan, semesteran dan tahunan. Hal ini dilakukan agar pembinaan yang dilakukan dapat terkendali sehingga secara cepat dilakukan perbaikan.

#### **5. Hambatan dan upaya yang dilakukan lembaga dalam mengatasi hambatan pembinaan SDM di resource center.**

Hambatan yang dihadapi RC yang diakibatkan karena masalah kualifikasi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memadai dan seimbang antara tugas pokok dan fungsi RC diupayakan melalui pelaksanaan diklat yang dilakukan secara internal maupun eksternal. Upaya ini diawali dengan adanya pemetaan kompetensi yang dimiliki guru yang dijadikan sebagai dasar untuk menyusun program pembinaan SDM. Selain itu dilakukan pertemuan-pertemuan ilmiah berupa seminar, workshop, in house training serta kegiatan kolektif guru di

**Lina Nurlina, 2012**

**Manajemen Pembinaan Sumber Dayamanusia Untuk Meningkatkan Peran Resource Center**

: Studi Kasus di SLB Negeri Citeureup Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

gugus sekolah. Upaya lain yang dilakukan ialah melalui penigkatan kualifikasi pendidikan formal ke jenjang S1 maupun jenjang S2.

Masalah masih kurangnya dukungan anggaran, maka RC melakukan kerja sama dengan pihak luar seperti lembaga pemerintah maupun non pemerintah. Masalah belum seimbangny antara tuntutan peran RC dengan jumlah kompetensi yang dimiliki guru, maka dilakukan dengan pola pembagian tugas yang memadai serta melibatkan praktisi ahli dari lembaga lain.

Masalah belum jelasnya regulasi yang mengatur lembaga RC maka dilakukan sosialisasi dan audiensi dengan pihak pemerintah daerah dan DPR sehingga akan lahir aturan yang jelas mengenai lembaga RC. Masalah belum adanya system monitoring dan evaluasi dari pemerintah, maka dilakukan pelaporan yang dilakukan secara berkala kepada pihak dinas pendidikan mengenai kegiatan RC. Masalah belum optimalnya kerja sama dengan pihak luar maka dilakukan upaya melalui sosialisasi peran RC ke lembaga pemerintah dan non pemerintah. Sedangkan belum optimalnya kerja sama dengan SLB yang memiliki peran sebagai RC dilakukan melalui kegiatan-kegiatan kolektif guru secara berkala.

## B. Rekomendasi

### 1. Bagi Dinas Pendidikan

- a. Dalam rangka memperkuat peran RC di sekolah luar biasa, maka dinas pendidikan hendaknya memprogramkan kegiatan Bidang PLB dan Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan PLB.
- b. Mengupayakan regulasi yang menjadi payung hukum keberadaan RC ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga keberadaan RC tidak hanya diatur dengan SK Kepala Dinas, tetapi diperkuat dengan Keputusan Gubernur (Kepgub) agar dukungan kebijakan program dari sektor anggaran lebih memadai.
- c. Menyusun dan melaksanakan perangkat sistem monitoring dan evaluasi kegiatan RC, dalam rangka meningkatkan kepedulian dan kinerja personil RC.

### 2. Bagi lembaga RC

- a. Pembinaan SDM dilakukan berlandaskan kepada hasil *need assessment* sehingga program pembinaannya sesuai dengan kebutuhan guru dan berorientasi kepada tugas pokok RC.
- b. Pola pembinaan yang dilakukan diarahkan pada peningkatan kompetensi guru yang memiliki keahlian pada bidang tertentu sehingga sistem pembinaannya mengarah kepada unsur spesialisasi keahlian.

Lina Nurlina, 2012

Manajemen Pembinaan Sumber Dayamanusia Untuk Meningkatkan Peran Resource Center

: Studi Kasus di SLB Negeri Citeureup Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- c. Resource center melakukan koordinasi dengan resource center yang lain sehingga dapat melakukan kerja sama dalam pembinaan SDM.
- d. Menggunakan model hipotetik manajemen pembinaan SDM di RC, sebagaimana yang terdapat pada lampiran.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya yang tertarik untuk mengkaji lembaga RC, maka disarankan melakukan pengkajian kepada aspek manajemen sumber daya yang lain di luar SDM seperti manajemen sarana dan prasarannya, manajemen anggaran, manajemen hubungan kerjasamanya, dan manajemen program RC sebagai lembaga dukungan (*support system*) pendidikan inklusif.