

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Pendidikan adalah peranan kunci dalam pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Untuk memastikan kualitas pendidikan berkualitas, keberadaan tenaga pendidik yang kompeten dan profesional sangatlah penting. Tenaga pendidik tidak hanya dituntut untuk menguasai materi ajar, tetapi juga harus mampu mengembangkan metode pembelajaran yang efektif, beradaptasi dengan perubahan kurikulum, serta mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Sebab itu, pengembangan sumber daya tenaga pendidik menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Pemerintah telah melakukan sejumlah inisiatif untuk membangun pendidikan yang berkualitas tinggi, seperti menyempurnakan kurikulum, melengkapi fasilitas dan infrastruktur sekolah, dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Pengembangan adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan kemampuan guru sehingga siswa dapat menjadi cakap, dengan mendapatkan lebih banyak keterampilan dan informasi melalui pelatihan dan pengajaran.<sup>1</sup> Selain itu, Hasibuan menjabarkan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, maupun moral karyawan

---

<sup>1</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 79.

sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.<sup>2</sup> Mengingat betapa pentingnya program pengembangan tenaga pendidik dalam sebuah sekolah maka harus dilakukan perencanaan dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia di suatu lembaga sangatlah berpengaruh besar bagi keberhasilan suatu lembaga dalam mewujudkan visi misinya.

Pengembangan sumber daya tenaga pendidik sangat kunci sebab hal ini tidak hanya berdampak pada tenaga pendidik itu sendiri, tetapi juga pada siswa dan bahkan keseluruhan sekolah. Dengan pengembangan sumber daya tenaga pendidik dapat berdampak pada pendekatan pengajaran mereka di kelas. Bukti menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya tenaga pendidik dapat meningkatkan prestasi siswa serta kapasitas sekolah secara menyeluruh. Termasuk aspek-aspek seperti pengetahuan, keterampilan, sikap terhadap pekerjaan, komunitas profesional, keselarasan program, sumber daya teknis, dan kepemimpinan sekolah.<sup>3</sup>

Sejalan dengan kebijakan pemerintah melalui Undang-Undang Nomor. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 20 bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, seorang tenaga pendidik berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Lebih lanjut dalam pasal 25 ditegaskan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil

---

<sup>2</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 69.

<sup>3</sup>Yuni Kasmawati, "Peningkatan Prestasi Siswa melalui Pengembangan Profesional Guru: Suatu Tinjauan Literatur," *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* 10, no. 1 (1 Desember 2020): 15, <https://doi.org/10.30588/jmp.v10i1.648>.

pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.<sup>4</sup>

Berdasarkan kedua pasal tersebut, kinerja pendidik didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan selama proses belajar mengajar, dengan indikator seperti kemampuan mereka dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran dengan baik.

Menurut Mimi Engel, Brian A. Jacob dan F. Chris Curran, tenaga pendidik merupakan jantung pendidikan. Tenaga pendidik sebagai salah satu komponen pendidikan, yang memegang peranan yang sangat krusial dalam mutu pendidikan. Karena tenaga pendidik dipandang sebagai kunci keberhasilan atau kegagalan proses pembelajaran dan bagaimana hal itu mempengaruhi masa depan siswa.<sup>5</sup> Selain itu, menurut Mammadova, salah satu hambatan terbesar yang menghalangi anak-anak di negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah untuk mendapatkan akses ke pendidikan berkualitas tinggi adalah kualitas tenaga pendidik. Salah satu elemen penting yang mempengaruhi perkembangan siswa dan kualitas pendidikan suatu negara adalah kualitas tenaga pendidik.<sup>6</sup>

Berdasarkan data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report* pada tahun 2016, kualitas pendidikan di Indonesia menempati urutan ke-10 dari 14 negara berkembang. Sedangkan kualitas guru berada posisi ke-14 dari 14

---

<sup>4</sup>“Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,” 14 § (2005), <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>.

<sup>5</sup>Mimi Engel, Brian A Jacob, dan F.Chris Curran, “New Evidence on Teacher Labor Supply,” *American Educational Reserch Journal* 51, no. 1 (2014): 36–72, <https://doi.org/10.3102/0002831213503031>.

<sup>6</sup>Sevinj Mammadova, “Teacher quality vs. Teaching quality,” *Azerbaijan Journal of Educational Studies*, t.t., 25–32, <https://doi.org/10.29228/edu.39>.

negara berkembang yang ada di dunia.<sup>7</sup> Hasil dari UKG (Uji Kompetensi Guru) dari tahun 2015-2017 menampilkan nilai tidak mencapai nilai minimum yaitu 70. Uji Kompetensi Guru adalah salah satu evaluasi untuk mengukur kemampuan guru dengan menilai penguasaan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kemampuan tenaga pendidik dalam menyiapkan strategi belajar mengajar dikelas, pemahaman atas mata pelajaran yang diampu dan kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran. Dari hasil UKG tersebut, kualitas guru masih dikatakan rendah karena dibawah minimum. Hal ini berdampak pada prestasi siswa dan mempengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia.<sup>8</sup>

Kemudian pada hasil *Programme for International Student Assessment* (PISA) Indonesia pada tahun 2018 menurun dibandingkan tahun 2015. Kemampuan membaca 371 menurun dari 397, kemampuan matematika 379 menurun dari 386 dan kemampuan kinerja sains 396 menurun dari 403.<sup>9</sup> Menurut survei dari PERC (*Politic and Economic Risk Consultan*), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan akhir, urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah sehingga perlu adanya upaya dalam meningkatkan kualitas guru di Indonesia.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup>Sri Utami, "Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, dan Strategi Rekrutmen Guru," *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP* 2, no. 1 (2019): 518–27.

<sup>8</sup>Duhwi Indratiningsih, "Kualitas Guru di Indonesia dan Korea Selatan," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 5, no. 5 (2023): 2019–30, <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i5.5409>.

<sup>9</sup>Mohammad Tohir, "Hasil PISA Indonesia Tahun 2018 Turun Dibanding Tahun 2015," *Open Science Framework*, 2019, 1–2, <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/8Q9VY>.

<sup>10</sup>Indratiningsih, "Kualitas Guru di Indonesia dan Korea Selatan," 2019–30.

Sedangkan berdasarkan data berbagai MAN di Indonesia, masih terdapat beberapa permasalahan terkait dengan SDM, yaitu seperti: kurangnya keterampilan dan kondisi tenaga pendidik dalam menjalankan pekerjaannya, keterbatasan sarana dan prasarana, kurikulum yang terlalu berat, serta kurangnya prestasi siswa madrasah aliyah.<sup>11</sup> Permasalahan-permasalahan tersebut berdampak pada rendahnya kualitas baik pada pembelajarannya ataupun hal yang berkaitan dengan kualitas di MAN itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan yang tepat dan efisien guna melakukan peningkatan kualitas pengajaran tersebut agar mencapai sasaran pendidikan nasional.

Dalam Islam, pentingnya pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan tercermin dalam berbagai ayat Al-Qur'an. Salah satunya terdapat dalam firman Allah SWT pada Q.S Al-Mujadalah ayat 11.

اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ.

Berdasarkan Surah Mujadalah ayat 11, tafsir dan penjelasan ayat tersebut menegaskan bahwa Allah SWT meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan berilmu, ini menunjukkan bahwa ilmu memiliki nilai yang sangat tinggi dalam Islam. Dalam dunia pendidikan, hal ini sejalan dengan upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Melalui pelatihan seperti *In House Training* (IHT), para tenaga pendidik terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Usaha ini tidak hanya meningkatkan kemampuan mengajar, tetapi juga membuat mereka lebih dihargai baik secara profesional maupun sosial. Dengan kata lain, setiap

---

<sup>11</sup>Dedi Efendi dan Wedra Aprison, "Madrasah Problem dan Solusi Pengembangannya," *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 2, no. 1 (2023): 42.

langkah peningkatan ilmu yang dilakukan tenaga pendidik adalah bentuk nyata dari janji Allah SWT dalam ayat tersebut yaitu meninggikan derajat orang-orang yang berilmu.

Menurut Sudarwan Danim, jenis pengembangan tenaga pendidik dapat berupa pendidikan dan pelatihan (diklat) atau bukan, sebagaimana berikut:

- a) Pendidikan dan pelatihan meliputi: *In house training*, magang, kemitraan sekolah, pembelajaran jarak jauh, pelatihan berjenjang, pelatihan khusus, kursus singkat di universitas atau lembaga pendidikan lain, pembinaan internal sekolah, dan pendidikan lanjutan.
- b) Kegiatan selain pendidikan dan pelatihan meliputi: Diskusi tentang topik pendidikan, lokakarya, seminar, penelitian, penulisan buku dan materi pembelajaran, pembuatan media pembelajaran, dan penciptaan teknologi dan karya seni.<sup>12</sup>

Menurut Sujoko, *in house training* adalah pelatihan yang dilaksanakan pada lingkungan internal atau tempat sendiri, bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya dengan memanfaatkan sumber yang ada. Di sisi lain, Sudarwan Danim menyatakan bahwa *In House Training* (IHT) adalah pelatihan yang diadakan secara internal oleh kelompok kerja guru, atau lokasi lain yang ditunjuk sebagai penyelenggara pelatihan. Program ini berlandaskan pada pemikiran bahwa peningkatan kompetensi dan karier tenaga pendidik tidak selalu memerlukan pelatihan dari luar, melainkan dapat dilakukan di

---

<sup>12</sup>Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, 3 ed. (Bandung: Alfabeta, 2013), 30–33.

dalam lingkungan internal sebagai upaya menambahkan ilmu individu. Danim juga memberi batasan peserta dalam IHT minimal 4, maksimal 15 orang.<sup>13</sup> Berdasarkan apa yang dipaparkan dari Sujoko dan Danim, dapat dilihat bahwa pengertian IHT sendiri merupakan kegiatan untuk meningkatkan kompetensi seorang tenaga pendidik dengan menggunakan segala sarana dan prasarana yang ada di sekolah.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya banyak yang membahas tentang *in house training*, namun beberapa penelitian lebih mengarah pada peran kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik melalui *in house training*, seperti pada penelitian Pahrul Nur Iswanto, Ahmad Ripai dan Mumun Munawaroh.<sup>14</sup> Kemudian penelitian lain yang membahas pengelolaan *in house training* dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada penelitian Ahmad Munir Fuady, yang mana lebih menjelaskan pengelolaan *in house training*.<sup>15</sup>

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada Madrasah Aliyah Negeri Barito Utara merupakan salah satu madrasah yang terakreditasi A (unggul) sejak tanggal 30 September 2022 berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Nomor: 135/BAN-SM/SK/2022 dengan nilai 92. Diketahui bahwa di MAN Barito Utara sudah melakukan pelatihan/pengembangan secara

---

<sup>13</sup>Suhandi Astuti, Slameto Slameto, dan Yari Dwikurnaningsih, "Peningkatan Kemampuan Guru Sekolah Dasar dalam Penyusunan Instrumen Ranah Sikap melalui In House Training," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (29 Juni 2017): 39–40, <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i1.p37-47>.

<sup>14</sup>Pahrul Nur Iswanto, Ahmad Ripai, dan Mumun Munawaroh, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru melalui Program In House Training di Madrasah Aliyah (MA) Nu Putra Buntet Pesantren Cirebon," *Benchmarking: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2024): 1–14, <http://dx.doi.org/10.30821/benchmarking.v8i1.15241>.

<sup>15</sup>Ahmad Munir Fuady, *Pengelolaan In House Training dalam Meningkatkan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto*. (Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2023).

mandiri. Pelatihan/pengembangan *in house training* dilakukan dengan metode tatap muka, berupa pelatihan, BIMTEK, pelatihan implementasi kurikulum merdeka, moderasi beragama, pelatihan metodologi pembelajaran dan lainnya.

Menurut penjelasan wakamad kurikulum bapak Riduansyah, kendala dan masalah tenaga pendidik dimadrasah seperti kurang kemampuan dalam mengajar, sulit beradaptasi dengan kurikulum yang baru, termasuk penyesuaian perangkat pembelajaran, metode mengajar, dan penyesuaian materi ajar yang kurang mumpuni. Pelatihan/pengembangan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang ada dimadrasah. Selanjutnya, bapak Riduansyah berpendapat pengembangan tenaga pendidik ini sangat membantu tenaga pendidik dalam keilmuan dan kegiatan belajar mengajar di sekolah agar mampu meningkatkan kualitas pendidikan. Pada pelaksanaan pengembangan ini dapat dilakukan melalui luring/daring.

Meskipun *in house training* terbukti sebagai metode yang efektif untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, masih terdapat kekurangan dalam penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi dampak program ini terhadap pengembangan sumber daya tenaga pendidik di Madrasah Aliyah. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi *gap* dengan menganalisis bagaimana *in house training* sebagai sebuah program pelatihan secara mendalam, dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat kegiatan tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan pengetahuan lebih mendalam terkait *in house training* sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan.

Adanya kelebihan dan kekurangan dari penjabaran di atas, menjadikan hal yang penting untuk diteliti, terutama pada pengembangan sumber daya tenaga pendidik melalui *in house training*, baik itu faktor pendukung dan penghambat kegiatan tersebut. Untuk mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan dan terjadi peningkatan kualitas pendidikan di madrasah. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik melalui *In House Training* di MAN Barito Utara.**

## **B. Definisi Istilah**

Agar menghindari kesalahpahaman mengenai judul skripsi ini peneliti membuat definisi istilah sebagai berikut.

### **1. Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik**

Menurut Krismiyati, PSDM adalah sekumpulan aktivitas dilaksanakan terstruktur serta terancang, dengan penuh kesadaran, memberikan dukungan kepada karyawan dalam suatu instansi terkait keterampilan yang diperlukan sebagai cara menghadapi tantangan pekerjaan, baik masa kini maupun masa mendatang.<sup>16</sup>

Menurut Leonard Nadler, PSDM merupakan seperangkat kegiatan instansi yang diperlukan dalam waktu terbatas serta direncanakan untuk menciptakan perubahan perilaku karyawan.<sup>17</sup> Peningkatan kualitas SDM lebih menekankan penguasaan, keterampilan serta teknologi diperlukan oleh dunia kerja dalam usaha

---

<sup>16</sup>Shinta Devi Apriliana dan Ertien Rining Nawangsari, "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi," *FORUM EKONOMI* 23, no. 4 (30 November 2021): 804–12, <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>.

<sup>17</sup>Kasawati Kasawati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam," *Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar* 8, no. 2 (2019): 396.

peningkatan efektivitas serta efisiensi.<sup>18</sup> Pengembangan berkaitan dengan peningkatan kapasitas intelektual yang diperlukan oleh seorang karyawan agar mampu menjalankan pekerjaannya secara efektif.<sup>19</sup> Menurut Siagian dalam Erika Loupaty dkk, pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik adalah investasi peningkatan kinerja individu-individu untuk menghadapi pekerjaan baru di masa mendatang.<sup>20</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah disebutkan bahwasanya pengembangan sumber daya manusia (PSDM) dapat disimpulkan sebagai serangkaian kegiatan yang terencana dan sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari PSDM adalah untuk mempersiapkan karyawan agar mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang terus berkembang dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## 2. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merujuk pada seseorang yang melakukan kegiatan mendidik.<sup>21</sup> Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan tenaga kependidikan

---

<sup>18</sup>Sifa Fauziah dan Dety Mulyati, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS): Systematic Literature Review," *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 33.

<sup>19</sup>Nur Hidayah Selviyanti dkk., "Systematic Literature Review: Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Mashrif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 8, no. 3 (2023): 978, <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>.

<sup>20</sup>Erika Loupaty, Irene Preisilia Ilat, dan Elen S Kambey, "Pengembangan Sumber Daya Guru dalam Rangka Mencapai Guru Profesional," *Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen* 2, no. 2 (2022): 93, <https://ejournal-iakn-manado.ac.id/index.php/jmpk/index>.

<sup>21</sup>Wildasari Wildasari, "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan," *Sabilarrasyad* 2, no. 1 (2017): 102.

yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga pendidik, konselor, dosen, pamong belajar, widyaiswara, instruktur, tutor, fasilitator, serta lainnya sesuai terhadap bidangnya, berperan dalam pelaksanaan pendidikan.<sup>22</sup> Menurut H.M. Arifin dalam Muh.Akib D, menyatakan bahwa tenaga pendidik harus bisa berperan sebagai pengarah dan pembina untuk mengembangkan bakat dan kemampuan siswa hingga potensi maksimal mereka.<sup>23</sup>

Namun, yang dimaksud dengan tenaga pendidik dalam penelitian ini adalah guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Barito Utara dan telah mengikuti salah satu program pelatihan *in house training* yang berkaitan dengan pelatihan BIMTEK, pelatihan implementasi kurikulum merdeka, moderasi beragama, pelatihan metodologi pembelajaran dan lainnya.

### **3. In House Training**

*In house training* menurut Sujoko, merupakan program pelatihan yang dilakukan pada lingkungan internal, yang berupaya sebagai cara meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam menjalankan perannya dengan memaksimalkan potensi-potensi yang ada. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *in house training* merupakan program yang dilaksanakan didalam lingkungan sendiri menggunakan peralatan dan materi yang relevan dengan permasalahan yang

---

<sup>22</sup>Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, dan Tien Rafida, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019), 36.

<sup>23</sup>Muh.Akib D, "Beberapa Pandangan tentang Guru Sebagai Pendidik," *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan Islam* 19, no. 1 (2021): 75–98.

dihadapi, sebagai usaha meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan.<sup>24</sup> Adapun tahap-tahap dalam proses *in house training* antara lain:

- 1) Analisis kebutuhan pelatihan (*training need assessment*).
- 2) Menetapkan tujuan pelatihan.
- 3) Menentukan materi pelatihan.
- 4) Peserta pelatihan.
- 5) Menentukan pelatih (*trainer*).
- 6) Pelaksanaan pelatihan.
- 7) Evaluasi pelatihan.<sup>25</sup>

### C. Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, maka fokus penelitian adalah:

1. Bagaimana pengembangan sumber daya tenaga pendidik melalui *in house training* di MAN Barito Utara, yang terdiri dari:
  - a. Analisis kebutuhan pelatihan (*training need assessment*).
  - b. Menetapkan tujuan pelatihan.
  - c. Menentukan materi pelatihan.
  - d. Peserta pelatihan.
  - e. Menentukan pelatih (*trainer*).
  - f. Pelaksanaan pelatihan.

---

<sup>24</sup>Astuti, Slameto, dan Dwikurnaningsih, "Peningkatan Kemampuan Guru Sekolah Dasar dalam Penyusunan Instrumen Ranah Sikap melalui *In House Training*," 39–40.

<sup>25</sup>Suwatno Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), 126–32.

- g. Evaluasi pelatihan.
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya tenaga pendidik melalui *in house training* di MAN Barito Utara?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan.

1. Mengetahui pengembangan sumber daya tenaga pendidik melalui *in house training* di MAN Barito Utara, yang terdiri dari:
  - a. Analisis kebutuhan pelatihan (*training need assessment*).
  - b. Menetapkan tujuan pelatihan.
  - c. Menentukan materi pelatihan.
  - d. Peserta pelatihan.
  - e. Menentukan pelatih (*trainer*).
  - f. Pelaksanaan pelatihan.
  - g. Evaluasi pelatihan.
2. Mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya tenaga pendidik melalui *in house training* di MAN Barito Utara.

#### **E. Signifikansi Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian ilmiah lebih mendalam, sehingga menambah khazanah ilmu pendidikan manajemen mengenai PSDM pada institusi pendidikan, terutama terkait konsep pengembangan tenaga pendidik melalui *in house training*.

### **2. Secara Praktis**

- a. Bagi kepala MAN Barito Utara, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dalam pengembangan sumber daya tenaga pendidik di madrasah.
- b. Bagi tenaga pendidik, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi perbaikan untuk kedepannya.
- c. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan para pembaca terkait pengembangan sumber daya tenaga pendidik di madrasah.

## F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilakukan, ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan terkait pengembangan sumber daya tenaga pendidik.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Penulis dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pahrul Nur Iswanto, Ahmad Ripai dan Mumun Munawaroh. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru melalui Program <i>In House Training</i> di Madrasah Aliyah (MA) NU Putra Buntet Pesantren Cirebon. <sup>26</sup>	Program <i>in house training</i> di MA NU Putra Buntet Pesantren Cirebon berhasil meningkatkan kompetensi guru. Setelah mengikuti pelatihan, guru-guru mengalami peningkatan dalam kualitas sumber daya manusia, kinerja, dan disiplin dalam mengajar.	Persamaan terletak pada tema yang dibahas tentang <i>in house training</i> , kemudian terletak pada metode penelitian yang digunakan pendekatan kualitatif.	Penelitian sebelumnya lebih terfokus pada peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Sedangkan pada penelitian ini terfokus umum membahas pengembangan sumber daya tenaga pendidik, dan menggali faktor pendukung dan penghambat kegiatan tersebut.

<sup>26</sup>Pahrul Nur Iswanto, Ahmad Ripai, dan Mumun Munawaroh, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru melalui Program In House Training di Madrasah Aliyah (MA) Nu Putra Buntet Pesantren Cirebon," *Benchmarking: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2024): 1–14, <http://dx.doi.org/10.30821/benchmarking.v8i1.15241>.

No.	Penulis dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2	Solikhan. Implementasi <i>In House Training</i> untuk Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Menetapkan Kriteria Ketuntasan Minimal. <sup>27</sup>	Kegiatan <i>In House Training</i> (IHT) berhasil meningkatkan kemampuan guru UPT SD Negeri Krisik 02, Gandusari dalam menetapkan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).	Persamaan terletak pada tema yang di bahas yaitu tentang <i>in house training</i> .	Pada penelitian sebelumnya lebih kearah peningkatan kemampuan dalam menetapkan KKM di sekolah. Sedangkan penelitian ini, terfokus pada kompetensi tenaga pendidik dalam mengajar dan lebih dalam menggali bagaimana <i>in house training</i> sebagai program pengembangan sumber daya tenaga pendidik, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat kegiatan tersebut.
3	Ahmad Munir Fuady. Pengelolaan <i>In House Training</i> dalam Meningkatkan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto. <sup>28</sup>	Pengelolaan <i>in house training</i> dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto sangat mempengaruhi dan sangat penting.	Persamaan penelitian ini terletak pada pembahasan terkait <i>in house training</i> . Penelitian ini juga memiliki persamaan pendekatan kualitatif.	Pada penelitian sebelumnya lebih terfokus pada pengelolaan <i>in house training</i> . Sedangkan pada penelitian ini terfokus pada bagaimana pengembangan tenaga pendidik melalui <i>in house training</i> , serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat kegiatan tersebut.

<sup>27</sup>Solikhan Solikhan, "Implementasi In House Training untuk Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Menetapkan Kriteria Ketuntasan Minimal," *Jurnal Pendidikan: Riset&Konseptual* 4, no. 2 (2020): 218–27.

<sup>28</sup>Fuady, *Pengelolaan In House Training dalam Meningkatkan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto*.

No.	Penulis dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
4	Enjang Yusuf Ali, Muh. Takdir. Penyelenggaraan Program <i>In House Training</i> sebagai Upaya Membentuk Guru Profesional. <sup>29</sup>	Program <i>in house training</i> (IHT) di SMP Laboratorium Universitas Pendidikan Indonesia dan SMP Muhammadiyah 1 Leuwiliang efektif dalam	Persamaan terletak pada tema terkait <i>in house training</i> . Penelitian ini juga memiliki persamaan pendekatan kualitatif.	Pada penelitian sebelumnya lebih terarah implementasi program <i>In House Training</i> (IHT) sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru, sedangkan pada penelitian ini terfokus dan spesifik dalam mengeksplorasi bagaimana <i>in house training</i> sebagai program pengembangan sumber daya tenaga pendidik. Serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat kegiatan tersebut.

---

<sup>29</sup>Enjang Yusuf Ali dan Muh Takdir, "Penyelenggaraan Program In House Training sebagai Upaya Membentuk Guru Profesional," *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2021): 457–70, <https://doi.org/10.30868/im.v4i02.1783>.

## **G. Sistematika Penulisan**

Agar pembahasan peneliti tersusun secara sistematis dan memudahkan dalam pengolahan data dan penyajian data, maka peneliti membagi sistematika penulisan menjadi lima bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, berisi uraian konteks penelitian, definisi istilah, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian teori dan kerangka pikir, yang berisi tentang teori relevan berkaitan topik penelitian. Sedangkan kerangka pikir memuat tentang gambaran konseptual bagaimana teori-teori yang telah dikaji dihubungkan dengan masalah penelitian.

Bab III Metode penelitian, berisi jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, partisipan penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan teknik validitas dan keabsahan data.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan, berisi gambaran umum tentang lokasi penelitian, temuan data penelitian yang didapat di lapangan dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup, berisi kesimpulan dan saran.