BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Strategi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Tenaga Kependidikan Di SMPN 3 Padang Panjang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada tahap analisis kebutuhan (*need assessment*) dalam strategi pelatihan pengembangan sumber daya tenaga kependidikan di SMPN 3 Padang Panjang, telah dilaksanakan melalui identifikasi masalah dan kesenjangan kompetensi, analisis kinerja pegawai, serta penentuan kompetensi yang perlu dikembangkan. Proses tersebut dilakukan melalui rapat evaluasi, pemantauan kinerja, penilaian hasil kerja, dan diskusi dengan mempertimbangkan tupoksi, standar kompetensi jabatan, pencapaian target, kualitas kerja, serta kebutuhan sekolah. Hasil analisis menjadi dasar dalam menentukan prioritas kompetensi yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan.
2. Tahap penyusunan program pelatihan di SMPN 3 Padang Panjang, telah dilaksanakan melalui penetapan tujuan program, penyusunan materi, penentuan metode, serta penyeimbangan teori dan praktik. Tujuan pelatihan dirumuskan berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan diselaraskan dengan visi, misi serta tujuan sekolah, materi disusun sesuai tupoksi dan kebutuhan tenaga kependidikan, metode dipilih berdasarkan tujuan, materi, serta mempertimbangkan waktu, sarana, dan

UIN IMAM BONJOL PADANG

biaya. Sedangkan pelaksanaan pembelajaran memadukan teori, praktik, dan pengalaman kerja. Dengan demikian, penyusunan program pelatihan telah diarahkan sesuai kebutuhan tenaga kependidikan dan tujuan sekolah.

3. Tahap pelaksanaan program pelatihan di SMPN 3 Padang Panjang, telah dilaksanakan melalui pelaksanaan program sesuai perencanaan, dukungan instruktur dan sarana prasarana, serta partisipasi dan kehadiran peserta. Pelatihan dilaksanakan sesuai tujuan dan jadwal yang telah ditetapkan, dengan tahapan penyampaian materi dan praktik, meskipun waktu praktik masih perlu ditambah. Instruktur yang digunakan memiliki kompetensi sesuai bidang pelatihan dan memberikan pendampingan langsung, sedangkan sarana prasarana seperti komputer, LCD, internet, dan bahan praktik telah tersedia dan mendukung kegiatan. Selain itu, peserta terlibat aktif melalui tanya jawab, diskusi, dan praktik langsung, sementara kehadiran dan keaktifan peserta dipantau selama kegiatan. Dengan demikian, pelaksanaan program pelatihan telah berjalan sesuai perencanaan dan mampu melibatkan peserta secara aktif dalam proses pengembangan kompetensi tenaga kependidikan.
4. Tahap evaluasi program pelatihan (*evaluation*) di SMPN 3 Padang Panjang telah dilaksanakan melalui penetapan indikator keberhasilan pelatihan, perbandingan hasil pelatihan dengan standar organisasi, dan pemberian umpan balik. Indikator keberhasilan ditentukan berdasarkan

UIN IMAM BONJOL PADANG

tujuan dan kebutuhan pelatihan dengan melihat peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan menerapkan materi, serta kualitas dan ketepatan kerja pegawai. Hasil pelatihan kemudian dibandingkan dengan standar dan target organisasi melalui perubahan produktivitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, ketelitian, kemampuan menggunakan teknologi, dan tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, sekolah melakukan evaluasi melalui umpan balik peserta mengenai aspek pembelajaran, kualitas fasilitator, fasilitas, waktu, dan pendampingan, yang selanjutnya digunakan sebagai bahan perbaikan program pelatihan berikutnya.

Dengan demikian, strategi pelatihan dalam pengembangan sumber daya tenaga kependidikan di SMPN 3 Padang Panjang telah dilaksanakan melalui tahapan analisis kebutuhan (*need assessment*), penyusunan program pelatihan, pelaksanaan program pelatihan, dan evaluasi program pelatihan (*evaluation*). Pelaksanaan strategi tersebut memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Meskipun demikian, masih diperlukan perbaikan pada aspek dokumentasi, tindak lanjut, dan evaluasi keberlanjutan agar program pelatihan dapat dilaksanakan secara lebih sistematis dan berkelanjutan.

UIN IMAM BONJOL PADANG

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi pelatihan dalam pengembangan sumber daya tenaga kependidikan di SMPN 3 Padang Panjang, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah SMPN 3 Padang Panjang

   Kepala sekolah diharapkan dapat terus melakukan pengawasan dan pendampingan terhadap tenaga kependidikan setelah mengikuti pelatihan. Kepala sekolah perlu mempertahankan kegiatan rapat evaluasi dan pengamatan terhadap penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, kepala sekolah diharapkan dapat memberikan umpan balik secara berkala serta memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk menyampaikan kendala dan kebutuhan pengembangan kompetensi. Dengan demikian, kepala sekolah dapat mengetahui perkembangan kinerja tenaga kependidikan sekaligus menentukan tindak lanjut yang sesuai berdasarkan hasil evaluasi pelatihan.

2. Bagi Wakil Kurikulum

   Wakil kurikulum diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas pelaksanaan dan evaluasi program pelatihan, khususnya dalam memantau penerapan materi pelatihan yang berkaitan dengan tugas administrasi dan penggunaan teknologi. Pengawasan dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap hasil kerja tenaga kependidikan serta membandingkan hasil kerja sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

UIN IMAM BONJOL PADANG

Selain itu, masukan dari tenaga kependidikan mengenai materi, metode, waktu praktik, narasumber, dan fasilitas pelatihan dapat terus dihimpun sebagai bahan perbaikan program pelatihan berikutnya.

3. Bagi Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan diharapkan dapat berpartisipasi secara aktif dalam setiap kegiatan pelatihan dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Tenaga kependidikan juga diharapkan terbuka dalam menyampaikan kendala, kebutuhan, dan masukan selama proses pelatihan maupun setelah pelatihan selesai. Dengan adanya keterlibatan aktif tersebut, proses pengembangan kompetensi dapat berlangsung secara berkelanjutan dan membantu meningkatkan kualitas kinerja tenaga kependidikan di SMPN 3 Padang Panjang.

UIN IMAM BONJOL
PADANG

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan. (2019). Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.

A'liyah, M. (2024). Jenis-Jenis Tenaga Kependidikan. *AN NAHDLIYAH: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 3(1). 1–10.

Akdon. (2011). *Strategic Management For Educational Management*. Bandung: Alfabeta.

Aldi, B. E. (2015). Upaya generalisasi konsep manajemen strategik. Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, 6(2), 56–72

Ananda, Rusydi. (2018). *Profesi Pendidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.

Anshori. (2014). *Strategi Pemasaran Produk Pembiayaan Warung Miko Dalam Upaya Menarik Minat Nasabah*. Jakarta: Rineka Cipt).

Arikunto, S. (2005). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Aneka Karya.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Buku Panduan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia* (*Edisi ke-15*). Kogan Page Publishers.

Armstrong, Michael. (2014). *The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide To Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, Panduan Praktis Untuk Bertindak*. (Jakarta: PT Gramedia).

Badrianto, Yuan. (2021). *Manajemen Strategi: Membangun Keunggulan Kompetitif*. Bandung: Media Sains Indonesia.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Budio, Sesra. (2019). Strategi Manajemen Sekolah. *Jurnal Menata*.Vol. 2. No. 2.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. SAGE Publications.

Fattah, N. (2017). *Manajemen Strategik: Berbasis Nilai dan Budaya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.

UIN IMAM BONJOL PADANG

Harun, Anas. (2013). Pengembangan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Islamika*. Volume 13. Nomor 2.

Hidayat, R., & Anwar, K. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume 7. Nomor 2.

Indahingwati. A, Nugroho. N.E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).* Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.

Irianto, Jusuf. (2015). *Tema-Tema Pokok Manajemen SDM*. Jakarta: PT.SIC Group.

Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). Mengevaluasi program pelatihan (Edisi ke-3). Berrett-Koehler Publishers.

Komaruddin, Sastradipoera. (2006). *Pengembangan dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajelen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma.

Machali, Imam & Fia Ainul Munawaroh. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Hidayah Purwogondo Kalinyamatan Jepara. Sekolah Tinggi Ilmu Al Qur'an (STIQ) Yogyakarta. *Jurnal An- Nur*.Vol. VI No. 2.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manullang, Marihot. (2001). *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Yogyakarta: Gadjah Mada University.

Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif edisi revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, Dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala* Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.

Ngalim, Purwanto. (2017). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

UIN IMAM BONJOL PADANG

Noe, R. A. (2020). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan (Edisi ke-8)*. McGraw-Hill Education.

Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nurfajriani, W. V., Ilhami, M. W., Mahendra, A., Afgani, M. W., & Sirodj, R. A. (2024). Triangulasi data dalam analisis data kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan.* Vol. 10. No. *17*.

Ping, Theresia, and Soerjo Adi Poernomo. (2021). Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *Gaudium Vestrum: Jurnal*, 5, no. 1

Prasetyo, Arif Rahman, Hamami, Tasman. (2020). *Prinsip-Prinsip Dalam Pengembangan Kurikulum*. PALAPA, 8.1: 42-55.

Pratama, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas layanan administrasi sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Volume 12. Nomor. 1.

Priyono & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Rahmah, Nurruli Fatur. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume 2. Nomor 1.

Rahman, A. (2020). Kontribusi kinerja tenaga kependidikan terhadap efektivitas manajemen sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol 27. No 1.

Sagala, Syaiful. (2010). *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sandu, S & Sodik, Ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sedarmayanti. (2020). *Perencanaan, pemantauan, dan evaluasi pendidikan dan pelatihan (Diklat)*. Refika Aditama.

Selvias, M. C., Utari, A. T., Nurlina, S., Putri, A. M. (2021). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada ACE Hardware Indonesia). *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Volume 5. Nomor 2.

Setiawan, D., & Komariah, A. (2018). Strategi pengembangan SDM dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Volume 6. Nomor 1.

UIN IMAM BONJOL PADANG

Siagian, P. Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, R. M. (2026). *Bahan Ajar: Profesi Kependidikan*. Medan: Universitas HKBP Nommensen.

Soekidjo, N. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Soetopo, Hendiyat & Wasty, S. (1984). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.

Sudarwan, Danim. (2017). Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.

Suparlan. (2006). *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publising.

Sule, Erni Tisnawati et al. (2005). *Pengantar Manajemen*. Depok: Prenamedia group.

Sulistiyorini. (2015). *Manajemen Pendidikan Islam*. Tulungagung: Elkaf.

Suryabrata, Sumadi. (2004). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Suryani, L., & Lestari, P. (2021). Analisis Kompetensi Tenaga Kependidikan Dalam Menghadapi Era Digital. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Volume 9. Nomor 2.

Susilowati, S., dan Farida, I. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya. *Jurnal Develop*. Vol. 3, No. 2.

Taufiqurohman. (2016). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Fisip Universitas Moestopo Beragama.

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakartak: Rajawali Pers.

Umar, Husein. (2013). *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta: Rajawali Pers.

UIN IMAM BONJOL PADANG

Umar Sidiq, Moh. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.

Wahyudi, Sri Agustinus. (1997). *Manajemen Strategik Pengantar Proses Berpikir Strategik*. Bandung: Binarupa Aksara.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijaya, dkk. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*.

Wulandari, R., & Nugroho, Y. (2020). Literasi Digital Tenaga Kependidikan Dalam Mendukung Sistem Informasi Manajemen Sekolah. *Jurnal Teknologi Pendidikan*. Volume 2. Nomor 2.

Zuriah, Nurul. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Public, Dan Ilmu Social Lainnya*. Jakarta: Kencana prenada media group.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 57 tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 23 ayat 1.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

UIN IMAM BONJOL
PADANG