

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan model Miles dan Huberman, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia melalui pelatihan dan pengembangan karir tenaga kependidikan di SMK Banjarmasin mencakup tiga aspek utama: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi serta kendala yang dihadapi sebagai berikut:

1. Perencanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir
 - a. Tidak ditemukan secara efektif oleh internal sekolah, dikarenakan peneliti belum menemukan bukti yang konkrit. Tetapi dalam hal kolaborasi berjalan cukup baik antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan untuk memajukan kualitas pelayanan Pendidikan di SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin.
 - b. Mengacu pada kualitas kinerja tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya di sekolah dan pembaruan sistem teknologi sekolah.
2. Pengorganisasian Pelatihan dan Pengembangan Karir
 - a. Pembentukan tim pelaksana beserta tanggung jawab dan tugasnya antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru yang berpengalaman.
 - b. Penentuan narasumber sebagai assessment dan penentuan program.

3. Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir

- a. Program pelatihan dan pengembangan karir yang pasti dilakukan setiap tri-semester, diluar itu bisa juga dilakukan pelatihan dan pengembangan internal.
- b. Program yang digunakan yang menekankan tenaga kependidikan bisa menyalurkan kompetensinya ke pelayanan pendidikan secara optimal.
- c. Workshop dan seminar adalah program yang selalu dilaksanakan pada kegiatan pelatihan dan pengembangan karir.

4. Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir

- a. Evaluasi pelatihan dan pengembangan karir dilihat dari hasil perubahan yang terjadi pada tenaga kependidikan, sebelum dan sesudah kegiatan.
- b. Evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan jabatan fungsional sekolah
- c. Kendala utama dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan karir adalah keterbatasan dana, keterbatasan waktu dan jarak waktu pelatihan yang lama.

B. Saran

1. Bagi Pihak Sekolah

Manajemen sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan karir kependidikan dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi harus rutin dilakukan, minimal setiap satu semester dan dilaksanakan secara berkelanjutan. Program pelatihan teknis maupun soft skills perlu diperluas dan disesuaikan dengan kebutuhan terkini, seperti digitalisasi administrasi dan pelayanan publik berbasis teknologi.

2. Bagi Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi diri secara mandiri, baik melalui pelatihan internal maupun eksternal. Partisipasi aktif dalam setiap program pelatihan dan pengembangan karir yang diadakan sekolah menjadi kunci peningkatan profesionalisme dan kontribusi yang maksimal terhadap kemajuan sekolah.

3. Bagi Lembaga Mitra/Pemerintah

Perlu adanya dukungan lebih lanjut dari lembaga pelatihan resmi dan instansi terkait seperti BNSP untuk menyediakan akses sertifikasi profesi bagi tenaga kependidikan. Selain itu, pemerintah diharapkan dapat memberikan regulasi dan bantuan dana untuk mendukung pengembangan SDM non-guru di lingkungan sekolah swasta.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada jumlah responden dan cakupan sekolah. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke beberapa sekolah dengan latar belakang berbeda, agar dapat memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai strategi pembinaan karir tenaga kependidikan di berbagai konteks pendidikan.m