

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Strategi Yayasan Pendidikan Islam Al Azhar dalam Meningkatkan Kinerja Guru melalui Program Pembinaan Awal Pegawai (PAP), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi Yayasan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Program PAP

Yayasan Pendidikan Islam Al Azhar menerapkan strategi pembinaan awal yang terstruktur dan berorientasi jangka panjang melalui program PAP. Strategi ini meliputi pembekalan nilai-nilai keislaman dan ke-Alazharan, penguatan adab dan karakter guru, pemahaman terhadap budaya organisasi, serta integrasi nilai iman dan ilmu dalam praktik kerja. Program ini dirancang tidak hanya untuk guru, tetapi juga untuk seluruh pegawai, dengan harapan terciptanya keseragaman visi dan loyalitas terhadap institusi. Strategi ini mencerminkan pendekatan manajemen SDM berbasis kompetensi dan pembentukan budaya organisasi yang kuat.

2. Tantangan Dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Awal Pegawai

Tantangan utama dalam pelaksanaan Program PAP adalah keterbatasan waktu, karena guru dan pegawai memiliki jadwal mengajar dan tugas yang padat. Selain itu, distribusi peserta yang tersebar di berbagai wilayah menjadikan pelaksanaan secara daring (online) kurang optimal dibandingkan dengan luring (offline). Keterbatasan anggaran, kelelahan

peserta karena padatnya materi, serta variasi latar belakang dan motivasi peserta juga menjadi kendala yang dihadapi yayasan dalam menjaga efektivitas program.

3. Dampak Program PAP terhadap Kinerja dan Kesejahteraan Guru

Program PAP memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, baik dalam aspek kompetensi, sikap kerja, maupun loyalitas terhadap yayasan. Peserta menunjukkan peningkatan kedisiplinan, pemahaman akan tugas dan tanggung jawab, serta sikap profesionalisme yang lebih baik. Selain itu, program ini turut memperkuat rasa memiliki terhadap lembaga serta memberikan pemahaman mengenai jenjang karir, sistem penghargaan, dan kesejahteraan guru. Dengan demikian, PAP menjadi langkah strategis yang relevan dalam menyiapkan guru yang tidak hanya kompeten, tetapi juga sejalan dengan visi dan budaya Yayasan Al Azhar.

4. Limitasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Salah satunya adalah bahwa penelitian ini tidak berangkat dari permasalahan yang sedang dihadapi secara langsung oleh yayasan, melainkan lebih menekankan pada keunikan strategi kelembagaan di sebuah yayasan besar yang telah mapan, yaitu Yayasan Pendidikan Islam Al Azhar. Fokus penelitian pada yayasan dengan struktur organisasi yang sudah tertata dan memiliki sistem pembinaan formal seperti Program Pembinaan Awal Pegawai (PAP) menjadikan hasil penelitian ini kurang merepresentasikan kondisi yayasan

pendidikan lain di Indonesia yang memiliki skala lebih kecil atau belum memiliki sistem pembinaan yang serupa.

Dengan demikian, pengimbasan hasil penelitian ini kepada yayasan-yayasan lain di seluruh Indonesia perlu dilakukan secara hati-hati, mengingat perbedaan konteks, sumber daya, dan skala organisasi yang mungkin signifikan. Penelitian ini lebih bersifat memberikan gambaran model strategi yang dapat menjadi inspirasi atau acuan, namun penerapannya di yayasan lain tetap memerlukan penyesuaian dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing lembaga.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Al Azhar dalam meningkatkan kinerja guru melalui Program Pembinaan Awal Pegawai (PAP), penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Yayasan Pendidikan Islam Al Azhar:

- a. Perlu mempertimbangkan pelaksanaan PAP secara lebih berkala dan tidak hanya dilakukan satu kali, agar penguatan nilai dan budaya organisasi semakin melekat dalam diri pegawai baru.
- b. Perlu adanya sistem monitoring dan evaluasi yang lebih terstruktur pasca-PAP, agar perubahan kinerja guru dapat terukur secara sistematis.
- c. Meningkatkan inovasi dalam metode penyampaian materi PAP, seperti menggunakan pendekatan berbasis studi kasus atau simulasi agar lebih interaktif dan aplikatif.

2. Untuk Kepala Unit dan Tim Pembina:

Diperlukan pembinaan lanjutan berbasis unit sekolah sebagai tindak lanjut dari PAP, sehingga nilai-nilai dan budaya kerja Al Azhar dapat diinternalisasi dalam keseharian guru.

- a. Kepala unit diharapkan terus memberikan pendampingan dan umpan balik terhadap guru yang telah mengikuti PAP agar semangat dan disiplin kerja tetap terjaga.

3. Untuk Pegawai Baru:

Disarankan untuk mengikuti Program PAP dengan kesungguhan dan menjadikannya sebagai sarana pembentukan karakter serta penguatan komitmen terhadap lembaga.

- a. Setelah mengikuti PAP, pegawai diharapkan dapat menunjukkan perubahan nyata dalam aspek kedisiplinan, etos kerja, dan kolaborasi dengan tim.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya:

- a. Dapat mengembangkan penelitian serupa dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur dampak program terhadap indikator kinerja guru secara statistik.
- b. Disarankan meneliti lebih lanjut perbedaan efektivitas antara PAP online dan offline, serta meninjau persepsi dari berbagai jenjang guru (TK, SD, SMP, SMA) untuk memperluas hasil kajian.