KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tip. (0271)781516 Fax.(0271) 782774
Web: http://www.fit.iainsurakarta.ac.id e-mail fit.iainsurakarta@gmail.com

MATA KULIAH : **MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**
KODE : **MPI 312**
SKS : **3**

KISI-KISI UAS: MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

No	Materi	Indikator Soal	Level Kognitf
1	Konsep Dasar Manajemen Diklat	Mahasiswa dapat menjelaskan konsep dasar manajemen pendidikan dan pelatihan serta tujuan utamanya.	C2 (Pemahaman)
2	Analisa Kebutuhan Diklat	Mahasiswa mampu menjelaskan proses analisa kebutuhan Diklat dan memberikan contoh nyata implementasinya.	C4 (Analisis)
3	Manajemen Kurikulum Diklat	Mahasiswa dapat menguraikan tahapan dalam manajemen kurikulum Diklat dan dampaknya terhadap hasil pelatihan.	C4 (Analisis)
4	Manajemen SDM dalam Diklat	Mahasiswa dapat menjelaskan peran SDM dalam Diklat dan pentingnya pengelolaan SDM dalam keberhasilan program.	C3 (Penerapan)
5	Manajemen Sarana dan Prasarana Diklat	Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana manajemen sarpras mendukung keberhasilan program pelatihan.	C3 (Penerapan)

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tip. (0271)781516 Fax.(0271) 782774
Web: http://www.fit.iainsurakarta.ac.id e-mail fit.iainsurakarta@gmail.com

SOAL ESSAY

No	Pertanyaan
1	Jelaskan konsep dasar manajemen pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta tujuan utamanya dalam konteks lembaga pendidikan!
2	Bagaimana proses analisis atau identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan dilakukan? Berikan contoh nyata dari implementasinya dalam sebuah lembaga pendidikan!
3	Uraikan tahapan dalam manajemen kurikulum pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan bagaimana proses ini dapat mempengaruhi hasil pelatihan!
4	Apa saja peran manajemen sumber daya manusia dalam program pendidikan dan pelatihan? Berikan penjelasan tentang pentingnya pengelolaan SDM dalam Diklat!
5	Jelaskan bagaimana manajemen sarana dan prasarana dalam pendidikan dan pelatihan (Diklat) dapat mendukung keberhasilan sebuah program pelatihan!

RUBRIK PENILAIAN ESAI

Aspek Penilaian	Bobot (%)	Skor 1 (Kurang)	Skor 2 (Cukup)	Skor 3 (Baik)	Skor 4 (Sangat Baik)
Pemahaman Konsep	30 %	Jawaban tidak relevan	Jawaban kurang tepat	Jawaban cukup tepat	Jawaban sangat tepat dan detail
Penjelasan dan Argumentsi	25 %	Tidak memberikan penjelasan logis	Kurang memberikan penjelasan logis	Cukup memberikan penjelasan logis	Sangat memberikan penjelasan logis
Relevansi Jawaban	20 %	Tidak memberikan contoh atau contoh tidak relevan	Kurang memberikan contoh atau contoh tidak relevan	Cukup memberikan contoh atau contoh tidak relevan	Sangat memberikan contoh atau contoh tidak relevan

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tip. (0271)781516 Fax.(0271) 782774
Web: http://www.fit.iainsurakarta.ac.id e-mail fit.iainsurakarta@gmail.com

Kejelasan Penyampaian	25 %	Jawaban tidak runtut dan membingungkan	Jawaban Kurang runtut dan jelas	Jawaban Cukup runtut dan jelas	Jawaban Sangat runtut dan jelas

ALAT PENILAIAN

Lembar Soal UTS:	Berupa soal esai yang akan diberikan pada mahasiswa sesuai dengan materi yang sudah diajarkan.
Lembar Jawaban Mahasiswa:	Disediakan ruang cukup untuk mahasiswa menuliskan jawaban dari setiap pertanyaan
Rubrik Penilaian:	Digunakan untuk mengukur pencapaian mahasiswa dalam menjawab soal dengan memperhatikan aspek penilaian yang telah dirumuskan.

KUNCI JAWABAN

No	Kunci Jawaban
1	**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja** Produktivitas kerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung, iklim kerja yang kondusif, kebijakan manajemen yang jelas, pelatihan dan pengembangan, serta motivasi internal tenaga pendidik. Manajemen dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kesejahteraan, penyediaan fasilitas yang memadai, pemberian insentif, serta pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan program pengembangan profesional.
2	**Prestasi Kerja dan Pengembangan Karier** Prestasi kerja adalah pencapaian individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan berdasarkan standar yang ditentukan. Prestasi kerja yang baik akan memberikan dampak positif pada pengembangan karier di lembaga pendidikan, karena tenaga pendidik yang memiliki prestasi kerja tinggi berpotensi mendapatkan promosi, pengembangan kompetensi, serta penghargaan yang dapat meningkatkan karier mereka.

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tip. (0271)781516 Fax.(0271) 782774
Web: http://www.fit.iainsurakarta.ac.id e-mail fit.iainsurakarta@gmail.com

	Pengembangan karier adalah upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja karyawan.
3	**Merancang Sistem Karier yang Efektif** Langkah-langkah dalam merancang sistem karier yang efektif di lembaga pendidikan meliputi: (1) Menetapkan tujuan karier yang jelas; (2) Melakukan analisis kebutuhan karier karyawan; (3) Mengembangkan jalur karier yang fleksibel sesuai dengan kompetensi karyawan; (4) Memberikan pelatihan dan pengembangan untuk mendukung pencapaian karier; dan (5) Melakukan evaluasi berkala terhadap sistem karier. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan adalah kebutuhan individu, kebutuhan organisasi, serta kebijakan pendidikan yang berlaku.
4	**Konsep Kompensasi dan Pengaruhnya pada Kinerja** Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh lembaga kepada tenaga pendidik sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, serta fasilitas lain yang mendukung kesejahteraan karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan kinerja tenaga pendidik. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan ketidakpuasan di tempat kerja.
5	**Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja** Kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam membangun kompetensi dan meningkatkan kinerja SDM di lembaga pendidikan. Pemimpin yang baik mampu memberikan arahan yang jelas, mendorong pengembangan kompetensi melalui pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Contoh kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang mendengarkan masukan dari tenaga pendidik, memberikan bimbingan dan dukungan, serta mampu memotivasi staf untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang transformatif seringkali lebih berhasil dalam mendorong perubahan positif di lembaga pendidikan.