

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Simpulan penelitian ini berdasarkan hasil temuan lapangan dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dengan teknik pengumpulan data dari Miles dan Huberman. Dari hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik Beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Identifikasi kebutuhan pelatihan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Banjarmasin telah dilakukan, terutama di bagian tata usaha dan kurikulum, dengan fokus pada kompetensi digital dan administrasi sekolah. Namun, proses ini belum merata di seluruh unit, sehingga beberapa tenaga kependidikan non-guru masih memiliki gap kompetensi. Analisis kebutuhan yang ada telah mencakup elemen-elemen inti seperti analisis pekerjaan, situasi, dan prioritas, tetapi implementasinya masih terbatas pada sebagian pegawai, sehingga belum sepenuhnya memenuhi prinsip *training needs assessment* yang sistematis.
2. Perencanaan pelatihan masih bergantung pada arahan dinas pendidikan dan keterbatasan anggaran internal sekolah, sehingga program internal belum tersusun secara mandiri dan terstruktur. Meskipun hasil Rapor Pendidikan dan rapat Tim Pengembang Sekolah mempermudah penentuan prioritas, perencanaan masih didominasi kebutuhan guru. Ketiadaan program sekolah khusus untuk tenaga kependidikan menunjukkan perlunya penguatan perencanaan berbasis analisis kebutuhan agar seluruh pegawai memperoleh

kesempatan pengembangan kompetensi secara sistematis.

3. Pelaksanaan pelatihan berjalan melalui jalur eksternal dan internal. Pelatihan eksternal lebih dominan, sementara internal bersifat teknis, tidak terjadwal, dan tidak selalu merata sesuai bidang kerja. Beberapa materi pelatihan sudah relevan dengan tugas pegawai, khususnya di bidang IT dan administrasi, tetapi intensitas dan kontinuitasnya masih terbatas. Pendekatan internal seperti *peer learning* dan pelatihan langsung di lapangan membantu transfer keterampilan, tetapi belum sepenuhnya mengimbangi tuntutan perkembangan teknologi dan administrasi digital.
4. Tindak lanjut dilakukan melalui supervisi terstruktur, penerapan langsung hasil pelatihan, pengembangan mandiri, penugasan sesuai tupoksi, dan peningkatan kualitas layanan administrasi. Mekanisme ini memastikan transfer kompetensi ke lingkungan kerja nyata, meskipun masih perlu diperkuat melalui program internal yang lebih sistematis dan berkelanjutan. Hasil tindak lanjut menunjukkan dampak positif pada kualitas pelayanan dan penguasaan keterampilan, selaras dengan teori Siagian, Gomes, dan Kirkpatrick, serta penelitian terkini yang menekankan pentingnya kesinambungan dan relevansi pelatihan bagi tenaga kependidikan.

5.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak sekolah, mengembangkan instrumen identifikasi kebutuhan pelatihan yang lebih sistematis, misalnya melalui analisis kinerja, survei kebutuhan, atau observasi terencana, Dokumentasi perencanaan pelatihan sebaiknya disusun secara lebih lengkap, mulai dari latar belakang, tujuan, indikator keberhasilan, hingga rencana evaluasi, Pelaksanaan pelatihan internal dapat diperkuat dengan menghadirkan narasumber berpengalaman atau memanfaatkan peer teaching antar tenaga kependidikan, Tindak lanjut pelatihan sebaiknya mencakup kegiatan *coaching* atau *mentoring* agar tenaga kependidikan mendapatkan pendampingan dalam mengaplikasikan materi.
2. Bagi tenaga kependidikan, diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi melalui pengembangan diri mandiri, pemanfaatan teknologi, dan inisiatif mengikuti pelatihan tambahan, Tenaga kependidikan perlu aktif memberikan umpan balik mengenai kebutuhan pelatihan agar proses perencanaan di sekolah lebih tepat sasaran.
3. Bagi dinas pendidikan, disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan yang lebih mengakomodasi perbedaan kebutuhan antar sekolah, terutama terkait administrasi digital dan sistem informasi, Tindak lanjut dari dinas dapat diperkuat dengan menyediakan technical support atau evaluasi berkala terhadap implementasi materi pelatihan di sekolah.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian lanjutan dapat memperluas fokus pada evaluasi efektivitas pelatihan dengan menggunakan model Kirkpatrick secara menyeluruh, penggunaan pendekatan campuran (*mixed methods*)

dapat memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai dampak pelatihan terhadap kualitas layanan pendidikan.