

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pelaksanaan metode pelatihan *on the job training* (OJT) dalam pengembangan sumber daya tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Modern Al- Kautsar Muhammadiyah Harau, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan dilaksanakan melalui empat tahapan utama, yaitu tahap persiapan peserta dan lingkungan kerja, tahap presentasi dan demonstrasi operasi, tahap uji coba kinerja (*tryout*), serta tahap evaluasi dan tindak lanjut (*follow up*).

Pada tahap persiapan peserta dan lingkungan kerja, pelatih terlebih dahulu melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan, menyampaikan tujuan pelatihan, memberikan pengkondisian kepada peserta, serta menyiapkan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung proses pelatihan. Tahap ini dilakukan untuk memastikan peserta memiliki kesiapan sebelum mengikuti pelatihan. Pada tahap presentasi dan demonstrasi operasi, pelatih menjelaskan prosedur kerja, memperkenalkan aturan dan mekanisme pelaksanaan tugas, serta memperagakan secara langsung langkah-langkah pekerjaan yang akan dilakukan oleh peserta. Selain itu, pelatih juga memberikan penekanan pada bagian-bagian pekerjaan yang dianggap penting dan berisiko terjadi kesalahan.

Pada tahap uji coba kinerja (*tryout*), peserta diberikan kesempatan untuk mempraktikkan secara langsung tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan pendampingan dari pelatih. Dalam tahap ini, pelatih melakukan pengawasan, memberikan koreksi, umpan balik, serta pengulangan pada bagian pekerjaan yang belum dikuasai peserta hingga peserta menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas. Selanjutnya, pada tahap evaluasi dan tindak lanjut (*follow up*), pelatih melakukan pemantauan terhadap kinerja peserta, memberikan umpan balik secara berkelanjutan, serta menyediakan dukungan apabila peserta mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek verifikasi Standar Pelayanan Minimal (SPM) masih ditemukan kendala, yaitu belum tersedianya instrumen penilaian yang baku dan dokumentasi tertulis hasil evaluasi pelatihan secara sistematis.

Dengan demikian, pelaksanaan metode pelatihan *on the job training* (OJT) bagi tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Modern Al-Kautsar Muhammadiyah Harau telah dilaksanakan melalui tahapan-tahapan yang sistematis sesuai dengan proses pelatihan di tempat kerja. Pelaksanaan pelatihan memberikan pengalaman belajar langsung kepada tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, meskipun masih diperlukan perbaikan pada aspek dokumentasi dan penjaminan mutu hasil pelatihan agar pelaksanaan pelatihan dapat terdokumentasi dengan lebih baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai tahapan metode *on the job training* (OJT) dalam pengembangan sumber daya tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Modern Al-Kautsar Muhammadiyah Harau, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pondok Pesantren Modern Al- Kautsar Muhammadiyah Harau.

Pihak sekolah diharapkan dapat terus mendukung pelaksanaan pelatihan kerja internal sebagai sarana peningkatan kompetensi tata usaha sekolah. Sekolah perlu memperkuat kebijakan tata kelola administrasi dengan membukukan seluruh materi pelatihan, landasan hukum (Juknis Kemenag), *flowchart* alur kerja, dan trik cepat (*shortcut*) menjadi sebuah Buku Saku SOP Digital yang permanen. Dokumen resmi ini penting disiapkan agar penerapan aturan kerja tetap konsisten dan menjadi acuan rujukan bagi kelangsungan operasional madrasah di masa depan.

2. Bagi Kepala Pondok Pesantren Modern Al-Kautsar Muhammadiyah Harau.

Kepala Sekolah diharapkan dapat terus menerapkan pendekatan kepemimpinan yang bersifat persuasif dan humanis guna menjaga motivasi serta rasa aman psikologis staf pasca-pelatihan. Kepala Sekolah perlu menjaga konsistensi dalam mengagendakan pertemuan rutin berkala (seperti rapat bulanan) sebagai wadah untuk memberikan penguatan positif berupa pujian terbuka bagi staf yang menunjukkan peningkatan kinerja. Selain itu, pertemuan ini diharapkan menjadi ruang diskusi bersama yang

adaptif dalam mencari solusi jika sewaktu-waktu sistem digital kembali mengalami kendala teknis.

3. Bagi Waka Kurikulum

Waka Kurikulum diharapkan dapat memaksimalkan sistem pengawasan mutu secara berkala melalui penggunaan buku kendali atau lembar verifikasi hasil kerja. Pemeriksaan dokumen sebaiknya dilakukan secara acak namun tetap terjadwal (*sampling audit*) dengan merujuk pada tiga indikator utama, yaitu kecepatan, ketepatan data, dan kesesuaian prosedur. Dengan demikian, standar mutu administrasi kurikulum sekolah dapat tetap terjaga secara konsisten dalam jangka panjang meskipun tanpa adanya pengawasan melekat setiap hari.

4. Bagi Kepala Urusan Tata Usaha (Kaur TU)

Kaur TU diharapkan dapat mengoptimalkan proses pelepasan pengawasan secara bertahap (*fading*) dengan memberikan ruang kepercayaan dan kemandirian yang lebih luas bagi staf dalam mengambil keputusan operasional rutin. Namun, Kaur TU perlu meningkatkan ketelitian dalam memetakan serta memverifikasi kembali titik-titik kritis (*key points*) yang rawan kesalahan fatal, seperti input NIK dan tanggal lahir siswa. Pengawasan terukur ini penting untuk memastikan bahwa seluruh alur kerja tim tata usaha tetap berjalan presisi sesuai standar sekolah.

5. Bagi Staf Tenaga Kependidikan

Siswa pelatihan (staf tata usaha) diharapkan dapat terus meningkatkan kesadaran diri dalam mematuhi urutan standar operasional prosedur (SOP) digital yang telah diajarkan. Staf diharapkan dapat memelihara budaya saling membantu antar rekan sejawat (*cooperative learning*) serta memanfaatkan grup diskusi digital secara aktif untuk memecahkan masalah teknis yang sulit secara bersama-sama. Selain itu, staf perlu mandiri dalam memanfaatkan lembar panduan cepat di meja kerja agar pekerjaan administrasi dapat diselesaikan secara cerdas, cepat, dan akurat.

6. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperluas objek penelitian pada pondok pesantren atau madrasah swasta lainnya yang memiliki karakteristik tata usaha serupa. Selain itu, peneliti berikutnya dapat menggunakan pendekatan atau metode penelitian yang berbeda, seperti penelitian kuantitatif atau *mixed methods*, untuk mengukur tingkat efisiensi dan produktivitas staf pasca-OJT secara lebih mendalam. Penelitian lanjutan juga dapat mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi keberhasilan pelatihan, seperti gaya kepemimpinan kepala madrasah, latar belakang pendidikan staf, atau ketersediaan anggaran fasilitas teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Quran. (2010). *Al Hidayah*. Banten: Penerbit Kalim.
- Ananda, Rusydi. (2018). *Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Armstrong, M. (2014). *The Art Of HRD, Stratejic Humanm Resource Management, A Guide To Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik Panduan Praktis Untuk Bertindak*. Jakarta: PT Gramedia.
- Atmoko, I. D., & Setyowati, E. (2013). Implementasi Program *On The Job Training* Dalam Mempersiapkan Administrasi Perkantoran. *Jurnal Administrasi Perkantoran*, 1(1), 1–15.
<https://www.neliti.com/publications/116874/>
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(1), 46–62.
- Bartono. (2005). *Hotel Training yang Efektif: Panduan On the Job Training untuk Pendidikan Pariwisata dan Kapal Pesiar*. Penerbit ANDI.
- Cardoso Gomes, F. (2013). *MSDM*. Andi Yogya.
- Cherrington, D. J. (1995). *The management of human resources* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-16)*. Pearson Education.
- Dinata, M. J. (2022). *On The Job Training*. Penerbit Qiara Media.
- Edmondson, A. C. (2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety In The Workplace For Learning, Innovation, And Growth*. John Wiley & Sons.
- Ericsson, K. A., & Harwell, K. W. (2019). Deliberate practice and proposed limits on the effects of practice on the acquisition of expert performance: Why the debate about talent continues. *Frontiers in Psychology*, 10, 2396.
- Esterberg, Kristin G., (2002). *Qualitative Methods in Social Research*. New York : Mc. Graw Hill,.
- Handayani, T. (2021). Tata kelola administrasi dan sistem penjaminan mutu internal dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 112–125.

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hapsari, M., & Utami, T. (2023). Evaluasi umpan balik seketika dalam pelatihan on the job tenaga kependidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 9(2), 88–102.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2022). Strategi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan melalui on the job training di lingkungan perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(1), 12–25.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Keith, N., & Frese, M. (2018). *Error management training*. In *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of training, development, and performance improvement* (pp. 71–93). Wiley-Blackwell.
- Khairul, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan*. Dotplus publisher.
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. Cambridge: Adult Education Company.
- Lestari, A. (2024). Digitalisasi administrasi: Metode slow modeling dalam pelatihan dapodik. *Jurnal Teknologi Pendidikan Indonesia*, 12(1), 34–47.
- Malayu, S. P. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moekijat, M. (2015). *Latihan dan Pengembangan SDM*, Edisi ke-4. PT Mandar Maju.
- Moleong, L. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narimawati, U. (2008). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif: Teori dan aplikasi*. Bandung: Agung Media.

- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A. (2017). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan* (Edisi ke-7). McGraw-Hill Education.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oka, I. G. A. A. M., Danim, S., & Sasongko, R. N. (2025). *Optimalisasi Program On-the-Job Training (OJT) dalam Pendidikan Vokasi Teknik Navigasi Udara*. Indonesia Emas Group.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.
- Putra, A. R. (2023). Analisis pasca-pelatihan: Strategi mempertahankan retensi keterampilan tenaga kependidikan di era digital. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(1), 45–58.
- Rachmawati, I. K. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Ramadhan, F. (2023). Aspek Psikologis dan Motivasi dalam Pengembangan Tenaga Kependidikan Melalui Metode OJT. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 7(3), 210–225.
- Rothwell, W. J. (2018). *Effective succession planning: Ensuring leadership continuity and building talent from within* (5th ed.). New York, NY: Amacom
- Sari, D. P. (2021). Penerapan Teknik Fading dalam Bimbingan Teknis untuk Meningkatkan Kemandirian Operasional Staf Administrasi Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 204–218.
- Sari, M., & Arifin, M. (2020). Analisis Pendanaan dan Optimalisasi Pelatihan Pengembangan SDM Pendidikan. *Journal of Administration and Educational Management* (JAEM), 3(2), 33–41. <https://researchhub.id/index.php/jaem/article/view/6757>
- Schubert, T., & Neupauer, S. (2021). Problem-centered learning in adult vocational training: How task relevance drives motivation. *International Journal of Training and Development*, 25(4), 312–329.
- Seotopo, H. (1984). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Bssina Aksara.

- Setyawan, B. (2024). Penerapan Strategi Fading Untuk Kemandirian Staf Administrasi Sekolah. *Jurnal Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 11(2), 145–160
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sikula, A. F. (2011). *Administrasi Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Wiley.
- Sikula, A. F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sitzmann, T., & Ely, K. (2011). Analisis Meta Tentang Pembelajaran Mandiri Dalam Penelitian Pelatihan: Tiga Puluh Tahun Penelitian Di Dalam Atau Di Luar Laboratorium. *Personnel Psychology*, 64(2), 421–474.
- Soekidjo, N. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Strategi Pengembangan Kompetensi Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 52–65. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3758>
- Sweller, J. (2020). Teori Beban Kognitif dan Teknologi Pendidikan. *Educational Technology Research and Development*, 68(1), 1–16.
- Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, M. (2016). *Introduction to Qualitative Research Methods: A Guidebook and Resource (4th ed.)*. Hoboken: John Wiley & Sons
- Umar, M., & Ismail, F. (2019). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Deepublish.
- Utami, R. (2022). Pengaruh *Community of Practice* dan Ketersediaan Fasilitas Logistik Terhadap Kecepatan Adaptasi Teknologi Baru Pada Tenaga Kependidikan. *Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan*, 10(2), 89–101.
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge University Press.

- Wijaya, eal,. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.
- Wijaya, H. (2018). *Analisis Data Kualitatif Ilmu Teologi*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Yulaekah. (2023). Pengaruh *On The Job Training* dan *Off The Job Training* Terhadap Kompetensi Profesional dan Pedagogik (*Tesis*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). Repository UIN Suska Riau
- Yuniarsi dan Suwanto, T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Jakarta: Alfabeta.
- Zuhri, M. M. (2011). Pengembangan Sumber Daya Guru dan Karyawan dalam Organisasi Pendidikan (Studi Kasus Di SD Islam Miftahul Falah Margoyoso Pati). *E-Jurnal Quality*, 2(1).

