

**STRATEGI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
DI SRAMBI PAUD CENTER PURWOKERTO**



TESIS

Disusun dan diajukan Kepada Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Pendidikan

Disusun oleh :
MUNJIATUN (1717652012)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2020**

**Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan
Kependidikan
di Srambi PAUD Center Purwokerto**

**Munjiatun
1717652012**

Abstrak

PAUD dari sisi kelembagaan semakin mengalami peningkatan kuantitas. Namun sayangnya peningkatan dari sisi kuantitas belum dibarengi dengan peningkatan dari sisi kualitas. Penyelenggaraan layanan PAUD masih asal jalan. Salah satu penyebabnya adalah karena belum semua lembaga PAUD memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dari hasil observasi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis di beberapa lembaga PAUD pada kabupaten Banyumas ditemukan satu lembaga PAUD yang memiliki program pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Lembaga PAUD tersebut adalah Srambi PAUD Center Purwokerto. Pada Srambi PAUD Center Purwokerto pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan. Tujuannya adalah agar didapat sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten. Sedangkan manfaatnya adalah tujuan tersebut tercapai maka hal itu akan berimplikasi pada tercapainya visi lembaga. Berdasarkan hasil observasi awal tersebut kemudian penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang strategi pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di Srambi PAUD Center Purwokerto.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif dengan jenis penelitian lapangan. Data dikumpulkan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk menguji validitas data kemudian digunakan teknik triangulasi sumber data. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data model Miles and Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di Srambi PAUD Center Purwokerto dilakukan melalui empat tahap. *Pertama*, tahap perencanaan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap keadaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, perumusan tujuan, perumusan strategi program, penetapan target program, dan jadwal pelaksanaan program. *Kedua*, tahap pengorganisasian pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Tahap ini dilakukan dengan melakukan menentukan pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan program, sosialisasi program, melakukan koordinasi program, dan menetapkan aturan program. *Ketiga*, tahap pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Pada tahap ini kepala PAUD bekerjasama dengan direktur melaksanakan program pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan melalui kegiatan pembinaan, pelatihan, dan *benchmarking*. *Keeempat*, tahap penilaian pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Pada tahap ini dilakukan kegiatan supervisi terhadap

kinerja pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengetahui dampak positif yang dihasilkan setelah mereka mengikuti program. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa program pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di Srambi PAUD Center berimplikasi pada pencapaian standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar isi, standar proses, dan standar penilaian. Ketercapaian standar tersebut mengantarkan lembaga terakreditasi A dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat bahwa lembaga mampu menyelenggarakan layanan PAUD yang bermutu.

Kata kunci: kependidikan, pendidik, pelatihan, pengembangan, strategi.



**Strategy of Training and Development of Educators and Educational
Resources
in Srambi PAUD Center Purwokerto**

Munjiatun

Abstract

PAUD from an institutional standpoint is increasing in quantity. But unfortunately the increase in terms of quantity has not been accompanied by an increase in quality. The provision of PAUD services is still random. One reason is because not all PAUD institutions have quality human resources. From preliminary observations conducted by the authors in several PAUD institutions in Banyumas district, one PAUD institution has a program to develop the resources of educators and educational staff. The PAUD institution is Srambi PAUD Center Purwokerto. At Srambi PAUD Center Purwokerto the development of educator and educational staff resources is carried out through training and development activities. The aim is to obtain competent educators and educational resources. While the benefits are that the goal is achieved, it will have implications for achieving the vision of the institution. Based on the results of these preliminary observations, the writer is interested to research more deeply about the strategy of developing educator resources and educational staff in Srambi PAUD Center, Purwokerto.

This study uses a descriptive qualitative approach to the type of field research. Data collected using interview, observation, and documentation techniques. To test the validity of the data then the triangulation technique of the data source is used. The collected data is then analyzed using the Miles and Huberman model of data analysis techniques which include data reduction, data presentation and verification. The results showed that the strategy for developing the resources of educators and education personnel in Srambi PAUD Center Purwokerto was carried out through four stages. First, the planning stage for the development of educator and education personnel resources. At this stage an analysis of the state of educators and education personnel is carried out, the formulation of objectives, the formulation of program strategies, the determination of program targets, and the schedule for program implementation. Second, the stage of organizing the development of educator resources and education personnel. This stage is carried out by determining the parties involved in implementing the program, socializing the program, coordinating the program, and establishing program rules. Third, the implementation phase of the development of educator resources and education personnel. At this stage the head of PAUD collaborates with the director to carry out a program to develop educator and educational staff through coaching, training and benchmarking activities. Fourth, the assessment stage for the development of educator and education personnel resources. At this stage supervision activities are carried out on the performance of educators and education personnel to find out the positive

impacts generated after they join the program. Based on the results of the study, it can be seen that the program for developing educator resources and teaching staff in Srambi PAUD Center has implications for the achievement of educators and education staff standards, content standards, process standards, and assessment standards. Achieving these standards leads to an A accredited institution and wins the trust of the community that the institution is able to provide quality PAUD services.

Keywords: education, educator, training, development, strategy



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
ABSTRAK (BAHASA INODNESIA)	v
ABSTRAK (BAHASA INGGRIS)	vi
TRANSLITERASI	vii
MOTTO.....	xi
KATA PENGATAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat dan Signifikansi Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II SRATEGI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM	
A. Konsep Dasar Strategi	11
B. Pelatihan dan Pengembangan SDM	24
C. Implikasi Pelatihan dan Pengembangan SDM bagi Lembaga.....	45
D. Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD	47
E. Penelitian Relevan.....	59
F. Kerangka Berfikir	63
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	65
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	67
C. Data dan Sumber Data.....	68

D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	69
E. Teknik Analisis Data	72
F. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	74
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	
A. Deskripsi Wilayah Penelitian	79
B. Hasil Penelitian.....	92
C. Pembahasan Penelitian.....	139
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	148
B. Rekomendasi.....	149
DAFTAR PUSTAKA	150
LAMPIRAN	
Pedoman Wawancara	
Hasil Wawancara	
Hasil Observasi	
Hasil Dokumentasi	
Biodata Penulis	



IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi termasuk lembaga-lembaga pendidikan ditentukan oleh dua faktor utama yakni sumber daya manusia dan sarana prasarana pendukung fasilitas kerja. Sumber daya manusia menjadi faktor yang lebih menentukan dalam pencapaian keberhasilan tersebut daripada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun sarana dan prasarana pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuan (kualitasnya), maka niscaya lembaga tersebut tidak mampu mewujudkan visi, misi, dan tujuannya secara efektif dan efisien. Hal itu menjadikan setiap lembaga dituntut untuk terus-menerus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mempunyai kemampuan kompetitif yang handal.¹

Lembaga pun harus mampu menyusun strategi agar sumber daya manusianya dapat berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, maka lembaga harus terus-menerus mengembangkan sumber daya manusianya, salah satu caranya adalah dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan atau tenaga kerjanya.² Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (*training and development*) pada dasarnya merupakan jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan kinerja organisasi.³

Pelatihan dirancang guna memberikan sejumlah pengetahuan serta keahlian yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Sementara itu,

¹ Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 175.

² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 226.

³ Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Bayu Airlangga, (Jakarta: Erlangga, 2008), 21.

pengembangan melibatkan pembelajaran yang beranjak ke luar pekerjaan saat ini dan memiliki fokus berjangka panjang.⁴

Pada lembaga pendidikan kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional tenaga kependidikan dan guru dalam rangka mengoptimalkan proses dan hasil belajar melalui bantuan layanan profesional.⁵ Hal ini akan berdampak lebih lanjut pada pencapaian tujuan lembaga pendidikan yang telah ditetapkan, salah satunya adalah meningkatkan layanan terhadap pelanggan.

Pendidik merupakan salah satu sumber daya manusia pada lembaga pendidikan yang memegang peranan penting dan utama. Ini karena keberhasilan penyelenggaraan layanan pendidikan akan sangat ditentukan oleh pendidik. Pendidik memiliki peran yang strategis dan menjadi pemegang kunci dalam penyelenggaraan layanan pendidikan sebagai proses untuk membentuk dan mengoptimalkan kemampuan atau potensi anak. Pendidik tidak hanya memiliki posisi sebagai fasilitator dalam kegiatan pembelajaran, tetapi juga berperan sebagai motivator bagi anak dalam mengembangkan kemampuan, kecerdasan serta karakternya. Hal tersebut menjadikan pendidik di semua jenjang, termasuk di jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) seyogyanya memiliki kepribadian yang kuat, terpuji, profesional dalam mendidik.

Secara normatif, kompetensi pendidik PAUD dikuatkan dalam Lampiran II Peraturan Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2004 tentang Standar Nasional Anak Usia Dini yang menyebutkan bahwa guru PAUD profesional memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.⁶ Dalam bekerja pendidik PAUD menjalin kemitraan dengan tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.⁷

⁴ Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5.

⁵ Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani dalam Pendidikan*. 181.

⁶ Lihat *Peraturan Pemerintah Nomor 137 Tahun 2004, Tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini*.

⁷ Tim Penyusun, *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), 3.

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu komponen sumber daya manusia di lembaga pendidikan yang harus dikelola dan dikembangkan secara terus-menerus. Hal ini dikarenakan tidak semua pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di lembaga pendidikan sudah cukup terlatih serta memiliki kualifikasi yang sesuai dengan standarisasi pendidikan nasional. Potensi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan pun perlu terus-menerus dikembangkan agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) secara profesional dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan yang telah ditetapkan.

Dapatlah dikatakan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan dalam penyelenggaraan layanan pendidikan akan sangat menentukan kualitas layanan tersebut. Hal itu menjadikan pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan memiliki kinerja yang berkualitas. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain kompetensi pengetahuan/kemampuan guru, kompetensi keterampilan atau keahlian, serta motivasinya dalam bekerja.⁸ Seperangkat kompetensi dan motivasi tersebut akan sangat dipengaruhi oleh kualifikasi akademiknya. Namun sayangnya pada jenjang PAUD data menyebutkan bahwa guru PAUD di Indonesia banyak yang belum memenuhi kualifikasi akademik S1 atau sarjana.

Dari 552.894 guru PAUD di Indonesia, yang sudah berkualifikasi sarjana hanya 47,79 persen. Jadi sisanya sekitar 52 persen masih lulusan SMA.⁹ Hal itu menjadikan peningkatan kualifikasi akademik pada guru PAUD mutlak harus dilakukan. Pada sisi yang lain, setiap pimpinan di lembaga PAUD juga diharapkan mampu melatih dan mengembangkan tenaga pendidik dan kependidikannya. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa lembaga PAUD tersebut memiliki sumber daya manusia yang memang siap berperan sebagai pihak yang mampu mengoptimalkan tumbuh-kembang anak secara efektif dan efisien. Namun sungguh disayangkan tidak semua pimpinan pada lembaga

⁸ Vera Firdaus dan Hisbiyatul Hasanah, "Pengaruh In The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Peningkatan Kinerja Guru PAUD", *Jurnal Fenomena*, Volume. 16 Nomor. 2 (Oktober 2017), 308.

⁹ <https://m.republika.co.id>, diunduh pada tanggal 10 Juni 2019.

PAUD mampu melakukannya. Faktor penyebabnya adalah seperti karena keterbatasan kemampuan pimpinannya, keterbatasan secara materi atau finansial, serta keterbatasan kesempatan yang dimiliki untuk mengadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Vitalitas pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan menjadi hal yang harus diperhatikan. Lembaga PAUD harus memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikannya dengan berbagai strategi yang relevan dengan keadaan lembaga PAUD.

Salah satu lembaga PAUD di kabupaten Banyumas yang tidak mengabaikan vitalitas pelatihan dan pengembangan pendidik dan kependidikannya adalah Srambi PAUD Center Purwokerto. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang telah dilakukan oleh penulis dapat diperoleh enam data penting terkait dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan.

Pertama, Srambi PAUD Center Purwokerto telah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan sejak tahun 2006 semenjak SRAMBI didirikan. Calon tenaga pendidik pada lembaga PAUD tersebut mengikuti magang di al-Fallah Internasional Schooll dan TK/RA Istiqlal Jakarta. Para calon guru dibekali pengetahuan serta keterampilan tentang pola pengasuhan anak, proses pembelajaran, metode pembelajaran yang efektif holistik integratif, formulasi pembelajaran melalui model pembelajaran yang variatif, serta penggunaan media pembelajaran yang tepat. Bekal tersebut kemudian diaplikasikan setelah para calon guru dinyatakan resmi menjadi guru di Srambi PAUD Center Purwokerto.¹⁰

Kedua, Srambi PAUD Center Purwokerto mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dengan strategi-strategi pengembangannya, antara lain dengan secara aktif melakukan pendidikan dan pelatihan baik yang dilakukan oleh internal maupun eksternal lembaga. Kekhasan dari lembaga ini adalah adanya kebijakan pengembangan sumber

¹⁰ Wawancara dengan Direktur SRAMBI PAUD Center pada tanggal tanggal 03 Juli 2019.

daya manusia dalam proses *maintanance* sumber daya pendidik dan kependidikan yang tertuang dalam Renstra yang diturunkan ke dalam kegiatan teknis pada program kerja tahunan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan agar mampu mengembangkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.¹¹

Salah satu bukti keberhasilan Srambi PAUD Center dalam mengembangkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan adalah 90% tenaga pendidik dan kependidikan menempuh jenjang strata 1, juga seluruh tenaga pendidik dan kependidikan telah diikutkan dalam program pelatihan dan pengembangan tercermin pada pola pengasuhan anak sesuai dengan visi misi yang telah dicanangkan dan kedekatan anak terhadap tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi sosok yang sangat dekat dengan anak hampir bisa dikatakan menyerupai sosok bunda di sekolah.

Ketiga, tenaga kependidikan selain mengerjakan tugas-tugas keadministrasian, juga disiapkan sebagai tenaga pendidik. Hal ini dilakukan ketika ada tenaga pendidik utama yang sedang berhalangan ke lembaga PAUD. Pola penyiapan dilakukan dengan mengikutkan program pendidikan dasar, pendidikan mahir, dan pendidikan lanjutan, selain itu diikutkan juga dalam program-program pelatihan baik yang dilakukan di internal maupun eksternal lembaga. *Keempat*, jenjang karir merupakan step yang harus dilalui oleh seseorang dalam pekerjaan, jenjang karir yang dilakukan di Srambi PAUD Center berdasarkan masa kerja dan jenjang pendidikan.¹²

Kelima, Srambi PAUD Center juga memberlakukan *reward* untuk tenaga pendidik dan kependidikan melalui yayasan Eling Sambas Group. *Reward* menyesuaikan dengan ketentuan Dinas Tenaga Kerja. *Reward* yang biasa dilakukan adalah pemberian gaji ke-13, Tunjangan Hari Raya (THR), kenaikan

¹¹ Wawancara dengan Direktur SRAMBI PAUD Center pada tanggal 03 Juli 2019

¹² Wawancara dengan Direktur SRAMBI PAUD Center pada tanggal 03 Juli 2019

gaji setiap 2 tahun sekali dan penyetaraan gaji sesuai dengan kualifikasi pendidikan.¹³

Keenam, kualitas sumber daya yang dikembangkan oleh Srambi PAUD Center ini terbukti dengan tingkat kepercayaan masyarakat untuk memasukkan anaknya ke sekolah ini. Kepercayaan ini tentu tidak serta merta tercipta begitu saja namun melalui proses yang panjang. Kepercayaan tersebut timbul karena orang tua siswa percaya bahwa Srambi PAUD Center merupakan lembaga yang mampu mendidik anaknya menjadi lebih baik. Pada tahun 2006 awal berdirinya lembaga ini, calon pendaftar yang sudah indent sebanyak 125 orang, namun karena ketersediaan sarana dan dalam upaya mempertimbangkan output yang maksimal, maka tahun pertama berdiri hanya menerima 60 orang siswa saja. Kemudian seiring dengan berjalannya waktu, disampaikan oleh direktur bahwa dalam upaya mempertahankan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga ini, salah satu strategi lembaga adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.¹⁴

Deskripsi di atas kemudian menjadikan penulis termotivasi untuk meneliti lebih lanjut mengenai strategi yang diterapkan oleh pimpinan maupun pihak manajemen Srambi PAUD Center dalam mengembangkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikannya melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di Srambi PAUD Center Purwokerto.

Sementara itu, turunan ataupun rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

¹³ Wawancara dengan Direktur SRAMBI PAUD Center pada tanggal 03 Juli 2019

¹⁴ Wawancara dengan Direktur SRAMBI PAUD Center pada tanggal 03 Juli 2019

1. Bagaimana strategi pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan profesionalitas sumber daya Pendidik dan Kependidikan di Srambi PAUD Center Purwokerto?
2. Bagaimana implikasi pelatihan dan pengembangan pendidik dan kependidikan bagi lembaga di Srambi PAUD Center Purwokerto?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendapatkan deskripsi mengenai strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di Srambi PAUD Center Purwokerto. Sedangkan secara khusus tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis lebih dalam strategi pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan profesionalitas sumber daya Pendidik dan Kependidikan di Srambi PAUD Center Purwokerto.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis lebih dalam tentang nilai implikasi pelatihan dan pengembangan pendidik dan kependidikan bagi lembaga di Srambi PAUD Center Purwokerto dan masyarakat.

D. Manfaat Dan Signifikansi Penelitian

Ada dua manfaat yang didapatkan dari dilakukannya penelitian ini. Kedua manfaat tersebut antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, deskripsi dari strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di Srambi PAUD Center Purwokerto dapat menghasilkan konsep pengembangan sumber daya manusia pada jenjang PAUD. Konsep tersebut akan memberikan kontribusi terhadap konsep-konsep tentang manajemen PAUD.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini memiliki kemanfaatan bagi pihak-pihak berikut ini:

a. Bagi yayasan.

Bagi yayasan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk menilai kebijakan dan merumuskan kembali kebijakan yang tepat terkait dengan pelaksanaan strategi dalam melatih dan mengembangkan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di Srambi PAUD Center Purwokerto.

b. Bagi kepala PAUD.

Bagi kepala PAUD hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk melakukan perbaikan strategi dalam melatih dan mengembangkan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di Srambi PAUD Center Purwokerto.

c. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

Pendidik dan tenaga kependidikan mendapatkan informasi mengenai hasil dari kegiatan pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan terhadap kinerjanya. Hal itu dapat dijadikan sebagai bahan reflektif bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk melakukan upaya pengembangan diri lebih baik lagi.

d. Bagi komite sekolah.

Hasil penelitian ini bagi komite sekolah dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan peran sertanya pada pelaksanaan strategi dalam melatih dan mengembangkan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di Srambi PAUD Center Purwokerto.

e. Bagi wali murid.

Wali murid mendapatkan deskripsi tentang upaya penjaminan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan oleh pihak manajemen Srambi PAUD Center Purwokerto agar dihasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menyelenggarakan layanan PAUD yang berkualitas pula.

f. Bagi peneliti lain.

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain, khususnya yang meneliti di bidang

manajemen PAUD dalam menentukan fokus kajian penelitiannya serta objek yang akan ditelitinya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan kerangka yang memberikan petunjuk mengenai pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian. Untuk memudahkan pembaca dalam memahami laporan penelitian ini, penulis membaginya ke dalam tiga bagian, yaitu, bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.

Pada bagian awal terdiri dari halaman judul, pengesahan direktur, pengesahan tim penguji, nota dinas pembimbing, pernyataan keaslian, abstrak, transliterasi, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar bagan, daftar gambar, daftar lampiran, daftar singkatan.

Adapun bagian utama penelitian ini terbagi ke dalam lima bab, yaitu Adapun bagian utama penelitian ini terbagi ke dalam lima bab. *Pertama*, bab I pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, batasan dan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Bab II yang merupakan kajian teoritik di mana dalam bab ini akan dibahas prinsip dasar seputar pelatihan dan pengembangan SDM, pendidik dan tenaga kependidikan di jenjang PAUD, hingga hasil penelitian yang relevan dan kerangka pikir.

Bab III yang membahas tentang metode penelitian yang terdiri dari tempat dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, obyek dan subyek penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data. Bab IV berisi hasil penelitian yang terdiri dari deskripsi wilayah penelitian serta strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan kependidikan di Srambi PAUD Center Purwokerto. Bab V merupakan pembahasan ataupun analisis terhadap hasil temuan penelitian. Bab VI berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan rekomendasi.

Adapun bagian akhir dalam laporan penelitian ini ialah penutup yang terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran seperti pedoman observasi,

pedoman wawancara, pedoman dokumentasi, catatan lapangan hasil observasi, catatan lapangan hasil wawancara, dokumen pendukung seperti foto dan dokumen tertulis, hasil analisis data dan daftar riwayat hidup.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di Srambi PAUD Center Purwokerto sudah berjalan dengan optimal. Indikasinya antara lain:

1. Tujuan yang telah ditetapkan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dapat tercapai.
2. Semua pihak yang terlibat (*stakeholders*) dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dapat berperan secara aktif dengan saling berkomunikasi, saling berkoordinasi, serta saling bekerjasama untuk melaksanakan program tersebut.
3. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan sudah berlangsung sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan bersama.
4. Penilaian dapat dijadikan sebagai media untuk melihat atau mengkaji tindak lanjut dari pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

Optimalnya pelaksanaan strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dari sisi kebijakan adalah karena memang kebijakan Direktur Srambi PAUD Center Purwokerto mengarah pada pengembangan karir sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Ini terlihat dengan adanya kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk dapat menjadi seorang pendidik setelah memenuhi kriteria-kriteria tertentu.

Optimalnya pelaksanaan strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dari sisi kepemimpinan adalah karena Direktur Srambi PAUD Center Purwokerto lebih banyak menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam melaksanakan strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Sedangkan optimalnya pelaksanaan strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dari sisi manajerial adalah karena strategi tersebut dilaksanakan menggunakan empat fungsi manajemen yang meliputi:

1. Perencanaan.
2. Pengorganisasian.
3. Pelaksanaan/penggerakkan.
4. Penilaian/pengawasan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka penulis ajukan beberapa rekomendasi pada pihak-pihak berikut ini:

1. Bagi Direktur Srambi PAUD Center Purwokerto sebaiknya mendokumentasikan setiap rencana, hasil komunikasi maupun koordinasi, hasil pelaksanaan serta hasil supervisi dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan secara lengkap.
2. Bagi bidang humas Srambi PAUD Center Purwokerto sebaiknya melakukan survei terhadap kepuasan pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
3. Bagi pendidik Srambi PAUD Center Purwokerto sebaiknya melaporkan setiap hasil kegiatan pelatihan dan *benchmarking* yang telah diikuti dengan memanfaatkan peralatan TIK, bukan sekedar melaporkannya secara lisan.
4. Bagi tenaga kependidikan Srambi PAUD Center Purwokerto sebaiknya melakukan studi lanjut S1 PGPAUD agar bisa menjadi pendidik di mana hal ini akan berimplikasi pada kesejahteraannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Basit, *Filsafat Dakwah*, Jakarta: Rajawali, 2013.
- Akdon, *Strategik Management of Educational Manajement*, Jakarta : Alfabeta, 2007.
- Amatembun. *Supervisi Pendidikan*, Bandung: Percetakan SURI, 1981.
- Aniendya Christianna, *Pelatihan Perancangan Alat Permainan Edukatif (APE) Berbasis bahan bekas untuk Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Se-Siwalankerto Surabaya*, SHARE (Journal of Service Learning) Vol. 1 No. 1 Desember 2013. hlm. 7-13.
- Azwar Saifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2007.
- Bryson, John M, *Perencanaan Strategi Bagi Organisasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Creswell, John W. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*, terj. Achmad Fawaid. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- Eko Widodo, Suparno. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Firman Ashadi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini, Seminar Nasional Pendidikan 2016 “Peran Pendidikan Sains dan Teknologi dalam Membangun I(n)telektual Bangsa dan Menjada Budaya Nasional di Era MEA” 21 Mei 2016 ISSN: 2527 – 5917, Vol. 1.*
- Gaspersz, Vincent. 2008. *Total Quality Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Raya.
- Grant, Robert M, *Diterjemahkan leh Secokusumo, Analisis Strategi Kontemporer: Konsep, Teknik, Aplikasi*, Jakarta: Erlangga, 1997.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset, 2001.
- Hamsinah, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Tenaga Guru*”, *Sosio Didaktika: Social Education Jurnal*, 3 No. 1, (2016).
- Handoko, Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. 2014.

- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Herdiansyah, Haris. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial* Jakarta: Salemba Humanika, 2014
- Ika Mite Entarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Karanganyar*, Tesis.
- Mamik Eko, dkk, *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Profit, Vol. 7 No. 1, hlm. 25-37
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama. 2006.
- Marta Cristianti, *Profesionalisme Pendidik Anak Usia Dini*, Jurnal Pendidikan Anak, Vol. 1, edisi. 1, Juni, 2012.
- Misran Rahman, *Pengembangan Model On The Job Training Berbasis Andragogi untuk Peningkatan Kompetensi Pendidik Anak Usia Dini Nonformal*, Jurnal Ilmiah VISI PPTK-PAUDNI-Vol. 6 No. 1, Juni 2011.
- Mondy, Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga. 2008.
- Mudjia Raharjo, *Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya*, Malang: UIN Malang, 2017.
- Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Cet. XII, 2017.
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : CV Haji Masagung. 1988 .
- Nurbiyati, Titik. "Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review", *Jurnal Kajian Bisnis Vo*, 23 No.1 Januari 2015.
- Paulus Saweduling, *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Di Kabupaten Kepulauan Talaud*, Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4 Desember 2013.
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2012.
- Rachmat, *Manajemen Strategik*, Bandung: Pustaka Setia, 2014.

- Rangkuti, Fredy, *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Reksohadiprojo, Sukanto, *Manajemen Strategi*, Yogyakarta: BPFE, 2003.
- Rizal Ahmad, *Hubungan Pelatihan Dan Pengembangan Yang Diterapkan Oleh Bina Cendikia Agung (Bica) Panca Budi Dengan Kinerja Pegawai Yang Ada Di lingkungan Unpab (Kampus Panca Budi) Medan, Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, Vol. 1 No. 1 September 2008.
- Salam Dz, Abdus. *Manajemen Insani dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2014.
- Sondang, P. Siagian, *Manajemen Strategik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.
- Sugiyono, *Mamahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sukidjo, Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2015
- Suyadi, *Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Tim Penyusun, *Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Sinar Grafika. 2003.
- Tim Penyusun. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2016.
- Vera Firdaus dan Hisbiyatul Hasanah. "Pengaruh In The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Paud". *Jurnal Fenomena*, Volume. 16 Nomor. 2 Oktober 2017.
- Vinesh, Role of Training & Development an Organizational Development, *International Journal of Manajemen and Internasional Business Studies*, 04, No. 2 (2014), pp. 213-220.
- Wendhie Prayitno, *Penerapan Blended Learning Dalam Pengembangan Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Bagi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Ptk)*, INFO, Edisi XVII, No. 2 Juni 2015.

Wiyani, Novan Ardy. *Manajemen PAUD Bermutu*. Yogyakarta: Gavamedia. 2015.

Wiyani, Novan Ardy. *Kapita Selekta PAUD*. Yogyakarta: Gavamedia. 2016.

