

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik melalui *In House Training* di MAN Barito Utara dapat dikatakan baik, hal ini dilihat dari beberapa indikator berikut ini:
 - a. Analisis kebutuhan pelatihan (*training need assessment*). MAN Barito Utara melakukan dengan analisis pekerjaan dan analisis individu. Seperti melihat kemampuan menyusun perangkat ajar seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), melihat laporan kinerja, dan kinerja mengajar serta melalui survei yang dilakukan kepada seluruh tenaga pendidik untuk mengetahui apa yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik.
 - b. Menetapkan tujuan pelatihan. Pihak MAN Barito Utara berorientasi pada peningkatan kompetensi, menciptakan perubahan perilaku tenaga pendidik dalam mengajar, dan melaksanakan pembelajaran yang terarah sesuai kurikulum. Penetapan tujuan pelatihan di MAN Barito Utara dapat dikatakan baik, karena dilakukan secara terencana dan berbasis kebutuhan nyata dari tenaga pendidik.
 - c. Menentukan materi pelatihan. Penentuan materi pelatihan di MAN Barito Utara dilakukan secara terencana dan melibatkan berbagai pihak, seperti kepala madrasah, tim kurikulum, narasumber, dan tenaga pendidik.

Penentuan materi ini didasarkan pada kebutuhan nyata tenaga pendidik di lapangan, sehingga materi pelatihan dapat dipastikan relevan dan sesuai dengan kebutuhan. Penentuan materi pelatihan di MAN Barito Utara dapat dikatakan baik karena dilakukan secara sistematis dan berbasis kebutuhan.

- d. Peserta pelatihan. Peserta pelatihan di MAN Barito Utara dilakukan secara terbuka tanpa seleksi formal dan persyaratan khusus memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh tenaga pendidik. Proses penentuan peserta pelatihan dilakukan oleh kepala madrasah dan tim kurikulum.
- e. Menentukan pelatih (*trainer*). Penentuan pelatih di MAN Barito dilakukan dengan cara mencari referensi pelatih dengan madrasah lain, memeriksa sertifikasi dari calon pelatih, melihat rekam jejak, dan kesesuaian bidang keilmuannya. Bagi pelatih yang tidak mempunyai sertifikasi yang jelas tidak akan dipilih menjadi pelatih.
- f. Pelaksanaan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan *In House Training* (IHT) di MAN Barito Utara dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Pelaksanaan pelatihan diawali pengenalan, tanya jawab, diskusi, praktik, *ice breaking* agar peserta tidak bosan, dan diakhiri dengan menjawab soal. Pelatihan dilaksanakan secara tatap muka dengan dukungan media berupa *powerpoint presentation*.
- g. Evaluasi pelatihan. Evaluasi pelatihan di MAN Barito Utara belum dilakukan secara optimal, konsisten dan terstandarisasi dengan jelas. Pelaksanaan evaluasi hanya terbatas pada *pre test* dan *post test*. Namun, pada praktiknya hanya kebanyakan menggunakan evaluasi berbentuk *post*

test saja. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan sistem evaluasi agar dapat mengukur efektivitas pelatihan secara lebih menyeluruh dan akurat.

2. Faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya tenaga pendidik melalui *in house training* di MAN Barito Utara.
 - a. Faktor pendukung. Keberhasilan pelaksanaan IHT di MAN Barito Utara didukung oleh berbagai faktor, seperti dana pembiayaan narasumber dari pihak ketiga, ketersediaan fasilitas, dan situasi/waktu pelaksanaan.
 - b. Faktor penghambat. Pelaksanaan IHT di MAN Barito Utara masih menghadapi beberapa hambatan, seperti waktu pelaksanaan, rendahnya partisipasi peserta, keterbatasan anggaran/dana, dan fasilitas kadang bermasalah. Meskipun MAN Barito Utara mendapatkan bantuan dana untuk pembiayaan pelatih, dana tetap menjadi kendala utama selama dilakukannya pelatihan.

B. Saran

Berdasarkan temuan-temuan di atas, peneliti memberikan beberapa saran.

Saran-saran tersebut dirangkum di bawah ini:

1. Bagi Kepala MAN Barito Utara, diharapkan untuk lebih memperhatikan pelatihan *In House Training* (IHT) baik dari awal perencanaan pelatihan sampai pada tahap evaluasi, agar mengetahui sejauh mana pelatihan berjalan dan berdampak pada tenaga pendidik dan keseluruhan madrasah.
2. Bagi tenaga pendidik, agar lebih meningkatkan motivasi diri dan berpartisipasi pada kegiatan pelatihan yang sedang berlangsung, agar mendapatkan dampak secara optimal.

3. Bagi peneliti lain untuk meneliti lebih jauh tentang manajemen pengelolaan *In House Training* (IHT) di madrasah, dan lebih detail meneliti kearah evaluasi *In House Training* (IHT), yang tentunya memiliki perbedaan dengan penelitian yang dibuat peneliti yang terfokus pada pengembangan sumber daya tenaga pendidik melalui *in house training*.