

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat dan Perkembangan MAN Barito Utara**

Madrasah Aliyah Negeri Barito Utara pada awalnya hanyalah madrasah yang sederhana. Hanya terdiri dari tiga ruangan kelas yang berdinding bambu (gedeg) istilah orang di Jawa, dan hanya berlantaikan tanah. Pada tahun 1963 dibawah binaan pihak Kantor Departemen Agama Barito Utara, dalam rangka ingin mencetak guru agama untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat sekitarnya, atas prakarsa para tokoh agama sekitar maka didirikanlah sebuah madrasah dengan nama pendidikan guru agama.

Pendidikan Guru Agama (PGA) berlanjut hingga sampai tahun 1978/1979. Namun, sejak tahun 1979/1980 secara nasional, Pendidikan Guru Agama (PGA) resmi ditutup. Kemudian pihak pengelola Yayasan Pendidikan Islam Mangkusari selaku pengelola pendidikan guru agama mengusulkan dan bekerjasama dengan pihak Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Barito Utara agar mendirikan sebuah madrasah. Selanjutnya diberi nama Madrasah Aliyah Mangkusari Barito Utara sebagai pengganti pendidikan guru agama.

Seiring tuntutan dan perkembangan zaman, Madrasah Aliyah Mangkusari Barito Utara berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 244 tanggal 25 Oktober 1993, telah ditingkatkan statusnya menjadi Madrasah Aliyah Negeri.

Madrasah Aliyah Negeri Barito Utara ini beralamat di Jalan Rajawali Nomor 07 kelurahan Melayu, kecamatan Teweh Tengah, Muara Teweh-Barito Utara Kalimantan Tengah, (Kode Pos. 73811).

Madrasah Aliyah Negeri Barito Utara selalu melakukan peningkatan dan berbenah diri untuk menciptakan madrasah yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan, melalui visi madrasah “Berprestasi, Terampil, Agamis dan Ramah Anak. Prestasi dalam berbagai bidang selalu ditingkatkan baik itu prestasi akademik maupun prestasi non akademik. Hal tersebut dapat dilihat dari akreditasi madrasah yang berstatus A (unggul) sejak tanggal 30 September 2022 berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Nomor: 1359/BAN-SM/SK/2022 dengan nilai 92.

Kepemimpinan MAN Barito Utara dimulai dari H. Abusamah (1965-1976), Kinyip B (1976-1979), Drs. M Arifin MS (1979-1981), Tarmidi BA (1981-1982), Ruslan Rasul BA (1982-1983), Syamsul Bachri BA (1982-1984), Bachtiar Arifin (1984-1986), Chobirun Zuhdi BA (1986-1988), Bachtiar Arifin (1988-1991), H. Hamzah BA (1991-1993), H. Darmawi BA (1993-2001), H. Hamzah S.Pd.I (2001-2010), H. Rijalul Fatah S.Pd.I (2010-2013), Drs. Ahmad Rayani (2013-2017), Bakti Tawadin S.Ag (2017-2019), Mahlil Riduan S.Pd.I (2019 - 2024), dan Setia Rahman S.Pd (2024-sekarang).

#### **b. Letak Geografis MAN Barito Utara**

Berikut gambaran mengenai MAN Barito Utara:

1. Nama Madrasah : Madrasah Aliyah Negeri Barito Utara
2. Nomor Pokok Sekolah Nasional : 30112207

3. Alamat
  - a. Jalan : Jl. Rajawali No.07
  - b. Desa/Kelurahan : Melayu
  - c. Kecamatan : Teweh Tengah
  - d. Kabupaten/Kota : Barito Utara
  - e. Provinsi : Kalimantan Tengah
  - f. Kode Pos : 73811
  - g. Nomor Telepon : (0519) 22744
  - h. Email/Website : [manbarut@yahoo.com](mailto:manbarut@yahoo.com)
4. Status Madrasah : Negeri
5. Waktu Penyelenggaraan : Senin-Kamis (Pukul 06.30 s.d. 16.15 WIB),  
Jum'at (Pukul 06.30 s.d. 09.30 WIB)
6. Tahun berdiri : 1979
7. Luas Tanah : 16.185 m<sup>2</sup>
8. Status Tanah : Wakaf
9. Terakreditasi/Nilai : A (92) Unggul

**c. Visi, Misi dan Tujuan MAN Barito Utara**

Seluruh komponen warga madrasah bekerja sama mewujudkan visi dan misi madrasah. Visi dan misi MAN Barito Utara, sebagai berikut:

**1) Visi MAN Barito Utara**

Madrasah yang di idamkan adalah sebuah madrasah dengan lingkungan belajar yang kondusif, ramah anak, dan mampu memberikan pembelajaran yang

berkualitas secara maksimal, dengan tetap mempertahankan nilai keislaman serta ramah lingkungan. Untuk itu, MAN Barito Utara menetapkan visi madrasahya:

**“Terwujudnya peserta didik BATARA (Berprestasi, Terampil, Agamis dan Ramah Anak)”**

## **2) Misi MAN Barito Utara**

Untuk meraih visi diatas, perlu adanya sebuah misi jangka panjang untuk mencapainya. Penjabaran dari visi tersebut, MAN Barito Utara merumuskan misi sebagai berikut:

1. Mengembangkan pendidikan inovatif dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik.
2. Meningkatkan keterampilan peserta didik agar berdaya saing tinggi.
3. Menumbuhkembangkan perilaku religius dan berakhlakul karimah.
4. Menciptakan lingkungan ramah anak dan berbudaya hidup sehat serta berwawasan lingkungan.

## **3) Tujuan MAN Barito Utara**

Tujuan dari MAN Barito Utara adalah sebagai berikut:

1. Keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT Tuhan yang Maha Esa yang diaktualisasikan dengan amal shalih, sebagai wujud pengabdian tertinggi.
2. Akhlakul karimah merupakan tuntunan sikap, perilaku dan sopan santun dalam kehidupan sehari-hari, dalam bermasyarakat berbangsa dan bernegara
3. Ilmu dan kecakapan hidup (*life skill*) yang berguna bagi diri sendiri dan orang lain, untuk beradaptasi dengan masyarakat.

4. Sikap mental kemandirian yang kuat terlepas dari ketergantungan kepada orang lain.
5. Mampu mengukir prestasi dan berkompetisi.
6. Terwujudnya semangat berprestasi peserta didik dan berkompetisi secara sehat.
7. Meningkatnya keterampilan siswa dalam membuat kerajinan kreatif dan memiliki pengetahuan dalam budidaya ikan air tawar untuk bekal yang berguna dalam kegiatan ekonomi.
8. Tertanamnya karakter disiplin, kepatuhan, kejujuran dan kebersamaan pada diri setiap peserta didik sesuai dengan tuntunan agama dan budaya lokal.
9. Meningkatnya kepatuhan siswa dalam menjalankan aturan tata tertib madrasah.
10. Meningkatnya kesadaran siswa tentang kebersihan, peduli lingkungan dan kesehatan.

#### **d. Keadaan Tenaga Pendidik MAN Barito Utara**

MAN Barito Utara memiliki tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi yang baik. Dari segi kuantitas, MAN Barito Utara memiliki jumlah tenaga pendidik yang cukup, dan kualitas serta kuantitas tenaga pendidik akan terus ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. Berikut data terkait keadaan tenaga pendidik MAN Barito Utara tahun pelajaran 2023/2024.

Tabel 4.1 Keadaan Tenaga Pendidik MAN Barito Utara tahun pelajaran 2023/2024

No	Nama	Status	Mata Pelajaran	Pendidikan
1	Nely Sopia Rini, S.Pd., M.Sc	PNS	Fisika	UGM Jogjakarta
2	Rusmiati, S.Ag	PNS	Bahasa Arab	IAIN Antasari Banjarmasin

No	Nama	Status	Mata Pelajaran	Pendidikan
3	Idris, S.Pd	PNS	Bahasa Indonesia	Universitas Palangka Raya
4	Drs. Mukhayat	PNS	Fiqih	IAIN Sunan Ampel
5	Drs. Ahd. Rayani	PNS	Al-Qur'an Hadits	IAIN Antasari Banjarmasin
6	Zainul Ilmi, S.Pd	PNS	Penjasorkes	Universitas Palangka Raya
7	Siti Sofiyah, S.Pd	PNS	Matematika	IKIP Budi Utomo Malang
8	Sarwoko, S.Pd	PNS	Biologi	Universitas Palangka Raya
9	Nety Hermawati, S.Pd	PNS	Kimia	UNLAM Banjarmasin
10	H. Barkoni S.Pd.I	PNS	Al-Qur'an Hadits	STAIS Muara Teweh
11	Fitri Rahmawati, S.Pd	PNS	Sejarah	Universitas Palangka Raya
12	Indriana Wulansari, S.Pd	PNS	Fisika	UNLAM Banjarmasin
13	Fenty Pujiarti, S.Pd	PNS	Bahasa Inggris	Universitas Palangka Raya
14	Rosalina, S.Pd	PNS	BK	Universitas Palangka Raya
15	Dra. Srinings	PNS	Kimia	FKIP Surabaya
16	Muhibbah, S.Ag	PNS	Aqidah Akhlak	IAIN Antasari Banjarmasin
17	Farida Yulianti, S.Kom	PNS	Matematika	UKM Malang
18	Sudarmadi, S.Pd	PNS	Bahasa Inggris	Universitas Palangka Raya
19	H.M. Tahir, S.Ag., M.Pd	PNS	Fiqih	Universitas Jogjakarta
20	Ira Kusumawanti, S.Pd., M.Si	PNS	Biologi	Universitas Brawijaya
21	Riduansyah, S.Pd.I	PNS	Bahasa Arab	IAIN Antasari Banjarmasin
22	Hj. Khairunnisa, S.Pd	PNS	Bahasa Arab	IAIN Antasari Banjarmasin
23	Norsam, S.Ag., M.Pd	PNS	Aqidah Akhlak	IAIN Palangkaraya
24	Iin Parlina, S.Pd	PNS	Bahasa Indonesia	STIKIP Banjarmasin
25	Siti Tristania Kuswandani, S.Pd	PNS	Matematika	Universitas Palangka Raya

No	Nama	Status	Mata Pelajaran	Pendidikan
26	Rizki Alam, S.Pd	PNS	Matematika	Universitas Palangka Raya
27	Mariya Ulfah, S.Pd	Non PNS	Bahasa Inggris	STAIN Palangka Raya
28	Isnawati, S.Pd	Non PNS	Fisika	UNLAM Banjarmasin
29	Mariana, S.Pd.I	Non PNS	BK	IAIN Antasari Banjarmasin
30	Abdul Bari, S.Pd.I	Non PNS	SKI	IAIN Antasari Banjarmasin
31	Jainal, S.Pd	Non PNS	Bahasa Indonesia	Universitas Palangka Raya
32	Jemy Arismani, S.Pd	Non PNS	Penjasorkes	Universitas Palangka Raya
33	Abdul Hamid, S.Pd.I	Non PNS	Muatan Lokal	STAIS Muara Teweh
34	Atma Afrianti, S.Pd.I	Non PNS	SKI	STAIN Palangka Raya
35	Indah Suprpti, S.Pd	Non PNS	Matematika	Universitas Palangka Raya
36	Annisa Dwi Puspita, S.Pd	Non PNS	Ekonomi	UNLAM Banjarmasin
37	Rusmihani, S.Pd	Non PNS	Ekonomi	UNLAM Banjarmasin
38	Indra, S.Pd	Non PNS	Geografi	UNLAM Banjarmasin
39	Shella Sugiarti, S.Pd	Non PNS	Biologi	UNLAM Banjarmasin
40	Arahmat Hidayat, S.Pd	Non PNS	Penjasorkes	Universitas Palangka Raya
41	Parhani, S.Pd	Non PNS	Sosiologi	UNLAM Banjarmasin
42	Nurafni Munawaroh, S.Pd	Non PNS	Seni Budaya	UNLAM Banjarmasin
43	Vika Mayasari, S.Pd, MM	Non PNS	SKI	STAI Al-Falah Cicalengka
44	Intan Komalasari, S.Pd	Non PNS	PKN	UNLAM Banjarmasin
45	Amiratul Jannati, S.Pd	Non PNS	Ekonomi	UNLAM Banjarmasin

Sumber: Dokumen Profil Madrasah Aliyah Negeri Barito Utara tahun 2023/2024.

### e. Keadaan Sarana dan Prasarana MAN Barito Utara

Berikut ini adalah keadaan sarana dan prasarana yang ada di MAN Barito Utara.

Tabel 4.2 Keadaan Sarana dan Prasarana MAN Barito Utara

Ruangan	Jumlah	Kondisi		
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
Ruang kepala madrasah	1	1		
Ruang wakil kepala madrasah	1	1		
Ruang tata usaha	1	1		
Ruang guru pria	1	1		
Ruang guru wanita	1	1		
Ruang kelas	22	22		
Ruang laboratorium MIPA	1	1		
Ruang laboratorium bahasa	1	1		
Ruang laboratorium komputer	1	1		
Ruang BP/BK	1	1		
Ruang UKS	1	1		
Ruang OSIM	1	1		
Mushola	1	1		
Asrama	1	1		
Kantin	1	1		
Pos satpam	1	1		
WC guru pria	1	1		
WC guru wanita	1	1		
Guru tata usaha	1	1		
WC peserta didik pria	1	1		
WC peserta didik wanita	2	2		
WC peserta didik (campuran)	3	3		
Urinoir	8		8	
Wastafel dalam ruangan	22	15	5	2
Wastafel luar ruangan	6	3	3	

Sumber: Dokumen Profil Madrasah Aliyah Negeri Barito Utara tahun 2023/2024.

## **2. Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik melalui *In House Training* di MAN Barito Utara**

Pengembangan sumber daya tenaga pendidik melalui *in house training* di MAN Barito Utara memiliki beberapa tahapan. Secara garis besar tahapan pelatihan di MAN Barito Utara terdiri dari analisis kebutuhan pelatihan (*training need assessment*), menetapkan tujuan pelatihan, menentukan materi pelatihan, peserta pelatihan, menentukan pelatih (*trainer*), pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan untuk mencapai pelatihan yang baik.

### **a. Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Assessment*)**

Analisis kebutuhan diperlukan dan sangat penting untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di MAN Barito Utara. Analisis kebutuhan dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan diri yang dilaksanakan memenuhi kebutuhan guru dan kebutuhan organisasi. Analisis kebutuhan ini akan memastikan bahwa karyawan berpartisipasi dalam pelatihan yang relevan dengan pekerjaan mereka, yang akan berguna di kemudian hari.

Analisis kebutuhan adalah langkah pertama dalam mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan. Pada tahap ini kepala MAN Barito Utara dan wakamad kurikulum mengumpulkan data dan mengembangkan rencana dan strategi untuk pelatihan dan pengembangan.

Analisis kebutuhan berperan dalam membantu madrasah mengetahui apa saja yang kurang dari tenaga pendidik, baik dalam kompetensi dan kemampuan mengajarnya. MAN Barito Utara menganalisis kebutuhan pelatihan tenaga pendidik melalui pekerjaan dan individu. Berdasarkan hasil wawancara dengan

kepala MAN Barito Utara MAN Barito Utara tahun 2024-sekarang bapak Setia Rahman, beliau menjelaskan bahwa, “Analisis kebutuhan pelatihan *In House Training* (IHT) dilakukan dengan mempertimbangkan hasil survei, kinerja tenaga pendidik maupun kemampuan mereka menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), sehingga dapat diidentifikasi apa saja yang perlu dilakukan pelatihannya”.<sup>84</sup>

Berdasarkan wawancara dengan kepala MAN Barito Utara bapak Setia Rahman, proses menganalisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dengan cara melihat pada hasil pekerjaan dan individu, cara tersebut diharapkan nantinya dapat menjabarkan apa saja kemampuan atau kekurangan dari tenaga pendidik yang perlu dilakukan peningkatan dan pembenahan melalui pelatihan. Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan wakamad kurikulum bapak Riduansyah, beliau menyampaikan: “Sebenarnya, untuk menganalisis kebutuhan pelatihan ini. Kami memperhatikan masing-masing tenaga pendidik dalam pekerjaannya, dengan mempertimbangkan kinerja mengajar, laporan kinerja, dan cara pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)”.<sup>85</sup>

Berdasarkan data yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa analisis kebutuhan merupakan tahap awal yang penting sebelum pelaksanaan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di MAN Barito Utara. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan nanti sesuai dengan kebutuhan nyata para tenaga pendidik serta selaras dengan tujuan organisasi madrasah.

---

<sup>84</sup>Hasil wawancara dengan bapak Setia Rahman, S.Pd selaku Kepala MAN Barito Utara, di Ruang Kepala MAN Barito Utara, pada hari Rabu, 12 Maret 2025 pukul 08.30.

<sup>85</sup>Hasil wawancara dengan bapak H. Riduansyah, S.Pd.I selaku wakamad kurikulum, di Ruang PTSP, pada hari Rabu, 13 Maret 2025 pukul 09.00.

Analisis kebutuhan dilakukan dengan cara analisis pekerjaan dan analisis individu, seperti melihat kemampuan menyusun perangkat ajar seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), laporan kinerja, dan kinerja mengajar serta melalui survei yang dilakukan kepada seluruh tenaga pendidik untuk mengetahui apa yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik. Kepala MAN Barito Utara dan wakamad kurikulum secara aktif terlibat dalam proses ini dengan mengumpulkan data dan informasi dari berbagai sumber sebagai dasar dalam menyusun strategi pelatihan.

Dengan demikian, analisis kebutuhan tidak hanya menjadi alat untuk mengidentifikasi kekurangan dan potensi peningkatan kompetensi, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam merencanakan program pelatihan yang tepat sasaran dan efektif.

#### **b. Menetapkan Tujuan Pelatihan**

Menetapkan tujuan pelatihan di MAN Barito Utara dilakukan untuk menciptakan sebuah pelatihan yang efektif agar mampu melakukan perubahan pada tenaga pendidik yang mengikuti pelatihan tersebut. Menurut kepala MAN Barito Utara tujuan pelatihan yaitu selain peningkatan kualitas kompetensi juga agar meningkatkan kemampuan mengajar tenaga pendidik dengan maksimal dan lebih terarah sesuai dengan kurikulum yang diajar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN Barito Utara tahun 2024-sekarang bapak Setia Rahman, beliau menjelaskan bahwa, “Menentukan tujuan dan sasarannya adalah tidak lain untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik yang ada di madrasah. Dengan harapan dari dilaksanakannya pelatihan *In*

*House Training* (IHT) di madrasah tenaga pendidik mampu membuat proses pembelajaran yang lebih terarah”.<sup>86</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan wakamad kurikulum MAN Barito Utara bapak Riduansyah, beliau menyampaikan: “Kalau cara menentukan tujuan dan sasarannya tidak lain untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Agar mereka nanti mampu mengajar secara maksimal sesuai dengan kurikulum yang diajar”.<sup>87</sup>

Berdasarkan data yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa penentuan tujuan pelatihan di MAN Barito Utara dilakukan untuk memastikan pelatihan berjalan efektif dan berdampak pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Tujuan pelatihan dirumuskan berdasarkan kebutuhan yang telah diidentifikasi sebelumnya, dengan fokus pada peningkatan kemampuan mengajar yang lebih maksimal dan terarah sesuai kurikulum.

Kepala MAN Barito Utara maupun wakamad kurikulum menegaskan bahwa tujuan pelatihan *In House Training* (IHT) adalah untuk mendorong tenaga pendidik agar mampu menciptakan proses pembelajaran yang lebih berkualitas. Dengan tujuan yang jelas, pelatihan diharapkan dapat memberikan dampak nyata bagi peningkatan kinerja tenaga pendidik dan pengembangan madrasah secara keseluruhan.

---

<sup>86</sup> Hasil wawancara dengan bapak Setia Rahman, S.Pd selaku Kepala MAN Barito Utara, di Ruang Kepala MAN Barito Utara, pada hari Rabu, 12 Maret 2025 pukul 08.30.

<sup>87</sup> Hasil wawancara dengan bapak H. Riduansyah, S.Pd.I selaku wakamad kurikulum, di Ruang PTSP, pada hari Rabu, 13 Maret 2025 pukul 09.00.

### c. Menentukan Materi Pelatihan

Tahapan menentukan materi pelatihan adalah untuk menentukan materi pelatihan yang sesuai dan relevan dengan apa yang dibutuhkan oleh madrasah dan peserta pelatihan. Adapun penentuan materi pelatihan di MAN Barito Utara dilakukan secara terstruktur yang terencana dan kolaborasi antar pihak terkait. Penentuan materi pelatihan melibatkan peran penting dari kepala MAN Barito Utara, wakamad kurikulum, narasumber/pelatih, dan peserta pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN Barito Utara tahun 2024-sekarang bapak Setia Rahman, beliau menjelaskan:

Untuk proses penyusunan materi pelatihan, itu biasanya antara saya sendiri (Kepala MAN Barito Utara) serta tim kurikulum yang saling *sharing* dan berkordinasi. Kemudian berkomunikasi dengan narasumber/pelatih yang sudah kami pilih agar disusun materinya sesuai dengan apa yang dibutuhkan tenaga pendidik.<sup>88</sup>

Penentuan materi pelatihan di MAN Barito Utara juga melibatkan kordinasi antara wakamad kurikulum dan tenaga pendidik selaku peserta pelatihan, untuk mengetahui apa yang diperlukan oleh tenaga pendidik. Kemudian dari pihak wakamad kurikulum menyediakan pelatihan yang sesuai nantinya dengan apa yang diperlukan oleh tenaga pendidik yang bersangkutan. Sebagai mana yang disampaikan oleh bapak Riduansyah selaku wakamad kurikulum, beliau menyampaikan: “Kalau untuk penyusunan materi pelatihan, kami kordinasikan kembali dengan tenaga pendidik yang bersangkutan, untuk mengetahui apa yang

---

<sup>88</sup>Hasil wawancara dengan bapak Setia Rahman, S.Pd selaku Kepala MAN Barito Utara, di Ruangan Kepala MAN Barito Utara, pada hari Rabu, 12 Maret 2025 pukul 08.30.

diperlukan. Selanjutnya kami akan menyediakan pelatihan yang sesuai apa yang tenaga pendidik perlu tingkatkan”.<sup>89</sup>

Berdasarkan data yang didapatkan, penentuan materi pelatihan di MAN Barito Utara dilakukan secara terstruktur dan melibatkan kolaborasi antara kepala MAN Barito Utara, wakamad kurikulum, narasumber, dan peserta pelatihan. Materi disusun berdasarkan kebutuhan nyata tenaga pendidik serta tujuan madrasah, melalui proses diskusi, koordinasi, dan komunikasi yang intensif.

Kepala MAN Barito Utara dan tim kurikulum bekerja sama dalam menyusun materi yang relevan untuk memastikan materi yang disampaikan benar-benar relevan dengan kompetensi yang perlu ditingkatkan dari tenaga pendidik. Dengan demikian, penyusunan materi pelatihan di MAN Barito Utara bersifat partisipatif dan responsif terhadap kebutuhan nyata tenaga pendidik.

#### **d. Peserta Pelatihan**

Peserta pelatihan pada MAN Barito Utara dipilih tanpa persyaratan khusus, dan tanpa ada seleksi. Melainkan seluruh tenaga pendidik berkesempatan yang sama rata untuk bisa mengikuti program pelatihan dan meningkatkan kompetensi individu mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN Barito Utara tahun 2024-sekarang bapak Setia Rahman, beliau menjelaskan bahwa, “Untuk peserta

---

<sup>89</sup>Hasil wawancara dengan bapak H. Riduansyah, S.Pd.I selaku wakamad kurikulum, di Ruangan PTSP, pada hari Rabu, 13 Maret 2025 pukul 09.00.

pelatihan. Kami tidak memilih siapa-siapa yang ikut pelatihan. Tetapi seluruh tenaga pendidik berkesempatan sama, bisa mengikuti program pelatihan”.<sup>90</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan wakamad kurikulum bapak Riduansyah, beliau menyampaikan:

Untuk secara umum, seluruh tenaga pendidik itu semua harus mengembangkan kompetensi mereka dengan mengikuti pelatihan. Biasanya untuk peserta pelatihan ini tidak ada seleksi, melainkan langsung dipanggil oleh kepala MAN Barito Utara dan bagian kurikulum berkordinasi memilih mana yang cocok untuk mengikuti pelatihan. Tenaga pendidik baru dan tenaga pendidik lama memiliki kesempatan yang sama. Tetapi tergantung jika ada tenaga pendidik senior yang belum mengikuti pelatihan, maka tenaga pendidik senior terlebih dulu.<sup>91</sup>

Peserta yang sudah terpilih mengikuti program pelatihan, akan dipersilahkan mendaftar mengikuti pelatihan, dan diberikan surat tugas dari madrasah. Sesuai dengan pernyataan dari ibu Iin Parlina selaku tenaga pendidik yang pernah mengikuti pelatihan *in house training* di MAN Barito Utara, beliau menjelaskan: “Untuk pelatihan yang langsung dilaksanakan secara *offline*(tatap muka) itu, biasanya disuruh mendaftar terlebih dahulu dan diberikan surat tugas dari madrasah”.<sup>92</sup>

Kemudian ditambahkan oleh ibu Sringing selaku tenaga pendidik yang pernah mengikuti pelatihan *in house training* di MAN Barito Utara, beliau

---

<sup>90</sup>Hasil wawancara dengan bapak Setia Rahman, S.Pd selaku Kepala MAN Barito Utara, di Ruangan Kepala MAN Barito Utara, pada hari Rabu, 12 Maret 2025 pukul 08.30.

<sup>91</sup>Hasil wawancara dengan bapak H. Riduansyah, S.Pd.I selaku wakamad kurikulum, di Ruangan PTSP, pada hari Rabu, 13 Maret 2025 pukul 09.00.

<sup>92</sup>Hasil wawancara dengan ibu Iin Parlina, S.Pd selaku tenaga pendidik/peserta pelatihan, di Ruangan Tata Usaha, pada hari Senin, 17 Maret 2025 pukul 09.43.

menjelaskan. “Prosesnya adalah karena memang diwajibkan. Jadi pertama-tama harus memilih pelatihan yang sesuai, dan selanjutnya mendaftar”.<sup>93</sup>

Berdasarkan data yang didapatkan, peserta pelatihan di MAN Barito Utara dilaksanakan tanpa melalui proses seleksi atau persyaratan khusus. Seluruh tenaga pendidik diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan sebagai upaya peningkatan kompetensi profesional.

Pemilihan peserta dilakukan melalui koordinasi antara kepala MAN Barito Utara dan wakamad kurikulum, dengan mempertimbangkan keterlibatan sebelumnya dalam pelatihan, sehingga tenaga pendidik yang belum pernah mengikuti diberikan prioritas. Setelah ditetapkan, peserta diwajibkan mendaftar dan akan diberikan surat tugas resmi sebagai bentuk penugasan dari madrasah.

#### **e. Menentukan Pelatih (*Trainer*)**

Tahap mencari dan memiliki pelatih bukanlah perkara yang mudah. Pelatih dalam sebuah pelatihan sangatlah penting keberadaannya. Dalam penentuan pelatih di MAN Barito Utara biasanya dengan melakukan komunikasi pada madrasah lain yang telah melaksanakan pelatihan serupa untuk menilai kualitas narasumber pada pelatihan tersebut. Selain itu pelatih juga harus punya rekam jejak baik, dan mempunyai sertifikasi yang jelas.

Hal ini sesuai pernyataan dari kepala MAN Barito Utara tahun 2024-sekarang bapak Setia Rahman, beliau menjelaskan:

Kami memilih narasumber biasanya saling berkomunikasi dengan madrasah lain yang telah melaksanakan pelatihan serupa. Kami tanyakan kualitas narasumbernya. Kalau misalnya bagus, kami akan mengontek narasumber

---

<sup>93</sup>Hasil wawancara dengan ibu Dra. Srining selaku tenaga pendidik/peserta pelatihan, di Ruangana Tata Usaha, pada hari Senin, 17 Maret 2025 pukul 08.30.

tersebut sebagai pelatih pada pelatihan yang akan dilaksanakan. Kami juga mempertimbangkan *track record* (rekam jejak) narasumber, dan apakah ada sertifikat nasionalnya atau tidak.<sup>94</sup>

Pihak kurikulum MAN Barito Utara juga mempertimbangkan kesesuaian disiplin ilmu dari pelatihnya dengan pelatihan yang akan diadakan. Pelatih harus memiliki keahlian dibidangnya serta sudah memperoleh sertifikasi jelas. Sertifikasi tersebut menjadi syarat utama, sehingga narasumber yang tidak memilikinya tidak dapat dipertimbangkan. Sesuai dengan pernyataan wakamad kurikulum bapak Riduansyah, beliau menjelaskan. “Pelatih yang jelaskan, sesuai dengan disiplin ilmu mereka. Sebagai pelatih kami memilih yang memang ahli dibidangnya, dan sudah mempunyai sertifikasi yang sudah jelas. Maksimal memiliki sertifikat, kalau tidak ada maka tidak bisa”.<sup>95</sup>

Pelatih di MAN Barito Utara dinilai sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik. Hal ini terbukti dengan sertifikasi yang telah dimiliki. Selain itu, mereka juga berperan sebagai pelatih dan telah memiliki kualifikasi yang memadai untuk melaksanakan pelatihan. Hal ini dijelaskan oleh ibu Iin Parlina selaku tenaga pendidik yang pernah mengikuti pelatihan *in house training* di MAN Barito Utara: “Narasumber yang dipilih itu sudah sesuai, yang dapat dibuktikan melalui sertifikasi yang dimiliki. Selain itu, mereka berperan sebagai *trainer* dan memiliki kualifikasi yang memadai untuk melaksanakan kegiatan pelatihan”.<sup>96</sup>

---

<sup>94</sup>Hasil wawancara dengan bapak Setia Rahman, S.Pd selaku Kepala MAN Barito Utara, di Ruangan Kepala MAN Barito Utara, pada hari Rabu, 12 Maret 2025 pukul 08.30.

<sup>95</sup>Hasil wawancara dengan bapak H. Riduansyah, S.Pd.I selaku wakamad kurikulum, di Ruangan PTSP, pada hari Rabu, 13 Maret 2025 pukul 09.00.

<sup>96</sup>Hasil wawancara dengan ibu Iin Parlina, S.Pd selaku tenaga pendidik/peserta pelatihan, di Ruangan Tata Usaha, pada hari Senin, 17 Maret 2025 pukul 09.43.

Kemudian ditegaskan oleh ibu Sringing mengenai kesesuaian pelatih dengan pelatihan yang diadakan, beliau menyampaikan. “Kalau pelatihan yang ibu ikuti, pelatih dipelatihan itu ternyata sudah sesuai”.<sup>97</sup>

Berdasarkan data yang didapatkan, maka dapat diketahui penentuan pelatih dalam pelatihan *In House Training* (IHT) di MAN Barito Utara dilakukan secara selektif dan mempertimbangkan berbagai aspek penting. Proses ini diawali dengan menjalin komunikasi dengan sekolah lain yang telah menyelenggarakan pelatihan serupa guna memperoleh informasi mengenai kualitas pelatih. Pelatih yang dipilih harus memiliki rekam jejak yang baik, relevan dengan bidang ilmunya, serta memiliki sertifikasi nasional yang menjadi syarat utama.

Kepala MAN Barito Utara dan wakamad kurikulum menegaskan bahwa kualifikasi dan keahlian pelatih harus sesuai dengan kebutuhan pelatihan serta sejalan dengan disiplin ilmunya. Narasumber yang tidak memiliki sertifikasi atau kompetensi yang jelas tidak akan dipertimbangkan.

Hal ini sejalan dengan tanggapan dari tenaga pendidik, yang menyatakan bahwa pelatih yang terlibat dalam pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan peserta dan memiliki kualifikasi yang memadai. Dengan demikian, proses pemilihan pelatih di MAN Barito Utara dilakukan secara terencana dan profesional, demi memastikan bahwa pelatih yang dipilih relevan dengan pelatihan yang akan diadakan.

---

<sup>97</sup>Hasil wawancara dengan ibu Dra. Sringing selaku tenaga pendidik/peserta pelatihan, di Ruangan Tata Usaha, pada hari Senin, 17 Maret 2025 pukul 08.30.

#### **f. Pelaksanaan Pelatihan**

Pelaksanaan pelatihan merupakan tahap penting dalam pengembangan sumber daya tenaga pendidik. Pada tahap ini, seluruh perencanaan diwujudkan melalui kegiatan nyata yang bertujuan meningkatkan kompetensi tenaga pendidik secara efektif. Di MAN Barito Utara, pelaksanaan pelatihan dilakukan secara terstruktur, diawali pengenalan, penyampaian materi, tanya jawab, dan beberapa permainan/*ice breaking*. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN Barito Utara tahun 2024-sekarang bapak Setia Rahman, beliau menjelaskan bahwa, “Ya biasanya. Kalau pemateri yang kami panggil itu biasanya memang profesional. Jadi caranya menyampaikan materi itu ada pengenalan dulu, tanya jawab, dan permainan-permainan”.<sup>98</sup>

Hal ini selaras dengan pernyataan dari wakamad kurikulum MAN Barito Utara bapak Riduansyah, beliau menyampaikan: “Kalau pelatihan tahun kemarin. Biasanya dari pelatih itu mengawali dengan pengenalan, kemudian dilanjutkan dengan adanya tanya jawab waktu kegiatan berlangsung, dan tanya jawab mengenai apa yang kurang dari kemampuan peserta pelatihan”.<sup>99</sup>

Menurut bapak Setia Rahman dan bapak Riduansyah pelaksanaan pelatihan di MAN Barito Utara umumnya ada tahapan pengenalan, sesi tanya jawab selama kegiatan berlangsung, serta penyampaian materi yang diselingi dengan permainan atau *ice breaking*.

---

<sup>98</sup>Hasil wawancara dengan bapak Setia Rahman, S.Pd selaku Kepala MAN Barito Utara, di Ruangan Kepala MAN Barito Utara, pada hari Rabu, 12 Maret 2025 pukul 08.30.

<sup>99</sup>Hasil wawancara dengan bapak H. Riduansyah, S.Pd.I selaku wakamad kurikulum, di Ruangan PTSP, pada hari Rabu, 13 Maret 2025 pukul 09.00.

Hal ini serupa juga dengan pernyataan dari ibu Iin Parlina selaku tenaga pendidik yang pernah mengikuti pelatihan *in house training* di MAN Barito Utara, yang menyoroti pentingnya pelaksanaan pelatihan yang fleksibel dan pelatih memulai pelatihan dari pengenalan, sesi tanya jawab, diskusi, praktek dan *ice breaking* agar peserta tidak bosan. Beliau juga menyampaikan metode yang digunakan pada pelaksanaan pelatihan berupa tatap muka dengan media berupa *powerpoint presentation*. Sesuai dengan pernyataan ibu Iin Parlina, beliau menjelaskan:

Kalau yang di MAN Barito Utara, untuk proses pelaksanaan pembelajarannya lebih fleksibel ya. Pelatih juga memulainya dari tahap pengenalan, sesi tanya jawab, diskusi dan juga praktek. Di tengah-tengah pelaksanaan pelatihan, biasanya dari pelatih itu melakukan sesi *ice breaking*. Hal ini dilakukan oleh pelatih agar peserta pelatihan tidak monoton dan bosan untuk menerima materi pelatihan.

Selanjutnya ibu Iin Palina, juga menyampaikan: “Untuk metode yang digunakan pada pelatihan adalah dengan tatap muka, sedangkan untuk media yang dipakai berbentuk *powerpoint presentation* (PPT)”.<sup>100</sup>

Kemudian diperkuat oleh pernyataan ibu Sringing, beliau menyampaikan. “Biasanya pelatihan itu diawali dengan pengenalan, kemudian penyampaian materi, tujuan pelatihan, dan diakhiri dengan menjawab soal”.<sup>101</sup>

Berdasarkan data yang didapatkan, maka dapat diketahui pelaksanaan pelatihan *In House Training* (IHT) di MAN Barito Utara dilakukan secara profesional dengan melibatkan pelatih yang kompeten. Proses pelatihan disusun

---

<sup>100</sup>Hasil wawancara dengan ibu Iin Parlina, S.Pd selaku tenaga pendidik/peserta pelatihan, di Ruang Tata Usaha, pada hari Senin, 17 Maret 2025 pukul 09.43.

<sup>101</sup>Hasil wawancara dengan ibu Dra. Sringing selaku tenaga pendidik/peserta pelatihan, di Ruang Tata Usaha, pada hari Senin, 17 Maret 2025 pukul 08.30.

secara terstruktur melalui tahapan pengenalan, sesi tanya jawab, diskusi, praktek, dan *ice breaking*. Untuk metode yang digunakan adalah tatap muka secara langsung, dengan media berupa *powerpoint presentation* (PPT).

#### **g. Evaluasi Pelatihan**

Evaluasi merupakan suatu proses yang bertujuan untuk menilai tingkat keberhasilan kegiatan serta proses pembelajaran yang ada di dalamnya. Di MAN Barito Utara evaluasi dilakukan dengan beberapa cara.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN Barito Utara tahun 2024-sekarang bapak Setia Rahman, beliau menjelaskan: “Untuk kegiatan monitoring dan evaluasi itu biasanya ada berupa *pre test* (tes awal), *post test* (tes akhir), pelaksanaan, dan ada tindak lanjut setelah keluarnya tes akhir”.<sup>102</sup>

Kemudian ditambahkan oleh wakamad kurikulum bapak Riduansyah, beliau menjelaskan: “Untuk evaluasi itu biasanya setiap mengikuti pelatihan ada *pre test* dan *post test*. *Pre test* itu diawal, sedangkan *post test* diakhir untuk mengukur apakah setelah pelatihan memiliki peningkatan atau tidak”.<sup>103</sup>

Adapun data yang didapat dari hasil wawancara dengan peserta pelatihan berbeda dengan yang disampaikan oleh ibu Iin Parlina selaku tenaga pendidik yang pernah mengikuti pelatihan *in house training*, beliau menyampaikan. “Bentuk monitoring dan evaluasi biasanya kami diberikan *post test* atau tes akhir saja”.<sup>104</sup>

---

<sup>102</sup>Hasil wawancara dengan bapak Setia Rahman, S.Pd selaku Kepala MAN Barito Utara, di Ruang Kepala MAN Barito Utara, pada hari Rabu, 12 Maret 2025 pukul 08.30.

<sup>103</sup>Hasil wawancara dengan bapak H. Riduansyah, S.Pd.I selaku wakamad kurikulum, di Ruang PTSP, pada hari Rabu, 13 Maret 2025 pukul 09.00.

<sup>104</sup>Hasil wawancara dengan ibu Iin Parlina, S.Pd selaku tenaga pendidik/peserta pelatihan, di Ruang Tata Usaha, pada hari Senin, 17 Maret 2025 pukul 09.43.

Hal ini serupa juga dengan pernyataan oleh ibu Sringing selaku tenaga pendidik yang pernah mengikuti pelatihan *in house training*, beliau menjelaskan: “Untuk monitoring dan evaluasi hanya ada *post test*/penilaian akhir saja”.<sup>105</sup>

Berdasarkan data yang diperoleh, proses evaluasi dalam pelatihan *In House Training* (IHT) di MAN Barito Utara diketahui bahwa evaluasi pelatihan di MAN Barito Utara dilakukan dengan tujuan untuk menilai efektivitas pelatihan. Evaluasi di MAN Barito Utara umumnya dilaksanakan hanya melalui *pre test* dan *post test*, yang berfungsi untuk membandingkan tingkat pemahaman peserta sebelum dan sesudah pelatihan.

Namun demikian, dalam praktiknya terdapat perbedaan pelaksanaan evaluasi dengan apa yang disampaikan di atas. Sebagian peserta menyebutkan bahwa evaluasi hanya dilakukan melalui *post test* saja, khususnya dalam pelatihan yang bersifat tatap muka atau *offline*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun evaluasi telah diterapkan, pelaksanaannya belum sepenuhnya seragam dan terstandarisasi dengan baik sehingga mengakibatkan evaluasi yang kurang efektif dan masih perlu penguatan agar lebih konsisten kedepannya.

### **3. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik melalui *In House Training* di MAN Barito Utara**

#### **a. Faktor Pendukung**

Selama ini pelaksanaan pelatihan *In House Training* (IHT) di MAN Barito Utara didukung oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan berperan penting

---

<sup>105</sup>Hasil wawancara dengan ibu Dra. Sringing selaku tenaga pendidik/peserta pelatihan, di Ruang Tata Usaha, pada hari Senin, 17 Maret 2025 pukul 08.30.

dalam menunjang kelancaran kegiatan. Kepala MAN Barito Utara menyampaikan bahwa salah satu faktor pendukung adalah adanya dukungan pembiayaan narasumber dari pihak ketiga. Selain itu, ketersediaan fasilitas internal juga mendukung, seperti aula serbaguna menjadi nilai tambah karena dapat digunakan tanpa perlu menyewa tempat lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN Barito Utara tahun 2024-sekarang bapak Setia Rahman, beliau menjelaskan bahwa, “Untuk faktor pendukungnya ini, Alhamdulillah kami kadang-kadang ada pembiayaan narasumber dari pihak ketiga. Kalau untuk fasilitas itu sangat mendukung, seperti aula serbaguna kami ini tidak menyewa lagi”.<sup>106</sup>

Wakamad kurikulum menambahkan bahwa faktor pendukung ada pada fasilitas internal. Seperti *sound system*, laptop, dan tempat pelatihan yang memadai. Sesuai pernyataan dari bapak Riduansyah, beliau menjelaskan. “Kalau faktor pendukung *in house training* di Madrasah Aliyah, adanya sarana yang memadai seperti *sound system*, tempat, laptop dll”.<sup>107</sup>

Dari sisi peserta pelatihan, mereka menyampaikan bahwa faktor pendukung ada pada situasi/waktu, dan juga fasilitas seperti wifi dan lainnya. Sebagaimana yang disampaikan oleh ibu Iin Parlina dan ibu Srining.

Ibu Iin Parlina, menyampaikan: “Kalau situasi/waktu sebenarnya sangat mendukung pelaksanaan pelatihan”.<sup>108</sup>

---

<sup>106</sup>Hasil wawancara dengan bapak Setia Rahman, S.Pd selaku Kepala MAN Barito Utara, di Ruang Kepala MAN Barito Utara, pada hari Rabu, 12 Maret 2025 pukul 08.30.

<sup>107</sup>Hasil wawancara dengan bapak H. Riduansyah, S.Pd.I selaku wakamad kurikulum, di Ruang PTSP, pada hari Rabu, 13 Maret 2025 pukul 09.00.

<sup>108</sup>Hasil wawancara dengan ibu Iin Parlina, S.Pd selaku tenaga pendidik/peserta pelatihan, di Ruang Tata Usaha, pada hari Senin, 17 Maret 2025 pukul 09.43.

Selanjutnya ditambahkan oleh ibu Srinings, beliau menjelaskan: “Faktor pendukung adanya fasilitas seperti wifi dan lainnya”.<sup>109</sup>

Berdasarkan data yang didapatkan, dapat diketahui bahwa faktor pendukung dari sudut pandang para informan berbeda-beda sesuai dengan peranannya. Namun, peneliti menyimpulkan faktor pendukung pelatihan *In House Training* (IHT) di MAN Barito Utara mencakup bantuan pembiayaan narasumber dari pihak ketiga, fasilitas pelatihan, dan situasi/waktu pelaksanaan. Keseluruhan faktor ini memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan pelaksanaan pelatihan di lingkungan madrasah.

#### **b. Faktor Penghambat**

Pelaksanaan *In House Training* (IHT) di lingkungan satuan pendidikan tidak terlepas dari berbagai tantangan yang menjadi faktor penghambat efektivitas kegiatan. Kepala MAN Barito Utara mengungkapkan bahwa salah satu faktor penghambat berada pada waktu pelaksanaan dan keterlibatan tenaga pendidik dalam kegiatan pelatihan masih belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN Barito Utara tahun 2024-sekarang bapak Setia Rahman, beliau menjelaskan bahwa, “Faktor penghambatnya terdapat diwaktu pelaksanaannya, penghambat lainnya itu terdapat beberapa tenaga pendidik yang kadang kurang aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan”.<sup>110</sup>

---

<sup>109</sup>Hasil wawancara dengan ibu Dra. Srinings selaku tenaga pendidik/peserta pelatihan, di Ruang Tata Usaha, pada hari Senin, 17 Maret 2025 pukul 08.30.

<sup>110</sup>Hasil wawancara dengan bapak Setia Rahman, S.Pd selaku Kepala MAN Barito Utara, di Ruang Kepala MAN Barito Utara, pada hari Rabu, 12 Maret 2025 pukul 08.30.

Selaras dengan itu, wakamad kurikulum menambahkan bahwa selain masalah waktu, faktor penghambat utama berada pada keterbatasan dana. Hal ini sesuai pernyataan bapak Riduansyah, beliau menjelaskan. “Kalau untuk penghambat ada pada dana yang terbatas, dan waktu pelaksanaan *In House Training* (IHT)”.<sup>111</sup>

Perspektif ini turut diperkuat oleh pernyataan dari tenaga pendidik, yang menyampaikan bahwa pelatihan secara luring (*offline*) jarang dilakukan karena keterbatasan dana yang tersedia. Sebagaimana pernyataan ibu Iin Parlina, beliau menjelaskan. “Hanya saja yang berbentuk *offline* itu jarang dilakukan karena dana yang terbatas”.<sup>112</sup>

Berbeda dengan sudut pandang ibu Srining, beliau menyoroti faktor penghambat terdapat pada fasilitas internal yang kadang bermasalah. Hal ini sesuai pernyataan ibu Srining, beliau menjelaskan: “Faktor penghambatnya fasilitas yang kadang bermasalah”.<sup>113</sup>

Berdasarkan data yang didapatkan, dapat diketahui bahwa faktor penghambat dari sudut pandang para informan berbeda-beda sesuai dengan peranannya. Namun, peneliti menyimpulkan faktor penghambat pelatihan *In House Training* (IHT) di MAN Barito Utara mencakup waktu pelaksanaan, rendahnya partisipasi tenaga pendidik selaku peserta pelatihan, dana terbatas, dan fasilitas bermasalah.

---

<sup>111</sup>Hasil wawancara dengan bapak H. Riduansyah, S.Pd.I selaku wakamad kurikulum, di Ruang PTSP, pada hari Rabu, 13 Maret 2025 pukul 09.00.

<sup>112</sup>Hasil wawancara dengan ibu Iin Parlina, S.Pd selaku tenaga pendidik/peserta pelatihan, di Ruang Tata Usaha, pada hari Senin, 17 Maret 2025 pukul 09.43.

<sup>113</sup>Hasil wawancara dengan ibu Dra. Srining selaku tenaga pendidik/peserta pelatihan, di Ruang Tata Usaha, pada hari Senin, 17 Maret 2025 pukul 08.30.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan pembahasan di atas, peneliti melakukan analisis mengenai pengembangan sumber daya tenaga pendidik melalui *in house training* beserta faktor pendukung dan penghambat pengembangan tersebut.

### **1. Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik melalui *In House Training* di MAN Barito Utara**

*In house training* sebagai program pengembangan sumber daya tenaga pendidik di MAN Barito Utara melalui beberapa tahapan, yaitu analisis kebutuhan pelatihan (*training need assessment*), menentukan materi pelatihan, menentukan materi pelatihan, peserta pelatihan, menentukan pelatih (*trainer*), pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Menurut teori dari Suwatno dan Donni Juni Priansa yang menjelaskan bahwa secara garis besar tahapan pelatihan yang baik dan berkualitas adalah berawal dari analisis kebutuhan pelatihan (*training need assessment*), menentukan tujuan pelatihan, menentukan materi pelatihan, peserta pelatihan, menentukan pelatih (*trainer*), pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan untuk mencapai pelatihan yang baik.

#### **a. Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Assessment*)**

Analisis kebutuhan pelatihan di MAN Barito Utara merupakan tahap awal yang sangat penting sebelum diadakannya pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik. Proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa pelatihan yang direncanakan sesuai dengan kebutuhan nyata para tenaga pendidik dan selaras dengan kebutuhan madrasah. Dalam pelaksanaannya, analisis kebutuhan ini dilakukan oleh kepala MAN Barito Utara bersama wakamad kurikulum, melalui pengamatan terhadap analisis individu dan analisis pekerjaan dari tenaga pendidik,

seperti kemampuan mereka menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), survei, laporan kinerja dan kinerja mengajar tenaga pendidik.

Adanya kegiatan analisis ini bertujuan agar memastikan bahwa kegiatan pelatihan yang akan diadakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan nyata para tenaga pendidik, serta dari hasil analisis ini diharapkan terlihat kompetensi apa yang kurang dari tenaga pendidik. Kepala MAN Barito Utara dan wakamad kurikulum secara aktif terlibat dalam proses ini dengan mengumpulkan data dan informasi dari berbagai sumber sebagai dasar dalam menyusun strategi pelatihan.

Dengan demikian, analisis kebutuhan tidak hanya menjadi alat untuk mengidentifikasi kekurangan dan potensi peningkatan kompetensi, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam merencanakan program pelatihan yang tepat sasaran dan efektif.

Setelah menelaah uraian di atas mengenai analisis kebutuhan pelatihan, Soekidjo Notoadmodjo dalam buku *Pengembangan Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa tujuan analisis kebutuhan pelatihan adalah untuk mengidentifikasi kemampuan apa saja yang diperlukan oleh karyawan (tenaga pendidik) untuk mendukung kebutuhan organisasi. Dalam praktiknya, pihak madrasah juga sudah melaksanakan survei peninjauan kebutuhan (*need assessment*) yang ditujukan untuk memahami permasalahan maupun tantangan yang akan dihadapi oleh tenaga pendidik ke depan. Hal ini menjadi dasar penting dalam merencanakan program pelatihan yang relevan.

Berdasarkan Mathis dan Jackson dalam buku *Human Resource Management*, tahapan analisis kebutuhan pelatihan mencakup tiga aspek utama,

yaitu: analisis tingkat organisasi (*organizational analysis*), analisis pekerjaan (*job/task analysis*), dan analisis tingkat pribadi (*individual analysis*).<sup>114</sup>Di MAN Barito Utara hanya mencakup, yaitu:

- 1) Analisis pekerjaan (*job/task analysis*). Dalam konteks ini, pihak MAN Barito Utara menilai kompetensi tenaga pendidiknya berdasarkan kemampuan mereka dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mengelola pembelajaran, serta melaksanakan tugas sesuai jabatan dan bidang masing-masing. Hasil dari penilaian ini dijadikan dasar untuk merancang materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tugas.
- 2) Analisis tingkat individu (*individual analysis*). MAN Barito Utara juga melibatkan aspek individu tenaga pendidik dengan mengamati kemampuan masing-masing individu, termasuk mengevaluasi hasil kerja, cara penyampaian pembelajaran, dan pemahaman terhadap perangkat ajar. Pendekatan ini dilakukan untuk mengidentifikasi kekurangan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki tenaga pendidik, sehingga dapat diberikan pelatihan yang tepat sasaran.

Pola di atas menunjukkan bahwa MAN Barito Utara secara tersirat telah melakukan proses analisis yang mencerminkan jenis analisis menurut Mathis dan Jackson. Berdasarkan data yang didapatkan, peneliti menyimpulkan analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan oleh MAN Barito Utara bisa dikatakan baik, karena madrasah sudah melakukan analisis dengan, analisis pekerjaan dan analisis tingkat pribadi tenaga pendidik secara menyeluruh. Hal ini mencerminkan bahwa

---

<sup>114</sup>Mathis dan Jackson, *Human Resource Management*, 261.

pelatihan yang dirancang berbasis pada pendekatan yang sistematis dan terarah sehingga mampu membuat perencanaan program pelatihan yang efektif dan relevan dengan yang dibutuhkan.

#### **b. Menetapkan Tujuan Pelatihan**

Penetapan tujuan pelatihan merupakan langkah strategis dalam rangka menjamin efektivitas dan relevansi program pelatihan terhadap kebutuhan tenaga pendidik. Di MAN Barito Utara, penentuan tujuan pelatihan dilakukan secara terencana dan berdasarkan pada hasil analisis kebutuhan pelatihan sebelumnya. Tujuan pelatihan di MAN Barito Utara difokuskan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, khususnya dalam aspek kemampuan mengajar yang lebih maksimal dan sesuai dengan tuntutan kurikulum yang berlaku.

Pernyataan kepala MAN Barito Utara bapak Setia Rahman, menegaskan bahwa tujuan pelatihan *In House Training* (IHT) adalah untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan menciptakan proses pembelajaran yang lebih terarah. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berorientasi pada penambahan pengetahuan semata, tetapi juga diarahkan untuk menghasilkan perubahan perilaku tenaga pendidik dalam konteks pembelajaran. Senada dengan hal tersebut, wakamad kurikulum bapak Riduansyah, menyampaikan bahwa penetapan tujuan pelatihan bertujuan agar tenaga pendidik meningkatkan kompetensi, dan mengajar secara maksimal dan sesuai dengan kurikulum yang diajar. Dalam makna, pelatihan yang diselenggarakan berlandaskan pada kebutuhan nyata di lapangan, dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Penentuan tujuan pelatihan di MAN Barito Utara melibatkan kepala MAN Barito Utara dan tim kurikulum sebagai pengambil keputusan utama, yang bekerja sama dalam menentukan arah dan hasil yang jelas ingin dicapai dari pelatihan. Keterlibatan pihak-pihak tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa pelatihan yang direncanakan benar-benar relevan dengan kebutuhan tenaga pendidik dan mendukung pengembangan mutu madrasah secara menyeluruh. Dengan tujuan yang jelas dan terukur, pelatihan diharapkan mampu memberikan dampak nyata terhadap kualitas pembelajaran.

Dari data di atas mengenai penetapan tujuan pelatihan, Suwatno dan Donni Juni Priansa dalam buku *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, penetapan tujuan pelatihan di MAN Barito Utara telah sejalan dengan konsep bahwa setiap pelatihan harus menetapkan sasaran yang ingin dicapai secara jelas, baik dalam bentuk peningkatan *technical skills*, *managerial skills*, maupun *conceptual skills*.<sup>115</sup> Dalam hal ini MAN Barito Utara, pelatihan yang diselenggarakan lebih terfokus pada penguatan *technical skills*, yaitu kemampuan teknis tenaga pendidik dalam mengajar, dan melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan terarah sesuai dengan kurikulum.

Selanjutnya, jika dikaitkan dengan teori Soekidjo Notoadmodjo dalam buku *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk tujuan perilaku, karena tujuan pelatihan adalah untuk mengubah keterampilan yang merupakan bagian dari perilaku (*behavior objectives*).<sup>116</sup> Penentuan tujuan

---

<sup>115</sup>Suwatno Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), 126–32.

<sup>116</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2003), 20.

pelatihan di MAN Barito Utara juga telah memenuhi prinsip bahwa tujuan pelatihan harus dirumuskan dalam bentuk *behavioral objectives* atau tujuan perilaku, yaitu perubahan kemampuan peserta setelah mengikuti pelatihan.

Setelah menelaah uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penetapan tujuan pelatihan di MAN Barito Utara dapat dikatakan baik, karena dilakukan secara terencana dan berbasis kebutuhan nyata dari tenaga pendidik. Tujuan pelatihan tidak hanya bersifat umum, tetapi secara khusus diarahkan pada peningkatan kemampuan teknis agar tenaga pendidik mampu membawa kegiatan belajar-mengajar terarah. Hal ini menunjukkan bahwa MAN Barito Utara telah menerapkan prinsip-prinsip dasar dalam merancang pelatihan yang efektif, di mana tujuan pelatihan menjadi pengarah utama bagi seluruh proses pengembangan kompetensi pendidik. Tujuan yang terukur, berbasis kebutuhan, dan diarahkan pada hasil kinerja, menjadi fondasi penting agar pelatihan seperti *In House Training* (IHT) dapat memberikan dampak nyata terhadap kualitas pembelajaran dan capaian pendidikan di madrasah.

### **c. Menentukan Materi Pelatihan**

Menentukan materi pelatihan merupakan tahapan yang tidak kalah penting dalam menyelenggarakan program pelatihan yang efektif. Di MAN Barito Utara, proses ini dilakukan secara terstruktur dan kolaboratif dengan melibatkan kepala MAN Barito Utara, wakamad kurikulum, pelatih, serta peserta pelatihan. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa materi pelatihan yang disusun benar-benar sesuai dengan kebutuhan nyata tenaga pendidik serta sejalan dengan kebutuhan organisasi.

Penyusunan materi pelatihan melibatkan diskusi antara kepala MAN Barito Utara dengan tim kurikulum. Setelah itu, mereka berkoordinasi dengan narasumber atau pelatih yang dipilih agar materi pelatihan yang disusun benar-benar sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik dan kebutuhan madrasah. Selain itu, wakamad kurikulum, juga menegaskan bahwa proses penyusunan materi tidak lepas dari konsultasi langsung dengan tenaga pendidik yang bersangkutan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui secara langsung kompetensi apa yang masih perlu ditingkatkan, sehingga pelatihan yang diberikan bersifat kontekstual dan aplikatif.

Proses penentuan materi pelatihan ini mencerminkan pendekatan yang partisipatif dan responsif. Materi pelatihan disusun tidak hanya berdasarkan asumsi dari pimpinan madrasah, tetapi juga melalui pendekatan kebutuhan nyata yang dirasakan oleh tenaga pendidik di lapangan. Dengan demikian, pelatihan yang diselenggarakan memiliki potensi besar untuk memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kualitas kompetensi tenaga pendidik.

Setelah menelaah uraian di atas mengenai penentuan materi pelatihan, Suwatno dan Donni Juni Priansa dalam buku *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, menentukan materi pelatihan di MAN Barito Utara telah sejalan dengan konsep bahwa program pelatihan yang diselenggarakan harus bersifat *taylor-made* dalam arti benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan spesifik suatu organisasi dan mewujudkan perilaku yang diharapkan.<sup>117</sup> Peneliti menyimpulkan bahwa penentuan materi pelatihan di MAN Barito Utara dapat dikatakan baik karena dilakukan secara sistematis dan berbasis kebutuhan.

---

<sup>117</sup>Suwatno dan Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 126–32.

#### **d. Peserta Pelatihan**

Pemilihan peserta pelatihan di MAN Barito Utara dilakukan tanpa proses seleksi formal atau persyaratan khusus. Seluruh tenaga pendidik, baik yang baru maupun yang telah lama mengajar, memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan. Dalam hal ini, tenaga pendidik yang belum pernah mengikuti pelatihan sebelumnya akan lebih diprioritaskan, khususnya tenaga pendidik senior. Meskipun tidak ada seleksi resmi, proses pemilihan tetap dilakukan melalui koordinasi antara kepala MAN Barito Utara dan bagian kurikulum.

Setelah dipilih, peserta pelatihan akan diminta untuk mendaftar dan akan diberikan surat tugas resmi dari madrasah. Hal ini menandakan bahwa keikutsertaan dalam pelatihan merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik dalam menjalankan tugas secara profesional.

Suwatno dan Donni Juni Priansa dalam buku *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, menyatakan bahwa pemilihan peserta pelatihan idealnya perlu ditentukan syarat-syarat tertentu bagi peserta seperti usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja.<sup>118</sup> Namun, dalam konteks MAN Barito Utara, pelatihan lebih menekankan pada asas pemerataan dan keterlibatan menyeluruh, bukan pada kriteria khusus.

Setelah menelaah uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa peserta pelatihan di MAN Barito Utara dapat dikatakan baik. Meskipun tidak menggunakan

---

<sup>118</sup>Suwatno dan Priansa, 126–32.

sistem seleksi seperti syarat usia atau pengalaman tertentu, proses penetapan peserta pelatihan di MAN Barito Utara tetap dilakukan secara terarah dan mempertimbangkan kebutuhan nyata. Langkah ini membantu madrasah memastikan bahwa pelatihan yang diikuti benar-benar bermanfaat untuk semua tenaga pendidik.

**e. Menentukan Pelatih (*Trainer*)**

Pelatih dalam pelatihan memiliki tempat sangat penting dalam meningkatkan kemampuan tenaga pendidik. Oleh karena itu, proses pemilihan pelatih di MAN Barito Utara dilakukan secara cermat dan melalui beberapa tahap penting. Pelatih tidak dipilih secara sembarangan, melainkan dengan mempertimbangkan kualifikasi, sertifikasi, rekam jejak, serta kesesuaian antara bidang keahlian pelatih dan pelatihan yang akan diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN Barito Utara, pemilihan pelatih di MAN Barito Utara dilakukan melalui komunikasi dengan madrasah lain yang telah melaksanakan pelatihan serupa. Pendekatan ini dilakukan untuk memperoleh referensi terkait kualitas pelatih berdasarkan pengalaman pihak lain. Setelah pelatih yang potensial ditemukan, madrasah akan memastikan bahwa pelatih tersebut memiliki rekam jejak yang baik dan memiliki sertifikasi yang jelas. Sertifikasi ini menjadi salah satu syarat utama agar pelatih dapat dipercaya untuk memberikan pelatihan yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik.

Setelah menelaah uraian di atas mengenai penentuan pelatih (*trainer*), Muh Said dan Ahmad Firman dalam buku *Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, penentuan pelatih di MAN Barito

Utara telah sejalan dengan konsep petunjuk sederhana dalam memilih pelatih/narasumber pada pelatihan. Petunjuk itu antara lain dengan menentukan tujuan yang ingin dicapai, memeriksa sertifikasinya, dan mencari referensi.<sup>119</sup>

Dalam hal ini MAN Barito Utara, penentuan pelatih dilakukan dengan cara menanyakan referensi dengan madrasah lain, memeriksa sertifikasi dari calon pelatih, dan penetapan tujuan yang ingin dicapai. Peneliti menyimpulkan bahwa penentuan pelatih di MAN Barito Utara dikatakan baik, karena memenuhi kriteria dan ketentuan sederhana dalam pemilihan pelatih untuk sebuah pelatihan. Pelatih tidak hanya dipilih berdasarkan kedekatan, tetapi melalui penelusuran referensi, kelengkapan sertifikasi, dan relevansi keilmuan, sehingga pelatihan yang dilaksanakan berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan nyata dilapangan.

#### **f. Pelaksanaan Pelatihan**

Pelaksanaan pelatihan merupakan tahap krusial dalam proses pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Di MAN Barito Utara, tahapan ini dilaksanakan secara terstruktur dan profesional, dengan menekankan pada kebermaknaan proses serta keterlibatan aktif seluruh peserta pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan di MAN Barito Utara disusun melalui serangkaian kegiatan yang dimulai dari perkenalan antara pelatih dan peserta, penyampaian tujuan pelatihan, penyajian materi, serta dilengkapi dengan sesi tanya jawab, diskusi, praktik, dan *ice breaking* untuk menciptakan suasana belajar yang dinamis

---

<sup>119</sup>Said dan Firman, *Konsep dan Pengukuran Efektifitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 141–42.

dan menyenangkan, dan diakhiri dengan menjawab soal. Metode pelatihan yang digunakan adalah tatap muka langsung (*offline*), dengan pemanfaatan media presentasi seperti *powerpoint* sebagai alat bantu visual dalam penyampaian materi.

Berdasarkan hasil wawancara, pelatihan dilaksanakan dengan langkah-langkah yang jelas dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Kegiatan pelatihan dimulai dengan tahapan pengenalan antara pelatih dan peserta, yang bertujuan untuk menciptakan suasana yang nyaman dan membangun hubungan yang baik. Setelah itu, pelatih menyampaikan materi dengan metode tatap muka, menggunakan media seperti *powerpoint presentation* (PPT) untuk memudahkan pemahaman peserta. Selama pelatihan berlangsung, pelatih tidak hanya menyampaikan materi secara satu arah, tetapi juga membuka sesi tanya jawab. Sesi ini memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengajukan pertanyaan, berdiskusi, dan menggali lebih dalam topik pelatihan sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Selain itu, pelatih juga menyisipkan permainan atau *ice breaking* di sela-sela pelatihan agar suasana tidak monoton dan peserta tetap semangat mengikuti kegiatan. Pelatihan juga mencakup praktik langsung atau simulasi, sehingga peserta bukan hanya memperoleh pengetahuan teori, namun bisa menerapkannya secara nyata. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa pelatihan yang baik harus memberi ruang bagi peserta untuk mencoba dan melatih keterampilannya. Pelatihan biasanya ditutup dengan evaluasi sederhana, seperti menjawab soal atau menyampaikan kesimpulan dari yang telah disampaikan. Evaluasi ini dilakukan agar mengetahui seberapa jauh peserta memahami materi apa yang telah disampaikan selama pelatihan.

Suwatno dan Donni Juni Priansa dalam buku *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, menekankan dalam pelaksanaan pelatihan harus mengikuti tahapan yang jelas, mulai dari persiapan, penyajian materi, pemberian kesempatan untuk praktik, hingga evaluasi sebagai alat ukur pencapaian tujuan pelatihan. Dalam konteks pelatihan di MAN Barito Utara, tahap persiapan tampak pada kegiatan pengenalan dan pembukaan yang dilakukan pelatih. Tahap penyajian materi dilakukan secara sistematis, dengan penyampaian materi yang diselingi diskusi dan studi kasus. Peserta diberikan ruang untuk mencoba dan berlatih secara langsung melalui sesi praktik dan diskusi kelompok. Pelatihan kemudian diakhiri dengan evaluasi, baik dalam bentuk tanya jawab maupun pengerjaan soal, guna menilai pemahaman dan pencapaian peserta terhadap materi yang telah diberikan.

Setelah menelaah uraian di atas, secara keseluruhan pelaksanaan pelatihan *In House Training* (IHT) di MAN Barito Utara dapat dikatakan baik karena telah mencerminkan praktik pelatihan yang terencana dan profesional. Pelatihan dilaksanakan dengan memperhatikan struktur kegiatan, metode penyampaian, interaktivitas, serta penggunaan media yang sesuai. Hal ini mendukung tercapainya tujuan pelatihan, yaitu meningkatkan kompetensi peserta secara efektif dan efisien. Dengan mengintegrasikan berbagai pendekatan dalam pelaksanaan pelatihan, maka proses pembelajaran tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga transformatif bagi peserta. Proses pelaksanaan kegiatan dapat dilihat pada lampiran 11 halaman 131.

#### **g. Evaluasi Pelatihan**

Evaluasi merupakan bagian akhir yang krusial berguna mengukur sejauh mana pelatihan telah dilaksanakan. Proses evaluasi ini bisa memakai model CIPP,

yang lebih lengkap dibandingkan dengan model evaluasi lain, karena sasaran evaluasinya bukan terbatas pada hasil akhir. Namun, mencakup konteks, input, proses, dan hasil. Model CIPP (*Context, input, Process, Product/Output*) dikemukakan oleh Stufflebeam dan Shinkfield, terdiri dari empat komponen yang harus diuraikan selama proses evaluasi, yaitu:

- 1) Evaluasi konteks. Evaluasi konteks adalah langkah awal dalam evaluasi yang bertujuan untuk memberikan alasan dalam menetapkan tujuan. Proses ini menggambarkan dan menjelaskan lingkungan, kebutuhan, serta tujuan organisasi dan individu yang belum terpenuhi. Evaluasi konteks juga menganalisis masalah terkait kelebihan dan kelemahan suatu lingkungan atau objek tertentu. Hasil dari evaluasi ini memberikan informasi penting bagi pengambil keputusan dalam merencanakan program di masa depan.
- 2) Evaluasi *input*. Evaluasi *input* atau masukan, membantu dalam pengambilan keputusan, menentukan sumber daya yang diperlukan, serta merencanakan alternatif dan strategi untuk mencapai tujuan yang belum tercapai. Komponen dalam evaluasi masukan meliputi: sumber daya manusia, sarana dan peralatan pendukung, dana atau anggaran, dan prosedur dan aturan yang diperlukan
- 3) Evaluasi proses. Evaluasi proses digunakan untuk mengembangkan prosedur dan menentukan status pelaksanaannya selama fase implementasi. Penilaian ini memberikan informasi untuk pengambilan keputusan program dan memberikan bukti atas prosedur yang telah dijalankan. Tujuan dari evaluasi proses adalah untuk mengetahui sejauh mana rencana telah dilaksanakan dan di mana

perbaikan diperlukan. Contohnya adalah membuat catatan harian setelah pelatihan dan memantau perubahan yang terjadi pada peserta.

- 4) Evaluasi *output*. Pada proses ini melibatkan pihak manajerial atau pihak yang berwenang untuk melakukan evaluasi terhadap tingkat pencapaian program dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, serta untuk menentukan apakah program pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan layak untuk dilanjutkan, ditingkatkan, atau dihentikan.

Di MAN Barito Utara belum mampu melaksanakan evaluasi secara optimal dan efektif seperti model yang peneliti telah jelaskan. Secara umum, bentuk evaluasi yang digunakan dalam pelatihan di MAN Barito Utara hanya melalui *pre test* dan *post test* setelah selesai pelatihan. Namun dalam praktiknya, pelaksanaan evaluasi belum dilakukan secara seragam. Beberapa pelatihan hanya saja melaksanakan evaluasi dalam bentuk *post test*, tanpa didahului *pre test*.

Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan bahwa meskipun evaluasi sudah menjadi bagian dari pelatihan, penerapannya belum sepenuhnya sistematis dan terstandarisasi. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan dalam aspek evaluasi, terutama dalam menyusun sistem evaluasi yang konsisten di seluruh pelatihan. Evaluasi yang baik tidak hanya mengukur hasil akhir, tetapi juga proses dan perubahan yang terjadi selama pelatihan berlangsung. Evaluasi komprehensif akan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang dampak pelatihan.

Setelah menelaah uraian di atas, peneliti menyimpulkan evaluasi pelatihan yang dilakukan oleh MAN Barito Utara bisa dikatakan belum optimal dan efektif, karena evaluasi pelatihan dalam pelaksanaannya belum konsisten dan

terstandarisasi dengan baik. Selain itu, peneliti tidak menemukan format yang jelas mengenai evaluasi pelatihan yang telah dilaksanakan. Hal ini menandakan perlunya penguatan dalam sistem evaluasi agar dapat memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai efektivitas pelatihan.

## **2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik melalui *In House Training* di MAN Barito Utara**

### **a. Faktor Pendukung**

Pelaksanaan *In House Training* (IHT) di MAN Barito Utara selama ini didukung oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN Barito Utara, wakamad kurikulum, serta peserta pelatihan, ditemukan bahwa faktor-faktor pendukung tersebut meliputi aspek pembiayaan pelatih dari pihak ketiga, ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana, serta fleksibilitas situasi/waktu pelaksanaan.

Dari perspektif kepala MAN Barito Utara, faktor pendukung ada pada pembiayaan dari pihak ketiga untuk biaya pelatih, hal ini menjadi salah satu elemen yang sangat membantu. Bantuan dari pihak luar ini meringankan beban anggaran internal madrasah. Hal ini menunjukkan adanya kolaborasi antara madrasah dengan pihak luar sebagai bentuk sinergi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kemitraan semacam ini penting untuk terus dijaga dan dikembangkan agar kegiatan pelatihan dapat berkelanjutan dan semakin berkualitas.

Selain bantuan pembiayaan, keberadaan fasilitas internal yang memadai juga menjadi faktor pendukung utama. Kepala MAN Barito Utara secara khusus menyebutkan bahwa penggunaan aula serbaguna memberikan nilai efisiensi, karena

madrrasah tidak perlu menyewa tempat lain untuk kegiatan pelatihan. Aspek ini juga menunjukkan bahwa pemanfaatan fasilitas internal yang tersedia secara optimal dapat mendukung pelaksanaan kegiatan pelatihan secara efektif dan efisien.

Kemudian menurut wakamad kurikulum faktor pendukung ada pada fasilitas internal yang memadai. Sarana pendukung seperti *sound system*, laptop, serta tempat pelatihan. Dari sisi peserta pelatihan, faktor pendukung terdapat pada situasi/waktu dan fasilitas internal yang cukup memadai. Setelah menelaah uraian di atas, diketahui bahwa faktor pendukung yang dirasakan para informan berbeda-beda sesuai dengan peranannya. Namun, peneliti menyimpulkan faktor pendukung pelatihan *In House Training* (IHT) di MAN Barito Utara mencakup bantuan pembiayaan narasumber dari pihak ketiga, fasilitas pelatihan, dan situasi/waktu pelaksanaan.

#### **b. Faktor Penghambat**

Pelaksanaan *In House Training* (IHT) menghadapi sejumlah tantangan yang saling berkaitan dan berdampak pada efektivitas kegiatan pelatihan. Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala MAN Barito Utara, wakamad kurikulum, dan peserta pelatihan diketahui bahwa ada beberapa faktor penghambat yang dihadapi selama pelaksanaan pelatihan di madrasah.

Salah satu hambatan yang diungkapkan oleh kepala MAN Barito Utara adalah pada persoalan waktu pelaksanaan. Pelatihan yang belum sepenuhnya selaras dengan jadwal dan kesibukan para tenaga pendidik. Hal ini menjadi tantangan tersendiri mengingat tenaga pendidik memiliki berbagai tanggung jawab lain di luar kegiatan pelatihan. Kemudian faktor penghambat lainnya, ada beberapa

tenaga pendidik yang kurang aktif dalam mengikuti pelatihan, sehingga menyebabkan kurang optimalnya sebuah pelatihan. Situasi ini menegaskan bahwa komitmen dan keterlibatan aktif dari para tenaga pendidik merupakan elemen penting yang turut menentukan keberhasilan pelaksanaan pelatihan.

Di sisi lain, wakamad kurikulum menyoroti bahwa keterbatasan dana menjadi kendala yang cukup dominan. Dana yang tersedia dianggap belum memadai. Meskipun ada bantuan dana untuk pelatih dari pihak luar, hal tersebut masih dianggap belum mencukupi. Pandangan ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh peserta pelatihan, yang menyatakan bahwa pelatihan *offline* jarang dilakukan karena kendala pada keterbatasan dana. Kemudian faktor penghambat juga terdapat pada fasilitas yang kadang bermasalah atau memiliki kendala.

Setelah menelaah uraian di atas, diketahui bahwa faktor penghambat yang dirasakan para informan berbeda-beda sesuai dengan peranannya. Namun, peneliti menyimpulkan faktor penghambat pelatihan *In House Training* (IHT) di MAN Barito Utara mencakup beberapa hal, yaitu: waktu pelaksanaan, rendahnya partisipasi tenaga pendidik/peserta pelatihan, dana terbatas, dan fasilitas bermasalah.