

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, salah satunya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya. Didalam lembaga pendidikan manapun sumber daya manusia menempati kedudukan yang paling vital. Seperti sumber daya guru merupakan titik sentral dalam usaha mereformasi pendidikan, dan mereka menjadi kunci keberhasilan setiap usaha peningkatan mutu pendidikan. Hal tersebut merupakan upaya dalam beberapa sektor diantaranya, pembaharuan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, peningkatan pelayanan belajar, dan penyediaan buku teks. Selanjutnya keberhasilan upaya-upaya tersebut hanya akan berarti apabila melibatkan guru secara langsung di dalamnya. Tim dosen Universitas Pendidikan Indonesia (2014) sepakat menyatakan jika, “Profesi dan kinerja guru menjadi sangat menentukan sebagai ujung tombak pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan unggul”.¹ Dengan demikian dapat di tarik kesimpulan jika guru merupakan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan yang harus senantiasa dibina dan ditingkatkan mutunya.

Pentingnya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan sebagaimana menurut Rismawan (2014) “Guru merupakan kunci penting dalam keberhasilan memperbaiki mutu pendidikan”.² Kusumaningtyas dan Setyawati (2015) menyatakan bahwa “Guru adalah komponen pendidikan yang sangat menentukan dalam bentuk wajah pendidikan di Indonesia dan guru merupakan ujung tombak dari semua kebijakan pendidikan”.³ Dengan demikian peningkatan kualitas guru

¹ Tim Dosen, Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), 311.

² Rismawan, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru di Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung”, Tesis Sarjana Administrasi Pendidikan (Bandung: Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia, 2014), 3.

³ Amiartuti Kusumaningtyas dan Endang Setyawati, “Teacher Performance of The State Vocational High School Teachers in Surabaya”, *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 4:2 (Surabaya, 2015), 77.

menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran dan pendidikan di madrasah. Selaras dengan yang dikemukakan oleh Suharsaputra (2013), menyatakan bahwa “Kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pengajaran di lembaga pendidikan sekolah/madrasah”.⁴

Untuk itu, dalam mengembangkan potensi juga mutu guru di MTs Hidayatul Falah maka pihak sekolah memberikan pemahaman mengenai kebijakan pemerintah untuk mendorong terwujudnya kinerja guru yang berkualitas dan profesional.

Dalam Undang-Undang republic Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 Ayat (1) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵

Dan dikarenakan dinamisnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka peran seorang guru harus lebih ditingkatkan tidak hanya menjadi sumber informasi, namun seorang guru juga harus dapat menjadi motivator, inspirator, dinamisator, fasilitator, katalisator, evaluator dan sebagainya. Sehingga tentunya sangat perlu pihak lembaga sekolah lebih meningkatkan sumberdaya guru.

Hal tersebut di perkuat dengan penelitian yang dilakukan Muhamad Priyatna (2016), dengan mengutip pernyataan Jhon T. Seyfarth mengemukakan bahwa “*human resources management is an essential function for creating and maintaining the conditions necessary for effective learning to occur. However, the key to effective instruction is the teacher*” (manajemen sumber daya manusia adalah fungsi penting dalam menciptakan dan mempertahankan kondisi yang diperlukan

⁴ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2013), 166.

⁵ E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Rosda karya, 2007), 227.

untuk pembelajaran yang efektif. Akan tetapi kunci bagi instruksi yang efektif adalah guru).⁶

Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas seorang guru sangat diperlukan dalam dunia pendidikan kita, sebagaimana menurut H. A. Malik Fajar bahwa (1999). "Pada saat ini di dunia pendidikan kita masih kekurangan guru, kalau tenaga pengajar banyak, tetapi tenaga guru masih sangat langka".⁷ Ini mengandung makna bahwa untuk menjadi seorang guru dituntut untuk komitmen terhadap profesionalisme dalam mengemban tugasnya. Seseorang dikatakan profesional, bilamana pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya yang sesuai dengan tuntutan zaman, yang dilandasi dengan kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya di masa depan bukan melaksanakan rutinitas didalam kelas saja.

Lebih lanjut mengenai tugas seorang guru profesional yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang standar proses pembelajaran, mengelompokkan tugas guru dalam mengajar ke dalam 3 kegiatan, yaitu: 1) menyusun perencanaan pembelajaran, 2) menyajikan/melaksanakan pembelajaran, dan 3) melaksanakan evaluasi belajar.⁸ Akan tetapi, dalam realitanya tidak semua guru dapat melakukan tugasnya dengan professional.

Kajian yang dilakukan oleh UNESCO menunjukkan kualitas mengajar guru di Indonesia masih belum mencapai pada taraf yang memuaskan walaupun berbagai program telah pemerintah gulirkan. Hal ini dapat dilihat dari data Bappenas sebagaimana yang di utarakan Muslim (2013), menyatakan bahwa hasil survey yang dilakukan oleh UNESCO untuk kualitas kinerja guru di Indonesia berada pada level 14 dari 14 negara berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas mengajar

⁶ Muhamad Priyatna, "Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam". *Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, 5:1, (Jakarta, Januari 2016), 1231-1250, 1233.

⁷ H. A. Malik Fajar, "*Madrasah dan Tantangan Modernitas*" (Bandung: Mijan, 1999), 32.

⁸ Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang standar Proses Pembelajaran

guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang dicita-citakan. Dengan kata lain, sebagian guru di negara kita, belum optimal melaksanakan kinerja mengajar sesuai dengan yang diharapkan.⁹ Temuan tersebut mengindikasikan belum optimalnya kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidik/guru di Indonesia.

Beberapa penelitian terkait kualitas SDM guru menunjukkan bahwa guru memiliki kualitas yang belum optimal dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan tindak lanjut pembelajaran. Pada umumnya setiap sekolah/madrasah memiliki permasalahan dengan kualitas mutu sumber daya manusia terutama pada kemampuan mengajar sebagaimana temuan di atas. Permasalahan tersebut bisa teratasi dengan melakukan inovasi dalam pengembangan perbaikan kualitas sumber daya manusianya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah MTs Hidayatul Falah Sukabumi, diketahui bahwa masih ada beberapa permasalahan pada SDM pendidik disekolah tersebut, sebagai berikut:

1. Aspek Perencanaan Pembelajaran

Keterampilan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran seperti silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), program tahunan (PROTA), program semester (PROMES0 dan agenda mengajar masih belum optimal. Hal tersebut terlihat dengan adanya guru yang dari tahun ke tahun masih menggunakan perangkat pembelajaran yang sama. Masih terdapat guru yang belum mampu menyusun perangkat perencanaan pembelajaran berbasis kurikulum 2013. Kondisi tersebut diperparah dengan adanya kondisi guru yang dalam membuat perencanaan pembelajaran mengandalkan jasa orang lain.

2. Aspek Pelaksanaan Pembelajaran

Pemahaman guru tentang strategi pembelajaran masih rendah, kurangnya kemahiran guru dalam mengelola kelas, rendahnya motivasi mengajar, guru kurang disiplin, rendahnya komitmen guru terhadap profesi, serta rendahnya kemampuan guru dalam manajemen waktu.

⁹ Edi Rismawan, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru*, Jurnal Administrasi Pendidikan, 22 : 1, (Bandung, April 2015), 115.

3. Pada Aspek Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran

Guru dalam membuat soal masih terpaku bahkan plagiat dari buku paket dan lembar kerja siswa (LKS), guru dalam membuat soal belum menguasai tingkatan kognitif sebagaimana teori kognitif yang dikemukakan Bloom dan Anderson, guru masih kesulitan menurunkan indikator pembelajaran menjadi indikator soal lalu membuat soal yang tepat sesuai kompetensi yang hendak dicapai, guru tidak melakukan analisis butir soal evaluasi belajar sehingga dari tahun ke tahun masih menggunakan soal yang sama, guru dalam melakukan penilaian hasil belajar belum sepenuhnya menerapkan (*authentic assessment*) atau penilaian objektif bahkan masih ditemukan guru melakukan *mark-up* dalam penilaian hasil belajar siswa.

Kondisi kinerja guru seperti dijelaskan di atas dapat menyebabkan kualitas layanan belajar yang diterima peserta didik menjadi tidak optimal. Proses pembelajaran seperti ini akan menghasilkan pendidikan yang memiliki mutu yang rendah sehingga menghasilkan lulusan dan sumber daya manusia yang memiliki daya saing rendah.

Kualitas SDM dan kinerja guru dalam mengajar dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja.¹⁰ Menyikapi kualitas SDM pendidik yang belum optimal tersebut, MTs Hidayatul Falah melakukan langkah-langkah perbaikan kualitas SDM guru melalui kegiatan pembinaan dan pelatihan bagi tenaga pendidiknya. Hal tersebut sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 9 berikut :

وَالَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

¹⁰ Yayan Sumaryana, *Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah*, 34. t.d.

Artinya: “Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar” .¹¹

Upaya pembinaan dapat dilakukan melalui pelatihan atau *training*. Salah satu model pelatihan yang dinilai efektif oleh banyak ahli dan dapat meningkatkan profesionalisme guru adalah melalui *in house training* (IHT). Kenapa *in house training* dianggap sebagai wadah tepat dalam membina keprofesionalan guru?. Salah satu alasannya adalah metode *in house training* yang berbasis sekolah dengan melibatkan semua warga sekolah baik pendidik maupun tenaga kependidikan. Muatan-muatan materi yang disajikan pun berbasis sekolah, artinya materi pelatihan didasarkan pada kondisi riil yang dihadapi sekolah dalam kesehariannya. Metode ini juga sejalan dengan hasil penelitian bahwa kegiatan yang bersifat pengembang profesionalisme guru perlu dikontekstualisasikan atau berbasis masalah sehari-hari guru.¹²

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, penulis merasa penting melakukan penelitian guna menemukan solusi terkait permasalahan kualitas SDM di MTs Hidayatul Falah. Mengingat luas dan kompleksnya ruang lingkup bahasan manajemen SDM, maka fokus penelitian adalah terkait Efektivitas Pembinaan Mutu Sumber Daya Manusia (Studi kasus di MTs Hidayatul Falah Nagrak Sukabumi).

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah secara umum yaitu untuk mengetahui seberapa besar keberhasilan pembinaan mutu sumber daya manusia di MTs Hidayatul Falah. Secara rinci, rumusan masalah tersebut dijabarkan sebagai berikut:

¹¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Departemen Agama RI* (Semarang: Karya Toha, 2002), 157.

¹² Baharuddin dan Rabial Kanada , “*Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui In House Training*”, *Journal of Islamic Education Management*, 3:2, (Jakarta, 2017), 2.

1. Apakah program yang direncanakan dalam pembinaan mutu sumber daya manusia di MTs Hidayatul Falah ?
2. Bagaimanakah pengorganisasian pembinaan mutu sumber daya manusia di MTs Hidayatul Falah ?
3. Bagaimanakah pelaksanaan pembinaan mutu sumber daya manusia di MTs Hidayatul Falah ?
4. Bagaimanakah evaluasi pembinaan mutu sumber daya manusia di MTs Hidayatul Falah ?
5. Apa sajakah faktor penunjang dan penghambat pembinaan mutu sumber daya manusia di MTs Hidayatul Falah ?
6. Bagaimanakah efektivitas program pembinaan terhadap mutu sumber daya manusia di MTs Hidayatul Falah ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi tentang program yang direncanakan dalam pembinaan mutu SDM di MTs Hidayatul Falah, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengorganisasian pembinaan mutu SDM di MTs Hidayatul Falah.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pembinaan mutu SDM di MTs Hidayatul Falah.
3. Untuk mengetahui bagaimana evaluasi pembinaan mutu SDM di MTs Hidayatul Falah.
4. Untuk mengetahui apa saja faktor penunjang dan penghambat pembinaan mutu sumber daya manusia di MTs Hidayatul Falah.
5. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas program pembinaan terhadap mutu sumber daya manusia di MTs Hidayatul Falah.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat yang bermakna kepada semua pihak, sebagai berikut:

1. Akademis/Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbang pemikiran bagi dunia pendidikan. Terutama dalam kajian pembinaan mutu bagi sumber daya manusia di madrasah.

2. Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah juga memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya dalam membina mutu bagi sumber daya manusia (dalam hal ini guru) agar dapat meningkatkan potensi mengajar di madrasah.

b. Bagi MTs Hidayatul Falah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbang pemikiran yang berguna bagi pihak MTs Hidayatul Falah dalam implementasi pengembangan mutu guru.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang pemikiran dan sebagai referensi untuk perbandingan penelitian selanjutnya.

E. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam pelaksanaan pendidikan, dimana pendidikan yang merupakan suatu proses tidak dapat terlepas dari peran sumber daya manusia karena salah satu aspek penting itu adalah sumber daya manusia itu sendiri. Selain itu, manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia terkadang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Hal ini juga berlaku dalam dunia pendidikan, karena secara lebih khusus proses pembelajaran yang diperankan oleh pendidik tidak dapat digantikan oleh teknologi. Untuk menjadikan sumber daya manusia itu lebih berfungsi baik secara efektif dan efisien,

maka perlu dilakukannya pengelolaan yang baik, yakni mulai dari perencanaan sampai pada tahap akhir dalam fungsi manajemen.

Membicarakan keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pendidikan merupakan hal yang wajar karena dalam proses pendidikan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran besar baik dalam hal administratifnya maupun operasionalnya. Sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola dengan baik sehingga dapat berperan sesuai dengan fungsinya. Itulah sebabnya perlu adanya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam bidang pendidikan.

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Di lembaga pendidikan manapun, sumber daya manusia (SDM) menempati kedudukan yang paling vital. Guru merupakan titik sentral dalam usaha mereformasi pendidikan, dan mereka menjadi kunci keberhasilan setiap usaha peningkatan mutu pendidikan. Apapun namanya, apakah itu pembaharuan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, peningkatan pelayanan belajar, penyediaan buku teks, hanya akan berarti apabila melibatkan guru. Profesi dan kinerja guru menjadi sangat menentukan sebagai ujung tombak pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan unggul¹³.

Beberapa penelitian terkait kualitas SDM guru menunjukkan bahwa guru memiliki kualitas yang belum optimal dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan tindak lanjut pembelajaran. Kondisi kinerja guru seperti dijelaskan di atas dapat menyebabkan kualitas layanan belajar yang diterima peserta didik menjadi tidak optimal. Proses pembelajaran seperti ini akan menghasilkan pendidikan yang memiliki mutu yang rendah sehingga menghasilkan lulusan dan sumber daya manusia yang memiliki daya saing rendah.

Kualitas SDM dan kinerja guru dalam mengajar dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan

¹³ Tim Dosen , Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), 311.

prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja.¹⁴ Menyikapi kualitas SDM pendidik yang belum optimal tersebut, MTs Hidayatul Falah melakukan langkah-langkah perbaikan kualitas SDM guru melalui kegiatan pembinaan dan pelatihan bagi tenaga pendidiknya.

Menurut Abudin Nata bahwa untuk memperbaiki mutu pendidikan, salah satu upaya yang harus dilakukan, adalah menjadikan guru sebagai pendidik yang profesional. Guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan dengan baik dan harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) secara efektif dan efisien, serta harus berpegang teguh kepada kode etik profesional, yaitu memiliki akhlak yang mulia. Dengan demikian, guru yang baik adalah guru yang mampu berusaha memulai dengan mendidik dirinya, memperbaiki tingkah lakunya, meluruskan pikirannya dan menjaga kata-katanya terlebih dahulu sebelum menyampaikan kepada orang lain.¹⁵

Sekolah merupakan tempat terjadinya interaksi belajar mengajar antara guru sebagai pendidik dan siswa sebagai peserta didik, dimana guru sebagai pemegang peranan utama. Kedua elemen ini sangatlah menentukan terjadinya proses belajar mengajar di sekolah. Guru sebagai tenaga pengajar tentunya akan berpikir keras tentang bagaimana pengajaran yang diajarkan kepada anak didiknya dapat dimengerti dan dipahami oleh mereka dengan cepat. Tentunya ini tidak terlepas dengan strategi pembelajaran yang diterapkan oleh guru tersebut.¹⁶

Guru merupakan suatu potensi, yang berarti suatu jawaban yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha

¹⁴ Yayan Sumaryana, *Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah*, 34. t.d.

¹⁵ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan, Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Press, 2007), 118.

¹⁶ Corinorita, "Pelaksanaan In House Training Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rpp Di Sekolah Menengah Pertama" *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora*, 3:1, (Jakarta, Maret 2017), 117-122, 118.

pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan, oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan serta aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.¹⁷

Guru merupakan pendidik profesional dan hal tersebut tersemat dikarenakan predikat profesional merupakan syarat mutlak demi tercapainya kompetensi, keahlian, dengan seperangkat pengetahuan, dan keterampilan yang dilandasi oleh nilai-nilai atau norma yang dijunjung tinggi. Guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien dan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, baik secara keilmuan (akademis) maupun secara sikap mental.¹⁸

Upaya yang dapat dilakukan sebagai ikhtiar dalam membina kualitas SDM guru yaitu dengan mengadakan pelatihan atau *training*. Salah satu model pelatihan yang dinilai efektif oleh banyak ahli dan dapat meningkatkan profesionalisme guru adalah melalui *in house training* (IHT). *In house training* merupakan program pelatihan diselenggarakan di tempat sendiri, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada.

In house training merupakan pelatihan yang dilaksanakan secara internal oleh kelompok kerja sekolah atau tempat lain ditetapkan sebagai penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan berdasar pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi karier guru tidak harus dilakukan secara eksternal, namun dapat dilakukan secara internal oleh guru sebagai trainer memiliki kompetensi yang belum dimiliki oleh guru lain.¹⁹

¹⁷ Corinorita, "Pelaksanaan In House Training", 118.

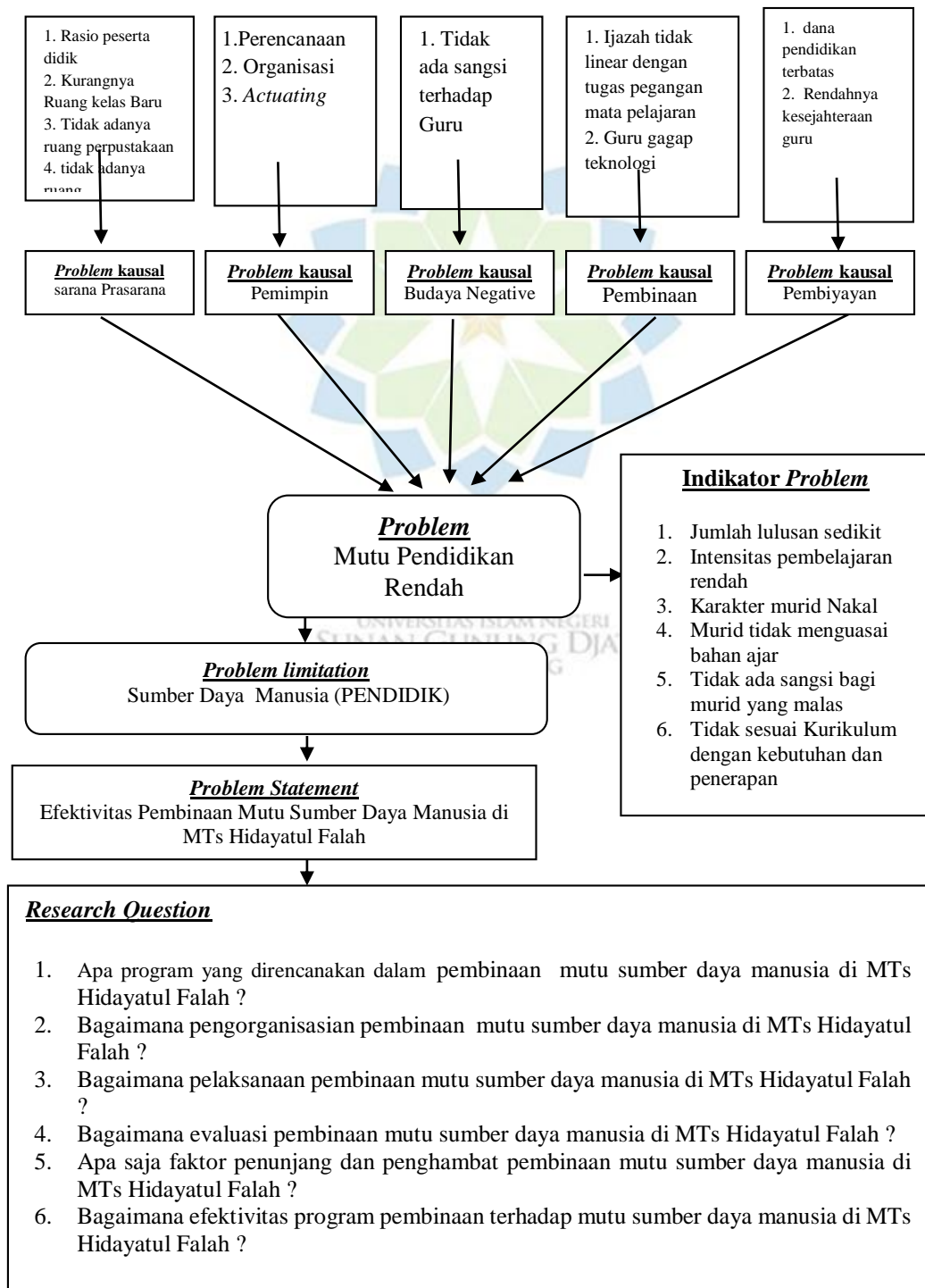
¹⁸ Corinorita, "Pelaksanaan In House Training", 118.

¹⁹ Corinorita, "Pelaksanaan In House Training", 119.

Kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan melalui gambar di bawah ini :

Gambar 1.1.

Kerangka Pemikiran Pembinaan SDM Pendidikan



aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi dari fungsi-fungsi pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang secara langsung diserahkan kepada satuan pendidikan sekolah untuk dikembangkan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh sekolah tersebut. Adapun ruang lingkup pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yaitu meliputi (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan dapat tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.²⁰

2. Baharuddin dan Rabial Kanada (2015) dalam penelitiannya berjudul “Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui *In House Training*” menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme guru harus senantiasa diperhatikan oleh individu guru maupun oleh pemerintah. Salah satu model pengembangan profesionalisme guru yang perlu untuk dimasyarakatkan dalam lingkungan sekolah adalah model pelatihan house training. Model ini telah terbukti melalui banyak penelitian akan kemanfaatannya. Salah satu manfaat yang paling nyata adalah in house training menjadi pelatihan yang langsung mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya sekolah atau di kelas. Misalnya yang paling umum adalah tentang penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran maupun Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah. Melalui

²⁰ Leny Marlina, “*Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pendidikan*”, Jurnal Istinbath, 15:114, (Bandung, Juni 2015), 123-139.

model in house training ini masalah-masalah pokok guru sebagai tenaga pengajar dapat diatasi sehingga secara simultan mampu meningkatkan derajatnya sebagai guru yang profesional.²¹

3. Cut suryani (2015) dalam penelitian berjudul “ Implementasi Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Di MIN Sukadamai Kota Banda Aceh” menunjukkan bahwa fokus kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat diidentifikasi ke dalam dua hal yaitu; kegiatan supervisi yang menyangkut administrasi guru dan kegiatan proses belajar mengajar. Kegiatan supervisi sangat membantu bagi guru dalam memecahkan masalah masalah pendidikan yang dihadapi guru pada saat melakukan pembelajaran, serta dapat memberikan motivasi bagi guru agar selalu meningkatkan pengetahuan untuk menjadi guru yang professional dalam melaksanakan pembelajaran. Hambatan kepala sekolah dalam supervisi adalah tumpang tindih kegiatan dan keterbatasan dana operasional.²²
4. Corinorita dalam penelitiannya berjudul “Pelaksanaan *In House Training* Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rpp Di Sekolah Menengah Pertama” menunjukkan bahwa pelaksanaan in house training dapat meningkatkan kompetensi guru di dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran di SMP Negeri 32 Pekanbaru tahun pelajaran 2015/2016. Pada siklus I kompetensi guru di dalam menyusun RPP adalah 71.3 dengan 50% guru yang telah dapat menyusun RPP dengan baik dan benar. Pada siklus II kompetensi guru di dalam menyusun RPP adalah 87.8 dengan 100% guru yang telah dapat menyusun RPP dengan baik dan benar.²³

²¹ Baharuddin dan Rabial Kanada , “Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui In House Training”, *Journal of Islamic Education Management*, 3:2, (Jakarta, 2017), 1-20.

²² Cut suryani, “Implementasi Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Di MIN Sukadamai Kota Banda Aceh”, *Jurnal Ilmiah Didaktika*, (Banda Aceh, Agustus 2015), 23-42.

²³ Corinorita, “Pelaksanaan In House Training Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rpp Di Sekolah Menengah Pertama” *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora*, 3:1, (Jakarta, Maret 2017), 117-122.