

**MANAJEMEN *IN HOUSE TRAINING* PADA PROGRAM SEKOLAH PENGGERAK
UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA NEGERI 25 MALANG**

SKRIPSI

OLEH

SITI ROBBIATUL ADAWIYAH

NIM. 200106110138



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2024

**MANAJEMEN *IN HOUSE TRAINING* PADA PROGRAM SEKOLAH PENGGERAK
UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA NEGERI 25 MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana**

Oleh

Siti Robbiatul Adawiyah

NIM. 200106110138



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

**MANAJEMEN *IN HOUSE TRAINING* PADA PROGRAM SEKOLAH PENGGERAK
UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA NEGERI 25 MALANG**

Oleh:

Siti Robbiatul Adawiyah

NIM. 200106110138

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan ke sidang ujian skripsi pada tanggal

Dosen Pembimbing,



Devi Pramitha, M.Pd.I

NIP. 1999011221 20160801 2 010

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurul Yaqien, M.Pd

NIP. 19781119 200604 1 001

LEMBAR NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Devi Pramitha, M.Pd.I

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

.... Juni 2024

Yang terhormat,

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr. wb

Sesudah melakukan beberapa kali pelaksanaan bimbingan secara tatap muka, baik dari segi bahasa, teknik penulisan, maupun dari segi isi dari penelitian skripsi dari mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Siti Robbiatul Adawiyah
NIM	: 200106110138
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	: Manajemen In House Training Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 25 Malang

Oleh karena itu, selaku pembimbing skripsi dari mahasiswa di atas, maka kami berpendapat bahwasanya mahasiswa tersebut sudah layak untuk mempertanggungjawabkan penelitian skripsinya dalam sidang skripsi.

Demikian rekomendasi dari kami, kurang lebihnya mohon maaf.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Pembimbing,



Devi Pramitha, M.Pd.I

NIP. 19990111221 20160801 2 010

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “*Manajemen In House Training Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 25 Malang*” oleh Siti Robbiatul Adawiyah ini telah dipertahankan di depan sidang pengujian dan dinyatakan lulus pada tanggal 19 Juni 2024.

Dewan Penguji

Ketua (Pengujian Utama) :
Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 19801001 200801 1 016

Tanda Tangan



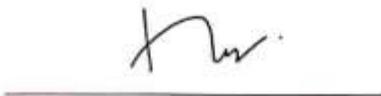
Sekretaris Sidang :
Devi Pramitha, M.Pd.I
NIP. 1999011221 20160801 2 010



Dosen Pembimbing :
Devi Pramitha, M.Pd.I
NIP. 1999011221 20160801 2 010



Pengujian :
Siti Ma'rifatul Hasanah, M.Pd
NIP. 19851015 201903 2 012



Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Nur Ali, M.Pd



Prof. Dr. Nur Ali, M.Pd
NIP. 19650403 100903 1 002

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Robbiatul Adawiyah
NIM : 200106110138
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Manajemen *In House Training* Pada Program Sekolah Penggerak
Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Sekolah
Menengah Pertama Negeri 25 Malang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya yang telah dirilis atau diterbitkan orang lain. Adapun pendapat atau temuan orang dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah dan dicantumkan dalam daftar rujukan. Apabila di kemudian hari ternyata skripsi ini terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Malang, 05 Juni 2024

Hormat Saya,



Siti Robbiatul Adawiyah

NIM. 200106110138

MOTTO

أَنَا عِنْدَ ظَنِّ عَبْدِي بِي

“Sesungguhnya Aku (Allah) sesuai dengan prasangka hambaku kepada-Ku”

-Hadits Qudsi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah-

LEMBAR PERSEMBAHAN

﴿ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴾

Alhamdulillah rabbil'alamina puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan keberkahan-Nya berupa kesehatan dan kemampuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini. Shalawat diiringi salam tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang pada hari akhir kelak dinantikan syafaatnya.

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk kedua orang tua penulis (Ibu Tarsih dan Ayah Surdi) yang telah tiada henti mendidik, merawat, menyayangi dan memberikan dukungan dalam setiap proses perjalanan menimba ilmu yang saya lalui sampai saat ini. Terimakasih atas segala doa yang selalu kalian panjatkan, kasih sayang dan nasihat yang selalu kalian berikan karena kalian adalah motivator dan alasan penulis untuk selalu berjuang dalam menggapai segala mimpi. Tidak lupa teruntuk kedua adik penulis tersayang (Arsila Laila Suryani dan Alidino Malik Ibrahim), penulis ucapkan terima kasih telah hadir di dunia ini sebagai saudara yang saling menyayangi dan menyemangati satu sama lain. Begitu pula, untuk keluarga besar penulis yang selalu mendoakan dan mendukung dalam setiap langkah yang penulis lalui.

Teruntuk sahabat-sahabat penulis teh puti, jingga, kanin, laila, laela, alfah, diana, dera, sabil, sarah, dawi, ami bunga dan laili yang selalu kebersamaan dan saling mendukung dalam perjalanan kehidupan sekaligus penyelesaian karya tulis sederhana ini, dan terimakasih juga atas kenangannya selama berkuliah di Malang, semoga kita bertemu kembali di waktu yang berbeda dan disaat mulai tercapainya satu persatu impian yang kita usahakan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dihaturkan kehadirat Allah *Subhanahu wa Ta'ala* atas segala limpahan rahmat dan keberkahan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Manajemen *In House Training* Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 25 Malang”. Shalawat beriring salam tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad *Sholallahu ‘alaihi wassalam* yang pada hari akhir kelak dinantikan syafaatnya.

Penulisan skripsi ini peneliti tempuh guna memperoleh gelar sarjana di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Namun, dalam penyusunan skripsi ini peneliti menyadari bahwa tidak luput dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Mengingat hal tersebut, peneliti ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Nurul Yaqien, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Devi Pramitha, M.Pd.I selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam memberikan bimbingan, arahan, serta saran sepanjang proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Angga Teguh Prastyo, M.Pd selaku wali dosen yang selalu membimbing, memotivasi dan memberikan semangat kepada anak didiknya.
6. Bapak Ibu dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Ibu Lila Puspita sari, M.Pd selaku Kepala Sekolah SMPN 25 Malang yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Ibu Dhuhayati, S.Pd selaku Waka Kurikulum dan segenap informan yang berkenan membantu kelancaran penelitian.
9. Seluruh pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Segenap upaya telah peneliti lakukan dalam menyusun skripsi ini, meskipun demikian peneliti menyadari masih terdapat kekeliruan dan kekurangan dalam penulisan. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna memperbaiki segala kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Dengan penuh harap, semoga skripsi ini dapat menghadirkan manfaat baik bagi peneliti sendiri maupun pembaca

Malang, 11 Mei 2024
Peneliti

Siti Robbiatul Adawiyah
200106110138

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543/b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	= a	ز	= z	ق	= q
ب	= b	س	= s	ك	= k
ت	= t	ش	= sy	ل	= l
ث	= ts	ص	= sh	م	= m
ج	= j	ض	= dl	ن	= n
ح	= h	ط	= th	و	= w
خ	= kh	ظ	= zh	ه	= h
د	= d	ع	= ‘	ء	= ‘
ذ	= dz	غ	= gh	ي	= y
ر	= r	ف	= f		

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

او = aw

اي = ay

او = û

اي = î

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR NOTA DINAS PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
MOTTO	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
مستخلص البحث	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	21
A. Konteks Penelitian	21
B. Fokus Penelitian	29
C. Tujuan Penelitian	29
D. Manfaat Penelitian	29
E. Orisinalitas Penelitian	30
F. Definisi Istilah	34
G. Sistematika Penulisan	34
BAB II	36
TINJAUAN PUSTAKA	36
A. Manajemen <i>In House Training</i>	36
B. Kompetensi Profesional Guru	55
C. Program Sekolah Penggerak	59
D. Kerangka Berpikir Penelitian	63
BAB III	64
METODE PENELITIAN	64

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian-----	64
B. Lokasi Penelitian -----	65
C. Kehadiran Peneliti-----	65
D. Data dan Sumber Data -----	66
E. Teknik Pengumpulan Data -----	66
F. Teknik Analisis Data-----	68
G. Pengecekan Keabsahan Data -----	70
H. Prosedur Penelitian-----	71
BAB IV -----	73
PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN -----	73
A. Paparan Data -----	73
1. Profil Sekolah-----	73
2. Sejarah Singkat -----	73
3. Visi Misi Sekolah -----	74
4. Struktur Organisasi Sekolah -----	74
5. Data Jumlah Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan -----	76
6. Data Jumlah Peserta Didik-----	76
7. Sarana dan Prasarana Sekolah-----	77
B. Hasil Penelitian -----	77
1. Perencanaan <i>In House Training</i> Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru -----	78
2. Pelaksanaan <i>In House Training</i> Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 25 Malang-----	101
3. Evaluasi <i>In House Training</i> Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 25 Malang -----	107
BAB V -----	117
PEMBAHASAN -----	117
A. Perencanaan <i>In House Training</i> Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMPN 25 Malang -----	117
B. Pelaksanaan <i>In House Training</i> Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 25 Malang-----	105
C. Evaluasi <i>In House Training</i> Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 25 Malang-----	127

BAB VI -----	131
PENUTUP -----	131
A. Kesimpulan-----	131
B. Saran -----	132
DAFTAR PUSTAKA -----	133

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Orisinalitas Penelitian-----	12
Tabel 3. 1 Informan Dalam Penelitian -----	48
Tabel 4. 1 Jumlah Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMPN 25 Malang -----	56
Tabel 4. 2 Jumlah Peserta Didik SMPN 25 Malang-----	57
Tabel 4. 3 Hasil Capaian Rapor Pendidikan SMPN 25 Malang -----	61
Tabel 4. 4 Materi In House Training-----	72
Tabel 4. 5 Jadwal Pelaksanaan IHT SMPN 25 Malang (13 – 20 Juli 2023)-----	74
Tabel 4. 6 Temuan Penelitian-----	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian -----	43
Gambar 3. 1 Component of Data Analysis: Interactive Model -----	50
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi SMPN 25 Malang	56
Gambar 4. 2 Pemaparan materi IHT oleh narasumber di SMPN 25 Malang	86
Gambar 4. 3 Peserta melakukan diskusi kelompok didampingi oleh narasumber	86
Gambar 4. 4 Perwakilan peserta mempresentasikan hasil diskusi.....	87
Gambar 4. 5 Hasil evaluasi pembelajaran oleh peserta	92
Gambar 4. 6 Hasil evaluasi penyelenggaraan oleh panitia	92
Gambar 4. 7 Hasil pemahaman peserta terhadap materi IHT	93
Gambar 4. 8 Alur pelaporan hasil pelaksanaan IHT ke Dinas Pendidikan.....	93
Gambar 5. 1 Bagan Hasil Penelitian-----	110

DAFTAR LAMPIRAN

- A. Surat izin penelitian
- B. Surat rekomendasi penelitian dari Dinas Pendidikan Kota Malang
- C. Dokumen berkas
 - a. Undangan kegiatan in house training
 - b. Daftar hadir peserta in house training
- D. Dokumentasi kegiatan wawancara
- E. Pedoman wawancara
- F. Lembar data dokumentasi
- G. Hasil wawancara
- H. Daftar riwayat hidup peneliti

ABSTRAK

Adawiyah, Siti Robbiatul. 2024. *Manajemen In House Training Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 25 Malang*. Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Devi Pramitha, M.Pd.I

Kata Kunci: manajemen *in house training*, program sekolah penggerak, kompetensi profesional guru

Program *in house training* pada program sekolah penggerak di SMPN 25 Malang merupakan program pelatihan guru yang dilakukan di sekolah, dengan menggunakan sarana prasarana sendiri dan narasumber nya berasal dari internal sekolah yang telah mengikuti kegiatan pelatihan dengan tenaga ahli dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan teknologi, program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pengetahuan maupun keterampilan guru dalam menerapkan model pembelajaran terkini. Penelitian ini berfokus pada (1) Perencanaan *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang, (2) Pelaksanaan *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang, (3) Evaluasi *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. penelitian dimulai pada bulan Februari 2024 – Mei 2024 di SMPN 25 Malang. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknis analisis datanya menggunakan kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Kemudian untuk pengecekan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) perencanaan IHT pada program sekolah penggerak dilakukan melalui beberapa tahapan analisis kebutuhan *in house training* menggunakan perencanaan berbasis data melalui hasil capaian dan rekomendasi prioritas raport pendidikan SMPN 25 Malang serta sharing antar guru terkait masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran di kelas. Kemudian dilanjut tahap desain pelatihan yang melibatkan beberapa tahapan yakni perumusan tujuan IHT, penyusunan dan penetapan instrumen penilaian, penetapan metode dan media pembelajaran IHT, penetapan jadwal dan tempat IHT. Kemudian tahap pengembangan pelatihan melibatkan beberapa tahapan yakni mengembangkan materi IHT, media pembelajaran IHT, menyusun buku panduan, dan revisi formatif, 2) Pelaksanaan IHT dilaksanakan menggunakan metode *in-on-in* dengan pendekatan andragogi, dengan tahapan in pertama yakni pemaparan materi oleh narasumber, on yakni pengerjaan tugas secara individu atau diskusi kelompok sesuai arahan narasumber, in kedua yakni presentasi hasil penugasan oleh peserta IHT sekaligus refleksi, 3) Evaluasi IHT terbagi menjadi dua, yakni evaluasi pembelajaran dan evaluasi penyelenggaraan. Evaluasi pembelajaran dilakukan dengan mengisi pre test pada awal dan post test pada akhir kegiatan, refleksi setelah presentasi, mengisi instrumen skala bertingkat dan legalisasi hasil penugasan oleh Kepala sekolah. Sedangkan evaluasi penyelenggaraan dilakukan oleh Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) melalui link dan oleh Kepala sekolah beserta panitia meliputi keterlaksanaan, narasumber dan sarana prasarana menggunakan instrumen check list, kemudian hasilnya diolah dan dituliskan dalam laporan kegiatan yang dikirim melalui SIMPKB kepada Dinas Pendidikan dan Balai Besar Guru Penggerak (BBGP).

ABSTRACT

Adawiyah, Siti Robbiatul. 2024. The In-House Training Management for Sekolah Penggerak to improve Teacher's Professional Competency in Junior High School 25 Malang. Thesis, Management of Islamic Education Department, Faculty of Tarbiya and Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor: Devi Pramitha, M.Pd.I

Keywords: in-house training management, sekolah penggerak program, teacher's professional competency

In-house training (IHT) program of *sekolah penggerak* in SMPN 25 Malang trains teachers at school using the school facilities and internal speakers trained by the Ministry of Education, Culture, Research, and Technology experts. The program aims to improve teacher's competencies and skills in implementing an up-to-date learning model. The research focuses on (1) In-house training planning for *sekolah penggerak* program to improve teacher's competencies in SMPN 25 Malang, (2) In-house training implementation for *sekolah penggerak* program to improve teacher's competencies in SMPN 25 Malang, (3) In-house training evaluation for *sekolah penggerak* program to improve teacher's competencies in SMPN 25 Malang.

The research employed a descriptive study and a qualitative approach. It started in February 2024 – May 2024 in SMPN 25 Malang. Data collection techniques included observation, interviews, and documentation. Meanwhile, the data analysis employed data condensation, data display, and conclusion drawing. The researcher used source and method triangulation to check the data validity.

The research results show that: 1) The IHT planning for *sekolah penggerak* program consists of some need analysis stages using data-based planning through achievement results and educational report priority recommendation in SMPN 25 Malang and teachers' discussion on their problems during the learning process in their classes. It is continued with a stage of training design consisting of IHT objective formulation, assessment instrument preparation and establishment, IHT method and learning media establishment, and IHT schedule and place establishment. The stage of the training development involves developing IHT materials and learning media, preparing a guidebook, and conducting formative revision, 2) IHT implementation involves an in-on-in method using an andragogy approach. It consists of material explanation by experts (the first *in process*), individual assignment completion or group discussion according to the expert's guidance (the *on process*), and the assignment presentation by IHT participants and reflection (the second *in process*), 3) the IHT evaluation consists of learning evaluation and management evaluation. The learning evaluation is conducted by performing a pre-test at the beginning and a post-test at the end of the activity, reflection after the participants' presentation, fulfilling the rating scale instrument, and legalizing the assignment by the school principal. The management evaluation is conducted by Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) using a link, the school principal, and the board of committee regarding the implementation, experts, and facilities through a checklist instrument. The result is processed and written in the activity report and sent to the educational board and BBGP through SIMPKB.

مستخلص البحث

العدوية، ستي ربيعة. ٢٠٢٤. إدارة التدريب الداخلي في برنامج مدرسة القيادة لتحسين الكفاءة المهنية للمعلمين بالمدرسة المتوسطة العامة الحكومية ٢٥ مالانج. البحث الجامعي، قسم إدارة التربية الإسلامية، كلية علوم التربية والتعليم بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: ديفي فراميتا، الماجستير.

الكلمات الرئيسية: إدارة التدريب الداخلي، برنامج مدرسة القيادة، الكفاءة المهنية للمعلمين.

برنامج التدريب الداخلي في برنامج مدرسة القيادة بالمدرسة المتوسطة العامة الحكومية ٢٥ مالانج هو برنامج تدريب المعلمين الذي يتم تنفيذه في المدرسة، باستخدام البنية التحتية الخاصة بها ويأتي الأشخاص ذوو الخبرة من داخل المدرسة الذين شاركوا في أنشطة التدريب مع خبراء من وزارة التعليم والثقافة والبحث والتكنولوجيا، يهدف هذا البرنامج إلى تحسين كفاءة ومهارات المعلمين في تنفيذ نماذج التعليم الحديثة. ركز هذا البحث على (١) تخطيط التدريب الداخلي في برنامج مدرسة القيادة لتحسين الكفاءة المهنية للمعلمين بالمدرسة المتوسطة العامة الحكومية ٢٥ مالانج، (٢) تنفيذ التدريب الداخلي في برنامج مدرسة القيادة لتحسين الكفاءة المهنية للمعلمين بالمدرسة المتوسطة العامة الحكومية ٢٥ مالانج، (٣) تقييم التدريب الداخلي في برنامج مدرسة القيادة لتحسين الكفاءة المهنية للمعلمين بالمدرسة المتوسطة العامة الحكومية ٢٥ مالانج.

استخدم هذا البحث نوعاً من البحث الوصفي بمنهج نوعي. سيبدأ البحث في فبراير ٢٠٢٤ - مايو ٢٠٢٤ بالمدرسة المتوسطة العامة الحكومية ٢٥ مالانج. باستخدام تقنية جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلة والوفائق. وفي الوقت نفسه، استخدمت تقنية تحليل البيانات الذي يشمل تحديد البيانات وعرضها والاستنتاج منها. ثم للتحقق من صحة البيانات باستخدام تثليث المصدر والطريقة.

أظهرت نتائج هذا البحث ما يلي: (١) تم تنفيذ تخطيط التدريب الداخلي في برنامج مدرسة القيادة من خلال عدة مراحل، منها مرحلة تحليل احتياجات التدريب الداخلي باستخدام التخطيط القائم على البيانات من خلال نتائج الإنجازات والتوصيات لبطاقات تقرير التعليم ذات الأولوية للمدرسة المتوسطة العامة الحكومية ٢٥ مالانج، بالإضافة إلى مرحلة المشاركة بين المعلمين المتعلقة بالمشاكل التي تواجهها عملية التعليم في الفصل الدراسي. ثم استمرت مرحلة تصميم التدريب التي تضمنت عدة مراحل وهي صياغة أهداف التدريب الداخلي، إعداد وتحديد أدوات التقييم، تحديد الأساليب والوسائط التعليمية للتدريب الداخلي، وتحديد جداول وأماكن التدريب الداخلي. ثم تتضمن مرحلة تطوير التدريب عدة مراحل، وهي تطوير مواد التدريب الداخلي، ووسائط التعليم للتدريب الداخلي، وإعداد الدليل الإرشادي، والمراجعات التكوينية، (٢) تم تنفيذ التدريب الداخلي باستخدام طريقة in-on-in بمدخل أندراغوجيا؛ مرحلة in الأولى هي عرض المواد من قبل المحاضر، مرحلة on هي العمل في المهمة بشكل فردي أو مناقشة جماعية وفقاً لاتجاه المحاضر، ومرحلة in الثانية هي عرض نتائج المهمة من قبل المشاركين في التدريب الداخلي وكذلك التفكير، (٣) تقييم التدريب الداخلي ينقسم إلى قسمين، وهما تقييم التعليم وتقييم التنفيذ. يتم إجراء تقييم التعليم عن طريق اختبار قبلي في بداية النشاط واختبار بعدي في نهايته، والتفكير بعد العرض التقديمي، وملء أداة مقياس متعدد المستويات وإضفاء الشرعية على نتائج المهمة من قبل المدير. وفي الوقت نفسه، تم تقييم التنفيذ من قبل مركز معلمي القيادة (BBGP) من خلال رابط ومن قبل المدير واللجنة بما في ذلك التنفيذ والمحاضر والبنية التحتية باستخدام أداة قائمة المراجعة، ثم تمت معالجة النتائج وكتابتها في تقرير نشاط يتم إرساله عبر SIMPKB إلى مكتب التعليم و مركز معلمي القيادة (BBGP).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan turut serta memegang peran yang krusial dalam pembentukan generasi selanjutnya yang kompeten dan mampu memenuhi kebutuhan zaman. Untuk mewujudkan pendidikan berkualitas perlu didukung oleh program-program pendidikan yang selaras dengan kebutuhan zaman. Ketercapaian suatu program tentu memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni untuk meminimalisir hambatan yang terjadi. Dikarenakan keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dalam sebuah lembaga berperan sebagai penentu keberhasilan proses keberlangsungan kinerja suatu lembaga dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Selaras dengan pendapat Edy Sutrisno dalam bukunya berjudul manajemen sumber daya manusia yang dikutip dalam jurnal *promis*, walaupun sebuah perusahaan dilengkapi dengan teknologi yang canggih, kemajuan informasi, dan memiliki modal dan bahan yang memadai, tetapi jika tanpa SDM yang berkualitas, perusahaan atau organisasi akan menghadapi kesulitan yang lebih dalam mencapai tujuannya.¹ Oleh karena itu, maka sudah semestinya sebuah lembaga mengadakan sebuah pelatihan sebagai langkah peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Pelatihan yang diadakan dapat berbentuk *in house training* guna meningkatkan kompetensi-kompetensi terbaru atau kekinian segenap guru pada bidang tertentu.

Menurut Kitching dan Blackburn *in house training* dikenal pula dengan istilah lain yakni “*on job training*” (OJT), dan “*in site training*” (IST).² Halimah mengutip pendapat Corinorita dalam jurnalnya, bahwa *in house training* (IHT) merupakan program pelatihan yang dilaksanakan di tempat sendiri, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada.³ Senada dengan pendapat Corinorita, Danim menyatakan bahwa *in house training* adalah pelatihan yang dilakukan secara

¹ Anas dan Doni Harfianto, “Sumber Daya Manusia Indonesia Di Era Globalisasi,” *Jurnal Riset* 3, no. September (2020): 95–112.

² Enjang Yusuf Ali and Muh Takdir, “Penyelenggaraan Program In-House Training Sebagai Upaya Membentuk Guru Profesional,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2021): 457–470. Hlm. 461

³ Halimah A, “In House Training Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Di SDN No. 59/IX Penyengat Olak,” *Jurnal Literasiologi* 3, no. 59 (2020): 37–45. Hlm. 40

internal oleh kelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan sebagai penyelenggara pelatihan yang dilaksanakan berdasar pada pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karier guru tidak harus secara eksternal, akan tetapi dapat dilakukan secara internal oleh guru sebagai trainer yang memiliki kompetensi yang belum dimiliki oleh guru lain.⁴ Maka dapat dipahami bahwa *in house training* merupakan sebuah pelatihan internal lembaga bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya dengan segala potensi yang dimiliki dan memanfaatkan fasilitas yang dimiliki oleh lembaga tersebut.

Dalam penyelenggaraan pendidikan terdapat 12 komponen menurut PH Combs yaitu: sasaran atau tujuan serta skala prioritas, siswa, tata kelola, organisasi dan penjadwalan waktu, materi dan sumber pengajaran, tenaga pengajar dan pelaksanaan, alat bantu ajar, fasilitas, teknologi, pengawasan, penelitian dan biaya.⁵ Dengan begitu, para staf pendidik maupun staf kependidikan sebagai elemen sumber daya manusia sekolah yang mana dapat dikatakan sebagai ujung tombak keberhasilan proses pendidikan sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitasnya secara terus-menerus dan konsisten, yang mana dapat dicapai dengan menguasai berbagai kompetensi sesuai dengan kebutuhan zaman. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dalam pasal 10 ayat 1 yaitu meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.⁶

Empat kompetensi dasar yang tertuang dalam Undang-Undang diatas diharapkan dapat menunjang guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam mendidik maupun mengajar sesuai kebutuhan zaman. Karena pendidikan sudah semestinya menjadi wadah bagi peserta didik untuk dapat menyikapi era revolusi industri 4.0 dan *society 5.0* dengan baik, di mana kebutuhan peserta didik pada era ini memerlukan kecakapan abad 21 yang dikenal dengan istilah 4C (*creativity and innovation, critical thinking and problem solving, communication, and collaboration*). Selain itu, pada abad 21 ini peserta didik diharapkan memiliki kompetensi enam literasi dasar meliputi: literasi sains, literasi numerasi, literasi finansial, literasi informasi,

⁴ Titik Suhartini, "In House Training (IHT) Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rpp Merdeka Belajar," *Janacitta* 4, no. 1 (2021): 67–76. Hlm. 70

⁵ Puspa Indah Utami Ika Purwaningsih, Oktarina, Linda Hernawati, Ratu Wardarita, "Pendidikan Sebagai Suatu Sistem," *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan* 10, no. 1 (2022): 21–26.

⁶ Presiden Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen* (Indonesia, 2005).

literasi budaya dan kenegarawanan, dan tentunya mesti diimbangi dengan pendidikan karakter yang mencerminkan profil pelajar pancasila.⁷

Untuk menciptakan peserta didik yang mampu menyikapi era revolusi industri 4.0 dan *society 5.0* melalui pendidikan, pemenuhan kecakapan abad 21 selain berasal dari guru yang kompeten juga perlu ditunjang oleh kurikulum yang sesuai kebutuhan zaman. Setelah pandemi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) telah memperkenalkan kurikulum terbaru yakni kurikulum merdeka yang ditinjau sebagai kurikulum yang relevan untuk diterapkan saat ini. Kurikulum merdeka merupakan kurikulum dengan pembelajaran intrakurikuler yang beragam di mana konten akan lebih optimal agar peserta didik memiliki cukup waktu untuk mendalami konsep dan menguatkan kompetensi, guru pun memiliki keleluasaan untuk memiliki berbagai perangkat ajar sehingga pembelajaran dapat disesuaikan dengan kebutuhan belajar dan minat peserta didik.⁸

Dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka secara bertahap, Kemendikbudristek mencanangkan pula program sekolah penggerak yang nanti terdapat beberapa SDM sekolah terpilih yang akan memperoleh pendampingan implementasi kurikulum merdeka secara mandiri bersama tenaga ahli dari Kemendikbudristek. Sehingga untuk selanjutnya Kepala Sekolah, pengawas, dan guru dapat mengadakan kegiatan berbagi praktik baik implementasi kurikulum merdeka dalam bentuk seminar maupun lokakarya secara mandiri.

Program Sekolah Penggerak merupakan suatu program peningkatan kualitas pendidikan di sekolah melalui intervensi yang komprehensif, untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik secara holistik dengan menciptakan Profil Pelajar Pancasila, dimulai dengan peningkatan kualitas Kepala Sekolah dan guru yang unggul.⁹ Di mana sekolah yang terpilih menjadi sekolah penggerak berarti sudah berkomitmen untuk menerapkan kurikulum merdeka dalam proses belajar mengajarnya, maka sudah semestinya sekolah melakukan lima intervensi program sekolah penggerak yakni pendampingan konsultatif dan asimetris, penguatan SDM sekolah, pembelajaran

⁷ Rachel Yoan Katherin Putri Siahaan, "Pendidikan Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Society 5.0," *Pendidstra* 5, no. 2 (2022): 94–98. Hlm.97

⁸ Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Kemendikbudristek Direktorat Jendral Pendidikan Anak Usia Dini, "Kurikulum Merdeka," *Giat SD*, last modified 2023, accessed February 14, 2024, <https://ditpsd.kemdikbud.go.id/hal/kurikulum-merdeka>.

⁹ Luluk Maktumah Imam Fahrurrozi, Arfandi, "Taklimuna: Journal of Education and Teaching, Vol.2 No.1, 2023," *Taklimuna: Jurnal of Educatoin of Teaching* 2, no. 1 (2023): 65–72.

paradigma baru, perencanaan berbasis data, dan digitalisasi sekolah.¹⁰ Dalam penelitian ini peneliti akan fokus pada intervensi kedua yakni penguatan SDM di sekolah yang didalamnya mencakup kegiatan *in house training* atau pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia sekolah.

Menurut Matindas dalam jurnal “JMMNI (Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia)” disebutkan bahwa kualitas sumber daya manusia mencakup kemampuan setiap pegawai atau individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya pribadi dan mendukung perkembangan diri rekan-rekannya.¹¹ Pendapat tersebut, semestinya dapat dijadikan motivasi oleh para tenaga pengajar dan staf kependidikan sebagai pengelola lembaga untuk terus mengembangkan dirinya serta merangkul rekan-rekannya untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan program pendidikan, sehingga dapat berkontribusi baik dalam kemajuan pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan hasil kajian berjudul *Global Human Capital Report 2017* menurut laporan *World Economic Forum* (WEF), dinyatakan bahwa hasil kajian terhadap kualitas sumber daya manusia pada 130 negara, Indonesia menduduki urutan ke-65 berdasarkan sejumlah pemakaian indikator.¹² Dengan demikian, maka terlihat bahwa kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih rendah jika dibandingkan dengan negara lain. Hasil kajian tersebut pun tidak dapat dipungkiri karena pendidikan di Indonesia yang merupakan suatu sarana pengembangan mutu sumber daya manusia masih berada di urutan yang relatif rendah. Sehingga ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten terbatas, juga terlihat dari hasil peringkat pendidikan dunia tahun 2023 berdasarkan survei yang dilakukan oleh situs *worldtop.20.org* bahwa Indonesia menduduki di urutan ke-67 dari 203 negara.¹³ Selain

¹⁰ Admin Dit.SMP, “5 Intervensi Khusus Bagi Sekolah Penggerak,” *Direktorat Sekolah Menengah Pertama, Direktorat Jendral Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah Kemendikbudristek*, last modified 2021, accessed February 14, 2024, <https://ditsmp.kemdikbud.go.id/5-intervensi-khusus-bagi-sekolah-penggerak/>.

¹¹ Andi Ririn Oktaviani A. Mandawari, Muhammad Idris, “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar,” *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 2, no. 4 (2021): 541–548.

¹² P Harun and F D Marsyandi, “Organizational Culture, Leadership Dan Work Motivation Terhadap Employee Performance,” *MDP Student Conference* (2022): 142–152, <https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/msc/article/view/1694%0Ahttps://jurnal.mdp.ac.id/index.php/msc/article/download/1694/601>.

¹³ Nisa Meisa Zarawaki, “Peringkat Sistem Pendidikan Dunia 2023, Indonesia Rangking Berapa?,” *IDN Times*, last modified 2023, accessed August 7, 2023, <https://www.idntimes.com/life/education/nisa-zarawaki/peringkat-pendidikan-dunia2023?page=all>.

itu juga terlihat dari hasil ujian kompetensi guru (UKG) 2015-2021 yang menunjukkan bahwa 81% guru di Indonesia tidak mencapai angka minimum ujian yang ditetapkan.¹⁴

Untuk mengatasi permasalahan tersebut dapat dimulai dari peningkatan atau pengembangan tenaga pendidik yaitu guru, karena guru berperan krusial pada sebuah proses pendidikan. Dengan demikian, guru perlu mengikuti sebuah program pelatihan, guna meningkatkan pengetahuan terkait tugas dan fungsi profesinya.

Menurut Mathis pelatihan merupakan langkah sistematis untuk mengubah tingkah laku secara terencana yang bertujuan meningkatkan usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi.¹⁵ Pelatihan merupakan tindakan berupa kegiatan atau program untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan supaya tiap-tiap individu mampu melaksanakan tugasnya dengan tingkat profesionalisme yang tinggi. Tingkat profesionalisme seseorang dapat dilihat dan dinilai ketika ia menjalankan dan menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya. Oleh karena itu, hasil tugas yang dikerjakannya menjadi lebih berkualitas, inovatif dan patut diikuti. Pelatihan merupakan langkah yang dilakukan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia (SDM) guna mendapatkan dan mengimplementasikan pengetahuan terbaru, sehingga mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang menunjang pekerjaannya.

Pelaksanaan suatu pelatihan sudah semestinya diiringi dengan fungsi-fungsi manajemen yang baik, agar setiap rangkaian prosesnya dapat terukur dan sesuai dengan yang diharapkan. Manajemen pelatihan dalam jurnal Arvian Yuli, dkk yaitu segenap proses pelatihan dengan melalui serangkaian tahapan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pelatihan seefektif dan seefisien mungkin.¹⁶

Menurut Branch terdapat lima langkah yang perlu ditempuh dalam manajemen pelatihan, yakni: *analysis* (analisis), *design* (desain), *development* (pengembangan), *implementation* (pelaksanaan), dan *evaluation* (evaluasi).¹⁷ Proses pelatihan yang diperkenalkan oleh Reiser dan Molenda ini dikenal sebagai model ADDIE, tiap langkah

¹⁴ Muhammad irfan effendi, "Kondisi Guru Di Indonesia: Kuantitas Dan Kualitas," *Kumparan*, last modified 2023, accessed June 13, 2024, <https://kumparan.com/muhammad-irfan-effendi/kondisi-guru-di-indonesia-kuantitas-dan-kualitas-21fh2Df5Qt8>.

¹⁵ Moh. Toharudin, "Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Inklusif Berbasis Kebutuhan," *Disertasi* (Universitas Negeri Semarang, 2019). hlm.46

¹⁶ Arvian Yuli Artha, Holtan Sion, and Untung F Soan, "Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Di Kabupaten Seruyan," *Journal of Environment and Management* 2, no. 2 (2021): 114–123.

¹⁷ Robert Maribe Branch, *Approach, Instructional Design: The ADDIE*, Department of Educational Psychology and Instructional Technology University of Georgia, vol. 53, 2009. Hlm.2-3

yang tempuh dalam manajemen pelatihan untuk menghasilkan suatu pelatihan yang optimal dari segi efektivitas dan efisiensinya.

Merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Noveria dkk tahun 2019 berjudul “Analisis Kompetensi Profesional Guru Dalam Pembelajaran Sosiologi Di Kelas X SMA Adisucipto Raya” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru belum optimal, terlihat dari ketiga aspek penilaian kompetensi profesional guru hanya memenuhi satu aspek saja yakni kemampuan dalam menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan. Sedangkan dalam kedua aspek lainnya belum optimal dilakukan, dalam hal kemampuan guru dalam menentukan standar kompetensi dan kompetensi dasar yang mesti dikuasai siswa, terlihat bahwa hal tersebut sudah dilakukan namun guru belum mengaplikasikan dalam proses pembelajaran, juga dalam kemampuan guru mengembangkan materi secara kreatif, terlihat bahwa itu sudah dilakukan namun penggunaan metode mengajar, sumber belajar dan media pembelajaran yang masih minim.¹⁸

Melihat hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa perlu adanya program peningkatan kompetensi profesional guru agar seluruh aspek di dalamnya dalam diterapkan dengan baik dalam pembelajaran, salah upaya yang dapat dilakukan yakni mengadakan pelatihan seperti in house training. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Andi Sugiati tahun 2022 berjudul “*The Effect of Educational Training and Teacher Professional Training in Improving Teacher Professional Competence at SMA Negeri 2 Bantaeng*” Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan profesi guru memiliki pengaruh terhadap kompetensi profesional guru dengan perolehan signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai uji t sebesar 1,196. Dikarenakan hasil penelitian ini menunjukkan H11 diterima, maka telah melewati standar yang ditetapkan di mana jika signifikansinya $0,001 < 0,005$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan profesi guru terhadap kompetensi guru.¹⁹

¹⁸ Noveria Novi, Sulistyarini Sulistyarini, and Gusti Budjang, “Analisis Kompetensi Profesional Guru Dalam Pembelajaran Sosiologi Di Kelas X SMA Adisucipto Sungai Raya,” *Jurnal Program Studi Pendidikan Sosiologi FKIP UNTAN Pontianak* 3, no. 11 (2019): 1–14.

¹⁹ Andi Sugiati, “The Effect of Educational Training and Teacher Professional Training in Improving Teacher Professional Competence at SMA Negeri 2 Bantaeng,” *JED (Jurnal Etika Demokrasi)* 7, no. 1 (2022): 195–207.

Seirama dengan penelitian diatas, ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dijalankan oleh Titik Suhartini tahun 2021 berjudul “In House Training (IHT) Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun RPP Merdeka Belajar”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan kompetensi guru dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Di mana pada kondisi awal hanya 17% guru yang memiliki kompetensi dalam kategori baik, 17% dalam kategori cukup, dan 66% dalam kategori kurang. Namun, setelah diberikan tindakan berupa kegiatan in house training, pada siklus I terjadi peningkatan di mana 66% guru berada dalam kategori baik dan 34% dalam kategori cukup. Pada siklus II terjadi peningkatan 83% guru dalam kategori baik dan 17% berada dalam kategori cukup.²⁰ Seirama dengan kedua penelitian sebelumnya, ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dijalankan oleh Yulaekah tahun 2023 berbentuk tesis berjudul “Pengaruh On Job Training dan Off Job Training Terhadap Kompetensi Profesional dan Pedagogik Guru Di Salafiyah Ula Pondok Pesantren Imam Syafi’i (PONTRENIS) Kota Batam”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *on job training* dengan kompetensi profesional guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0.660 lebih besar dari 0.297 dan signifikan 0.00 lebih kecil dari 0.05, di mana hal tersebut menunjukkan bahwa adanya korelasi yang signifikan antara keduanya dengan derajat hubungan variabel terletak pada rentang 0.61-0.80, yang termasuk dalam kateogori korelasi yang kuat.²¹

Dalam menjalankan tugas dan fungsi nya sebagai sebuah profesi yaitu guru, maka perlu ditunjang oleh kompetensi-kompetensi inti yang telah ditetapkan, salah satunya yaitu kompetensi profesional. Sopandi berpendapat bahwa kompetensi profesional mencakup kepakaran serta keahlian dalam bidangnya. Maka jika seorang guru yakni harus menguasai bahan atau materi yang diajarkan berikut metodenya, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya juga memiliki jiwa solidaritas dengan rekan kerjanya. Begitupula menurut Yamin dan Maisah dalam Jurnal Tryanti Kisria bahwa kompetensi profesional yakni kecakapan dalam menguasai materi pembelajaran secara mendalam dan komprehensif, baik kurikulum mata pelajaran yang digunakan di

²⁰ Suhartini, “In House Training (IHT) Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rpp Merdeka Belajar.” Hlm. 76

²¹ Yulaekah, “Pengaruh On Job Training Dan Off Job Training Terhadap Kompetensi Profesional Dan Pedagogik Guru Di Salafiyah Ula Pondok Pesantren Imam Syafi’i (PONTRENIS) Kota Batam” (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2023).

sekolah maupun inti keilmuan yang terkait, serta menguasai struktur dan metodologi keilmuan.²²

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa istilah profesional merupakan suatu ungkapan yang menggambarkan atas kualitas seseorang yang memiliki profesi terhadap profesinya, yang mencakup tingkatan pengetahuan, keahlian, keterampilan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Maka untuk meningkatkan kompetensi tersebut perlu diadakannya suatu pelatihan yang menunjang peningkatan kemampuan, pengetahuan, maupun keterampilan sesuai dengan bidangnya. Kemampuan profesional guru tidak terbentuk secara spontan atau alamiah, akan tetapi memerlukan pendidikan dan pelatihan yang untuk membentuk tenaga pendidik yang profesional.

Salah satu sekolah yang terpilih menjadi sekolah penggerak angkatan III di Kota Malang berdasarkan surat keputusan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah (Dirjen PAUD Dikdasmen) tentang penetapan satuan pendidikan pelaksana program sekolah penggerak angkatan III adalah SMPN 25 Malang.²³ Berdasarkan hasil wawancara pra-lapangan, SMPN 25 Malang telah melaksanakan program pelatihan terhadap guru-guru di sekolah melalui *in house training*, sebagai salah satu bagian dari intervensi sekolah penggerak yaitu penguatan SDM. Salah satu kendala yang dihadapi selama pelaksanaan *in house training* yakni keterbatasan waktu, di mana pelaksanaan *in house training* berbarengan dengan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Kendala mengapa betul optimalnya kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang adalah kurangnya faktor motivasi untuk mengikuti pelatihan, disebabkan oleh banyaknya jam dan tugas mengajar. Selain itu, agak sulit mengubah mindset mengajar beberapa guru yang masih nyaman dengan model *teacher center* ke model pembelajaran yang lebih baru.

SMPN 25 Malang juga telah berhasil terpilih sebagai satu-satunya sekolah menengah pertama negeri pelaksana program sekolah penggerak angkatan 03 Kota Malang di Kecamatan Lowokwaru serta telah melaksanakan berbagai praktik baik

²² Trysanti Kisria Darsih, "Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan, Supervisi Akademik Terhadap Kompetensi Profesional Guru Akuntansi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Langkat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating," *Jurnal Sintaksis* 1, no. 1 (2019): 1–10.

²³ Tata Kelola Peraturan, "Surat Keputusan Penetapan Satuan Pendidikan Terlaksana Program Sekolah Penggerak Angkatan III," *Paudpedia*, last modified 2022, accessed August 5, 2023, <https://paudpedia.kemdikbud.go.id/tata-kelola/peraturan/surat-keputusan-penetapan-satuan-pendidikan-terlaksana-program-sekolah-penggerak-angkatan-iii?ref=MTA4OC00NGU0NDYwNQ==&ix=MTctYTQ4ZmU5YTc=>.

sebagai pengimbasan hasil *in house training* kepada beberapa sekolah yang satu lingkup dengan SMPN 25 Malang, diantaranya: SMPN 26 Malang, SMPN 13 Malang, SMPN 18 Malang, dan 1 SMP swasta. Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik membahas penelitian tentang “Manajemen *In House Training* Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMPN 25 Malang”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, fokus penelitian pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang?
2. Bagaimana pelaksanaan *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang?
3. Bagaimana evaluasi *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang.
2. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang.
3. Untuk mendeskripsikan evaluasi *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang peneliti lakukan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan referensi bagi ilmu pengetahuan serta acuan perbandingan bagi penelitian berikutnya terkait peningkatan kompetensi profesional guru melalui *in house training* terkhusus aspek-aspek dalam Program Sekolah Penggerak.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Dapat mengembangkan pola pikir dan pemahaman praktis sesuai dengan sesuai disiplin ilmu yang peneliti tekuni selama ini.

b. Bagi SMPN 25 Malang

Dapat dijadikan bahan refleksi untuk mengoptimalkan kegiatan *in house training* dalam program sekolah penggerak di SMPN 25 Malang.

c. Bagi peneliti berikutnya

Dapat dimanfaatkan sebagai sumber referensi tambahan dalam melakukan penelitian berikutnya guna mengembangkan ilmu pengetahuan.

E. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan penelusuran peneliti, maka diperoleh sejumlah penelitian terdahulu yang memiliki persamaan topik atau kajian yang relevan. Dengan demikian, peneliti menjadikan beberapa penelitian terdahulu tersebut sebagai acuan dan perbandingan agar terhindar dari kesamaan penelitian. Berikut beberapa penelitian terkait dengan penelitian yang akan peneliti laksanakan.

Pertama, Skripsi yang ditulis oleh Nafisah Aini Triaji pada tahun 2020 yang berjudul “Manajemen Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Kasus Di SMPN 4 Ponorogo)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi tenaga pendidik di SMPN 4 Ponorogo disusun berdasarkan rekomendasi raport mutu sekolah dan pelaksanaan pengembangan dilakukan minimal 6 bulan sekali atau bisa lebih dengan mengundang narasumber. Untuk evaluasi kegiatan program pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional tenaga pendidik dilakukan di akhir kegiatan dengan mengisi angket, dokumentasi dan observasi oleh tim monev.²⁴ Adapun perbedaan pada penelitian terdahulu yakni fokus pada manajemen pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional dalam meningkatkan mutu lulusan, sedangkan penelitian ini fokus pada manajemen *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang, sedangkan persamaannya terdapat pada topik pengembangan kompetensi profesional guru dan menggunakan pendekatan kualitatif.

²⁴ Naffisah Aini Triaji, “Manajemen Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Kasus Di Smp Negeri 4 Ponorogo),” 2020.

Kedua, artikel jurnal yang ditulis oleh Muasisah Jadidah pada tahun 2023 yang berjudul “Manajemen Pelatihan Dalam Rangka Pengembangan Karir Dosen Di Lembaga Peningkatan Pengembangan Pembelajaran Universitas Pancasila”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa program pelatihan yang dijalankan di LP3UP mencerminkan pelatihan yang efektif dan efisien sesuai dengan teori dan pendapat beberapa ahli manajemen. Tahapan yang dilakukan dalam pelatihan meliputi perencanaan pelatihan berisi kegiatan peningkatan kemampuan belajar mengajar bagi instruktur dan peningkatan belajar bagi dosen, pengorganisasian pelatihan berisi kegiatan penempatan personel dalam struktur lembaga LP3UP ditunjuk oleh pimpinan universitas, pelaksanaan pelatihan mengungkap materi proses belajar mengajar di universitas pancasila dan hasil pengawasan menunjukkan pelaksanaan pelatihan berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan yang ditetapkan.²⁵ Adapun perbedaan pada penelitian terdahulu yakni pelatihan yang diadakan guna meningkatkan proses belajar mengajar di universitas pancasila untuk pengembangan karirnya, sedangkan persamaannya yaitu terdapat pada topik pembahasan mengenai manajemen pelatihan dan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

Ketiga, artikel jurnal yang ditulis oleh Moh. Harun Al Rosid dan Eka Nurfitriah Ahadiyah pada tahun 2021 yang berjudul “Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri 2 Pesanggrahan Tahun 2021/2022” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan dilakukan dengan sistem yang akuntabel dan transparan, terdapat beberapa program pelatihan dan pengembangan seperti program peningkatan kualifikasi pendidikan, program penyeteraan dan sertifikasi, program supervisi pendidikan, program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), serta program pelatihan untuk tenaga pendidik selain guru dan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan tidak ditemukan kendala yang mempengaruhi proses tersebut, karena sekolah hanya mengikuti program-program yang umumnya berasal dari pemerintah, baik dari dinas pendidikan tingkat kabupaten atau provinsi. Sekolah akan mengirim delegasi apabila menerima pemberitahuan atau surat undangan untuk mengikuti pelatihan dan

²⁵ Muasisah Jadidah, “Manajemen Pelatihan Dalam Rangka Pengembangan Karir Dosen Di Lembaga Peningkatan Pengembangan Pembelajaran Universitas Pancasila” (n.d.): 445–449.

pengembangan tersebut.²⁶ Dengan demikian, maka perbedaan penelitian terdahulu yakni lebih fokus pada pengelolaan dan pengembangan profesionalisme guru yang diadakan oleh pemerintah dan jika ada undangan saja, sedangkan persamaan yaitu meneliti tentang program pengembangan kompetensi guru dan menggunakan pendekatan kualitatif.

Guna mempermudah dalam melihat persamaan dan perbedaan beberapa penelitian di atas, maka disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Orisinalitas Penelitian

No	Nama/Tahun Penelitian/ Sumber/Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Nafisah Aini Triaji, 2020, Skripsi, Manajemen Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Kasus Di SMPN 4 Ponorogo)	Meneliti topik pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik	Peneliti fokus pada manajemen pengembangan dua kompetensi yakni kompetensi pedagogik dan profesional	Penelitian ini berfokus pada manajemen pelatihan berbasis in house training untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang
2.	Muasisah Jadidah, 2020, Jurnal, Manajemen Pelatihan Dalam Rangka	meneliti bidang manajemen pelatihan	penelitian terdahulu lebih fokus pada manajemen pelatihan untuk peningkatan karir	

²⁶ Firdha Hayati and Erni Munastiwi, "Program Human Resource Development Untuk Mengembangkan Kompetensi Pendidik Pada PAUD Mutiara Bantul, Yogyakarta," *Jurnal Golden Age* 5, no. 2 (2021): 63–70, <http://e-journal.hamzanwadi.ac.id/index.php/jga/article/view/3089>.

	Pengembangan Karir Dosen Di Lembaga Peningkatan Pengembangan Pembelajaran Universitas Pancasila		dosen, sedangkan penelitian ini fokus pada manajemen pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru	
3.	Moh. Harun Al-Rasyid dan Eka Nurfitriya, 2021, jurnal, Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri 2 Pesanggaran Tahun 2021/2022	Meneliti tentang manajemen program pelatihan	Penelitian terdahulu lebih fokus pada pelatihan dan pengembangan profesinalisme guru yang diadakan pemerintah berdasarkan surat undangan yang diterima, sedangkan penelitian ini fokus pada manajemen in house training.	

Berdasarkan paparan orisinalitas penelitian pada tabel diatas, maka posisi penelitian yang akan dijalankan oleh peneliti yaitu memfokuskan penelitiannya pada bagaimana manajemen pelatihan khususnya berbasis *in house training* untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang sebagai sekolah penggerak. Penelitian ini mengacu para proses pelatihan yang diperkenalkan oleh Branch sebagai acuan selama proses penelitian berlangsung

F. Definisi Istilah

Guna menghindari interpretasi yang beragam dari pada pembaca mengenai istilah konsep-konsep yang ada pada fokus penelitian, peneliti akan merinci dan menjabarkan istilah-istilah yang tercantum pada judul penelitian sebagai berikut:

1. Manajemen *In House Training*

Manajemen *in house training* merupakan sebuah proses pengelolaan program pelatihan guru yang diselenggarakan secara internal oleh sekolah, menggunakan lokasi sendiri, alat sendiri, memilih peserta dan trainer sendiri, dengan tetap memperhatikan fungsi-fungsi manajemen mulai dari menganalisis kebutuhan pelatihan sampai dengan mengevaluasi program pelatihan, guna meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan kebutuhan zaman, agar menghasilkan kinerja yang maksimal.

2. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru merupakan satu diantara empat kompetensi dasar yang esensial bagi keberhasilan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi penguasaan materi pembelajaran secara mendalam dan komprehensif terhadap materi pembelajaran.

3. Program Sekolah Penggerak

Program sekolah penggerak merupakan sebuah program yang dicanangkan oleh Kemendikbudristek sejak tahun 2021, sebagai upaya mewujudkan visi pendidikan Indonesia melalui terciptanya pelajar pancasila, dengan lima intervensi salah satunya yaitu penguatan SDM sekolah.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman mengenai isi penelitian ini, pembahasan pada penelitian ini dibagi menjadi enam bab. Di mana tiap bab memuat sub-bab yang bertujuan untuk menguraikan poin-poin penting dalam penelitian ini. Dengan itu, susunan sistematika penulisan pada proposal skripsi ini akan dijabarkan berikut ini:

BAB I berisi pendahuluan yang mendeskripsikan dan merinci aspek-aspek seperti konteks penelitian daripada permasalahan yang diteliti, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, definisi istilah, serta sistematika penulisan.

BAB II yakni memuat pemaparan kajian pustaka yang terdiri dari teori dan konsep-konsep terkait topik penelitian serta kerangka berpikir penelitian. Adapun

kajian pustaka pada penelitian ini mencakup: Manajemen *In House Training*, Kompetensi Profesional Guru, dan Program Sekolah Penggerak.

BAB III yakni memuat pemaparan mengenai metode penelitian yang meliputi: Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, kehadiran peneliti, Lokasi penelitian, data dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan, serta prosedur penelitian yang ditempuh.

BAB IV memuat paparan data dan temuan hasil penelitian yang peneliti peroleh di lapangan.

BAB V memuat pembahasan hasil penelitian yang di dapatkan mengenai manajemen in house training pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang serta tafsiran temuan penelitian.

BAB VI merupakan bagian penutup yang memuat kesimpulan dan saran terhadap penelitian yang telah dilakukan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen *In House Training*

Menurut Al-Munawwir yang dikutip dalam jurnal literasi pendidikan nusantara, bahwa kata manajemen berasal dari bahasa latin yakni “*manus*” yang berarti tangan dan *ageree* berarti melakukan. Jika digabungkan menjadi sebuah kata kerja *manager* maka berarti melakukan penanganan.²⁷ Selaras dengan arti kata manajemen yang berasal dari bahasa inggris yaitu “*management*” yang berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengurus atau tata laksana.²⁸ Senada pula dengan arti manajemen dari bahasa latin maupun bahasa inggris, dalam jurnal literasi pendidikan nusantara menguti pendapat Ramayulis bahwa manajemen dapat disebut pula “*al-tadbir*” (pengaturan), dengan asal kata dabbara (mengatur) yang terdapat dalam Al-Qur’an surat As-Sajdah (32): 5

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ ۝

Terjemahnya: “Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (segala urusan) itu naik kepada-Nya pada hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.”

Dengan demikian diketahui bahwa kegiatan manajemen telah terjadi di masa lampau dan tertuang pula di dalam al-Quran. Ayat tersebut menerangkan bahwa Allah telah mengatur segenap yang ada di dunia ini sehingga berada pada tempat atau waktunya masing-masing, seperti planet yang berputar pada orbitnya begitupun adanya pergantian siang dan malam.

Sementara itu secara terminologi, para ahli telah mengemukakan beragam definisi tentang manajemen, diantaranya:²⁹

- a. George R. Terry mendefinisikan manajemen adalah sebuah langkah untuk mengarahkan atau memandu, serta menggerakkan atau mengoptimalkan

²⁷ Nana Suryapermana Juhji, Wawan Wahyudin, Eneng muslihah, “Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam.” *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, No.2 (2020): 111-124

²⁸ Dina Novita Mochammad Mochklas, *Dasar Manajemen: Membangun Sistem dan Organisasi*, ed. Nathanel Rintho R. Renung, Eleazar Mali P (Kota Bandung: Media Sains Indonesia, 2023). hlm. 1

²⁹ Mochklas. *Dasar Manajemen: Membangun Sistem dan Organisasi*. hlm.2-4

sumber daya manusia dan lainnya, termasuk bahan, keuangan, metode dan pasar guna mencapai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

- b. Hersey dan Blanchard mendefinisikan manajemen adalah proses kolaborasi antara individu, kelompok, sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Clayton Reeser mendefinisikan manajemen adalah melibatkan upaya terkoordinasi dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya fisik dan manusia, yang diimplementasikan melalui fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan dan pengawasan.

Maka dapat dipahami dan disimpulkan dari beberapa definisi manajemen di atas, bahwa manajemen merupakan sebuah proses yang bertujuan mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien melalui kegiatan-kegiatan yang terstruktur dan terorganisir dengan mengoptimalkan penggunaan bermacam sumber daya yang dimiliki organisasi.

Pelatihan secara etimologi adalah terjemahan kata “*training*” dari kata dasar “*train*” yang berarti memberi pelajaran dan praktik agar terbiasa melakukan sesuatu. Dalam suatu kegiatan pelatihan tentu membutuhkan manajemen atau pengelolaan yang diperhatikan secara baik agar tujuan dari pelatihan tersebut tercapai sebagaimana mestinya, juga untuk meminimalisir hambatan-hambatan yang terjadi selama proses pelatihan. Terdapat beragam definisi pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli, baik definisi pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun pelatihan saja.

Soekidjo Notoatmojo berpendapat bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah upaya bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia, terkhusus dalam aspek kapabilitas intelektual dan karakteristik kepribadian manusia. Notoatjomo pun menegaskan bahwa pelatihan merupakan komponen yang tak terpisahkan dari suatu proses pendidikan, yang mana sebagai suatu upaya peningkatan mutu sumber daya manusia, terutama dalam hal peningkatan kompetensi intelektual dan kepribadian sumber daya manusia.³⁰ Seirama dengan pendapat Notoatmojo, pelatihan menurut Viethzal Rivai yang dikutip dalam jurnal Wiwin Wianti, dkk tahun 2019 dinyatakan

³⁰ I A R Sanjani, “Pengelolaan Pelatihan Di Perwakilan Bkkbn Daerah Istimewa Yogyakarta,” *E-Jurnal Skripsi Program Studi Teknologi* 7, no. 20 (2018): 545–553. Hlm. 545

bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mencakup pembelajaran untuk mendapatkan dan mengembangkan keterampilan di luar sistem pendidikan dalam periode waktu yang singkat, dengan penekanan lebih pada penerapan praktis daripada aspek teoritis.³¹

Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright berpendapat bahwa “*Training is a planned effort to facilitate the learning of job related knowledge, skills, and behavior by employee*”. Berarti bahwa pelatihan adalah sebuah usaha yang telah dirancang untuk mewadahi pembelajaran mengenai pekerjaan terkait dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku seorang pegawai. Menegaskan definisi sebelumnya, Gomes pun berpendapat bahwa definisi pelatihan adalah segenap upaya yang dilakukan untuk meningkatkan performansi pegawai pada sebuah pekerjaan yang sedang dipikulnya atau sebuah pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya.³² Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Bab I Pasal I bahwa “Pelatihan (pelatihan kerja) adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”.³³

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya yang telah disusun secara terencana dan sistematis guna meningkatkan pengetahuan serta keterampilan seorang pegawai agar mampu menghasilkan performa kerja yang lebih optimal. Dalam pelaksanaannya pelatihan dapat terbagi menjadi dua jenis, yakni: *public training* dan *in house training*. *Public training* berarti pelatihan SDM yang diselenggarakan oleh lembaga penyelenggara pelatihan SDM, sedangkan *in house training* berarti pelatihan yang diselenggarakan secara khusus, baik materi, lokasi, dan waktu dapat disesuaikan dengan kebutuhan lembaga.³⁴

³¹ Wiwin Wianti and Aida Nur Aisyah Rachman, “Analisis Prosedur Pelatihan Karyawan Pada PT Istana Karang Laut Jakarta Selatan,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 17, no. 3 (2019): 159–168. hlm. 160.

³² Moh. Toharuddin, “Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Inklusif Berbasis Kebutuhan” (2019): 88–90. hlm. 50.

³³ *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional*, 2006.

³⁴ Gemilang Learning Center, “In House Training Dan Public Training, Mana Yang Lebih Bagus?,” *PT. Rayhan Gemilang Sejati*, last modified 2020, accessed October 1, 2020, <https://www.gemilanglearningcenter.com/in-house-training-dan-public-training-mana-yang-lebih-bagus/#:~:text=Public Training adalah pelatihan SDM,dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. diakses pada 15 Oktober 2023>

Istilah *In House Training* terdiri dari suku kata bahasa Inggris, yakni *In House* dan *Training*. *In House* berarti di rumah sendiri, sedangkan *Training* berarti pelatihan. Menurut Kitching & Blackburn dalam jurnal Enjang Yusuf, dkk mendefinisikan bahwa IHT adalah salah satu bentuk pelatihan yang dilaksanakan di internal lembaga, pengaplikasian program IHT ini diawali oleh perusahaan bisnis dan industri dengan tujuan guna meningkatkan kinerja karyawannya.³⁵ Pendapat Hadari Nawawi yang dikutip oleh Dadang Dahlan dalam jurnal Mailina, mengemukakan bahwa istilah *In House Training* memiliki persamaan arti dengan “*In Service Training*” yang merupakan sebuah upaya yang diselenggarakan dengan maksud untuk meningkatkan pengetahuan serta kompetensi guru pada bidang tertentu, sehingga mampu meningkatkan efisiensi serta produktivitas dalam mengerjakan tugas sesuai bidangnya. Pelaksanaan program *In House Training* ini pun menurut Gaffar yang dikutip oleh Dadang dalam jurnal Mailina sangat memerlukan manajemen yang baik, agar setiap tahapan dapat terorganisir dengan baik, mulai dari tahap penilaian kebutuhan pelatihan sampai evaluasi program pelatihan.³⁶

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu bentuk pelatihan internal sekolah bagi para guru di sekolah tersebut disebut *in house training* (IHT), di mana pada penelitian ini pelatihan tersebut diselenggarakan dalam rangka pengimbasan penguatan SDM sekolah pada program sekolah penggerak (PSP). Sebagaimana uraian di atas, maka program *in house training* ini pun mesti diiringi dengan manajemen yang baik agar berjalan secara efektif dan efisien, mulai dari tahap penilaian kebutuhan pelatihan sampai dengan tahap evaluasi program pelatihan. Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen *in house training* adalah serangkaian proses pelatihan guru berbasis *in house training* yang diselenggarakan di sekolah tempat guru tersebut bertugas, dengan narasumber yang berasal dari guru internal sekolah. Proses ini tentunya memperhatikan fungsi-fungsi manajemen yakni perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan *in house training*.

Terdapat beragam model pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli terkait siklus pelatihan, Syafrida mengutip pendapat Mayo dan Du Bois dalam bukunya,

³⁵ Ali and Takdir, “Penyelenggaraan Program In-House Training Sebagai Upaya Membentuk Guru Profesional.” hlm. 461

³⁶ M Mailina, “Peningkatan Kemampuan Guru Dalam Menyusun Keleng Kapan Mengajar Melalui In-House Training Yang Bermuara Kepada Higher Order Thinking Skills/HOTS Pada SD Negeri 136537 Tanjungbalai Tahun Palajaran 2021/2022,” *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan* (2021): 1–10. hlm.4

terdapat lima tahap siklus pelatihan yang dikenal dengan *continuous loop development and implementation model* atau *loop contonous system*, yakni:³⁷

- 1) *Analyze operational requirement*
- 2) *Defining training requirement*
- 3) *Developing objectives*
- 4) *Planning, developing and validating training*
- 5) *Conduct and evaluate training*

Senada dengan siklus pelatihan diatas, menurut Branch dalam bukunya terdapat lima tahapan yang perlu ditempuh dalam proses pelatihan, antara lain:³⁸

- 1) *Analysis* (analisis)

Analysis adalah tahap awal yang dilakukan guna merencanakan sebuah program pelatihan. Pada tahap ini penyusun atau panitia program pelatihan perlu melaksanakan proses penilaian kebutuhan pelatihan atau dikenal dengan istilah *Training Need Analysis* (TNA), proses ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang terkait dengan kebutuhan dan kualifikasi SDM daalam lembaga atau sekolah yang mungkin dapat diatasi melalui penyelenggaraan program pelatihan. Sehingga tahap ini dapat menggambarkan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan lembaga.

- 2) *Design* (desain)

Design merupakan tahap kedua yang perlu dilakukan dalam merencanakan serta mengembangkan sebuah program pelatihan. Tahap ini dilakukan untuk mengidentifikasi kemampuan-kemampuan spesifik yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan agar dapat menguasai kompetensi umum program pelatihan. Selain itu, dalam tahap ini juga sebagai proses penetapan rencana strategi pembelajaran yang digunakan dan instrumen evaluasi untuk menilai hasil belajar yang dicapai peserta setelah mengikuti program pelatihan.

³⁷ Sahir Hafni Syafrida, *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM*, ed. janner simarmata abdul karim, *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., cetakan 1. (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2023). Hlm. 24

³⁸ Branch, *Approach, Instructional Design: The ADDIE*, vol. 53, p. . hlm 2-3

3) *Development* (pengembangan)

Tahap ini digunakan sebagai proses produksi media pembelajaran baik dengan cara membeli, menciptakan atau memodifikasi untuk digunakan ketika proses penyampaian materi program pelatihan. Media yang dikembangkan diharapkan dapat memfasilitasi peserta program pelatihan guna mencapai kompetensi khusus maupun umum dari program pelatihan yang diikutinya. Beragam media pembelajaran dalam program pelatihan diantaranya bahan cetak, model dan simulator, video, web atau internet.

4) *Implementation* (pelaksanaan)

Tahap ini merupakan proses perealisasiian program pelatihan berdasarkan desain yang telah dikembangkan sebelumnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada tahap ini seluruh komponen dalam pelatihan seperti narasumber/fasilitator, tempat, waktu dan sarana pendukung dikerahkan untuk melaksanakan program pelatihan sesuai yang telah direncanakan.

5) *Evaluation* (evaluasi)

Tahap ini merupakan tahap terakhir dari sebuah manajemen program pelatihan sebagai proses untuk menilai sebuah program pelatihan yang berdasarkan tujuan penggunaannya dibagi menjadi dua yakni: evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Evaluasi formatif adalah jenis evaluasi yang diterapkan dengan tujuan meningkatkan kualitas proses atau hasil. Pendekatan evaluasi ini melibatkan pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan program yang dievaluasi. Sedangkan evaluasi sumatif bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi mengenai nilai dan manfaat program, yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan terkait keberlanjutan program pelatihan.

Dengan demikian beberapa komponen dalam siklus pelatihan dapat disesuaikan dan dikembangkan berdasarkan kebutuhan lembaga atau sekolah masing-masing. Maka dapat disimpulkan dari beragam model pelatihan yang dipopulerkan oleh para ahli di atas, bahwa secara garis besar siklus pelatihan meliputi tiga tahap yakni perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Di mana pada proses perencanaan berdasarkan Branch mencakup tiga proses yakni *analysis* (analisis), *design* (desain), dan *development* (pengembangan). Ketiga tahap siklus pelatihan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan *In House Training*

Perencanaan merupakan tahap awal jika hendak melaksanakan sesuatu. Perencanaan berasal dari kata *planning* dalam bahasa Inggris yang merupakan salah satu fungsi inti dalam manajemen. Perencanaan dapat dikatakan sebagai penentu arah sebuah kegiatan yang akan dijalankan oleh organisasi atau lembaga, karena bersifat fundamental dan menjadi titik tolak setiap fungsi manajemen yang lainnya. Geogre R. Terry berpendapat bahwa perencanaan merupakan sebuah kegiatan yang menggunakan pemikiran, pandangan, kemampuan memandang masa depan.³⁹ Sejalan dengan pendapat George, Yani dalam jurnalnya menyatakan bahwa perencanaan mencakup beberapa unsur, yakni: pandangan atau sasaran di masa yang akan datang, serangkaian aktivitas tindakan, tahapan yang sistematis, hasil dan tujuan yang ingin dicapai.⁴⁰ Seirama dengan pernyataan sebelumnya, Mondy dan Premeaux menyatakan bahwa perencanaan adalah tahap untuk menetapkan apa yang ingin dan mesti dicapai serta strategi atau cara untuk mewujudkannya.⁴¹

Dalam pengimplementasian perencanaan wijaya mengemukakan bahwa perlu mempertimbangkan beberapa hal dasar, yakni: 1) perencanaan yakni menentukan alternatif, 2) realistis dan ekonomis, 3) harus adanya koordinasi, 4) didasarkan pada pengalaman, pengetahuan, serta intuisi, 5) dilandasi oleh partisipasi, 6) mempertimbangkan segala kemungkinan, 7) fleksibel, 8) dapat menjadi dasar bagi fungsi-fungsi manajemen lainnya, 9) harus mampu mendayagunakan fasilitas yang dimiliki, 10) dinamis, 11) cukup waktu, dan 12) didasarkan pada penelitian.⁴²

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam mengimplementasikan atau mewujudkan tindakan dari suatu perencanaan perlu memperhatikan beberapa hal dasar yang telah disebutkan di atas. Allah pun telah mengarahkan kita untuk memperhatikan hari esok dengan membuat suatu perencanaan, sebagaimana yang tertuang dalam surah Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعَادٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

³⁹ Citra Ayu Anisa, "Tingkat Manajemen Dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen," *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021): 150–164. hlm.156

⁴⁰ Yani Sumarni, "Manajemen Pelatihan Guru PAI Dalam Meningkatkan Kompetensi IT Untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran Siswa," *Jurnal Sosial Sains* 1, no. 10 (2021): 1152–1169. hlm. 1159

⁴¹ Amiruddin Candra Wijaya, Suhardi, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*, ed. M.Pd. Nasrul Syakur Chaniago, S.S., Pertama. (Medan: UMSU Press, 2023). hlm. 32-33

⁴² Candra Wijaya, Suhardi. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. hlm. 38-47.

Terjemahnya: “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.

Dengan demikian diketahui bahwa sanya Allah telah mengarahkan untuk membuat perencanaan akan apa yang akan dikerjakan, sebagaimana tertuang dalam Al-Qur’an. Perencanaan memberikan ruang untuk seseorang memikirkan apa yang hendak diperbuatnya pada esok hari.

Untuk melaksanakan pelatihan ada beberapa indikator pelatihan yang perlu diperhatikan oleh penyelenggara pelatihan, serta perlu diketahui dan dipahami ketika proses perencanaan. Terdapat lima indikator pelatihan menurut Mangkunegara, antara lain:⁴³

1) Tujuan Pelatihan

Pelatihan harus memiliki tujuan yang nyata juga bisa diukur, sehingga pelatihan yang akan dilaksanakan memiliki tujuan untuk mengembangkan kemampuan kerja supaya peserta mampu menghasilkan kinerja yang optimal serta menambah pemahaman dan kesadaran peserta terkait etika kerja yang mesti diterapkan dalam suatu lembaga.

2) Materi

Materi yang diberikan semestinya sesuai dengan tujuan dari pelatihan yang akan dilaksanakan. Beberapa materi yang dapat diberikan kepada peserta, seperti: pengelolaan, penyusunan naskah, aspek psikologis pekerjaan, komunikasi di lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan serta pelaporan pekerjaan.

3) Metode Yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam pelatihan yaitu metode dengan teknik partisipatif, seperti diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

⁴³ Nazarullah Syamsul Akmal, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Jurnalis Media Online Sekretariat Dpc Pwi Kabupaten Pidie,” *Jurnal Ekobismen* 1 (2021): 1–14. hlm. 5

4) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan merupakan pegawai perusahaan atau lembaga yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang memperoleh rekomendasi pimpinan.

5) Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih sebagai pemberi juga mesti memenuhi kriteria persyaratan tertentu, diantaranya: memiliki keahlian dengan materi yang akan disampaikan atau diberikan, mampu menumbuhkan motivasi serta mampu menggunakan metode partisipatif.

Maka dapat dipahami dari penjelasan lima indikator di atas bahwa penyelenggaraan pelatihan harus direncanakan dengan matang, yang mencakup tiap-tiap aspek di dalamnya, mulai dari tujuan pelatihan, materi yang disajikan, metode yang diterapkan, kualifikasi peserta yang dapat mengikuti pelatihan, serta pelatih yang kompeten di bidang tertentu yang akan disampaikan sebagai sebuah materi.

Berdasarkan proses manajemen pelatihan yang dikemukakan oleh Branch, maka proses perencanaan mencakup tahap analisis kebutuhan pelatihan, desain pelatihan, dan pengembangan bahan pelatihan. Tahap analisis kebutuhan pelatihan merupakan tahap awal dalam proses perencanaan atau perancangan pelatihan, yang didalamnya mencakup kegiatan penilaian kebutuhan pelatihan yang juga disebut dengan *Training Need Analysis* atau TNA. Menurut Barzatte yang dikutip oleh Iduar dalam jurnalnya, TNA merupakan tahap pengumpulan informasi terkait kebutuhan organisasi yang kemungkinan mampu ditangani melalui pelaksanaan suatu pelatihan.⁴⁴

Dalam melakukan penilaian kebutuhan pelatihan perlu melalui enam langkah berdasarkan pendapat Branch dalam bukunya, antara lain:⁴⁵

1) Validasi permasalahan di lapangan

Pengumpulan informasi dapat dilakukan dengan menggunakan beragam metode pengumpulan data seperti: observasi, wawancara dengan siswa atau guru, survei, analisis dokumen maupun uji kinerja untuk mengetahui kebutuhan siswa, masalah kinerja maupun kompetensi guru. Instrumen

⁴⁴ Sanjani, "Pengelolaan Pelatihan Di Perwakilan Bkkbn Daerah Istimewa Yogyakarta." hlm. 547

⁴⁵ Branch, *Approach, Instructional Design: The ADDIE*, vol. 53, p. .hlm. 24-56

digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam mendeskripsikan secara akurat tentang masalah kinerja atau kompetensi. Beberapa instrumen yang dapat digunakan dalam analisis kebutuhan pelatihan diantaranya: check list, skala nilai, dan panduan wawancara. Pada tahap ini tim yang bertugas dalam analisis kebutuhan pelatihan dapat mengidentifikasi, menganalisis serta memvalidasi faktor-faktor penyebab masalah yang terjadi di lembaga atau organisasi.

2) Menentukan tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan dilakukan guna menentukan solusi yang diperlukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh guru dalam menerapkan model pembelajaran terkini agar dapat meningkatkan kompetensinya agar berpengaruh terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik.

3) Konfirmasi sasaran peserta pelatihan

Konfirmasi dilakukan untuk mengetahui bahwa guru yang mengampu mata pelajaran dengan menerapkan model pembelajaran terkini dapat dijadikan sebagai sasaran pengembangan kompetensi guru dalam proses pembelajaran. Pengembangan ini dilakukan berdasarkan karakteristik, pengalaman belajar, serta kebutuhan guru sehingga membantu untuk merumuskan desain pembelajaran yang akan dikembangkan dalam proses pelatihan

4) Identifikasi sumber daya yang diperlukan

Sumber daya yang dibutuhkan dalam pengembangan proses pelatihan mencakup sumber daya material, fasilitas dan manusia. Sumber daya material dapat berasal dari berbagai referensi yang mendukung materi ajar, seperti hasil penelitian, buku ajar dan tambahan, hasil ikut serta sebuah pelatihan atau sumber bacaan lain yang kredibel. Fasilitas yang diperlukan meliputi perangkat keras dan lunak yang mendukung proses pelatihan seperti, media pembelajaran, proyektor LCD, dan lain sebagainya. Sedangkan sumber daya manusia yang dibutuhkan yakni narasumber atau fasilitator pelatihan yang mampu mengembangkan bahan ajar atau desain pembelajaran.

5) Menentukan sistem penyampaian materi

Pada langkah ini yaitu menentukan cara penyampaian materi atau desain pembelajaran yang akan dikembangkan. Di mana pada langkah ini perlu

dilakukan konsultasi lebih awal kepada pihak yang dianggap mampu melakukan validasi terhadap rencana yang dikembangkan sebelum dilakukan implementasi

6) Menyusun rencana pengelolaan pelatihan

Langkah ini bertujuan untuk merancang rencana pelaksanaan atau implementasi berdasarkan pertimbangan faktor waktu dan biaya.

Dapat dipahami dari uraian tahap analisis kebutuhan pelatihan, bahwa dalam menentukan hasil analisis kebutuhan pelatihan perlu diawali dengan pengumpulan data yang dibutuhkan. Data tersebut kemudian diidentifikasi dan divalidasi untuk mengatasi masalah kompetensi guru dalam sebuah lembaga, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi solusi yang dibutuhkan. Selanjutnya, mengkonfirmasi guru yang menjadi sasaran dalam pengembangan proses pembelajaran melalui program pelatihan. Setelah itu, dilanjutkan dengan mengidentifikasi sumber daya material, fasilitas maupun narasumber yang dibutuhkan, menentukan metode pembelajaran serta menyusun rencana pengelolaan pelatihan yang memperhatikan seluruh komponen dalam pelatihan. Setelah tahap analisis kebutuhan pelatihan, maka tahap berikutnya yakni desain pelatihan.

Menurut Pusdiklat Pegawai Depdiknas yang dikutip dalam Jurnal Bimbingan Konseling Islam, dalam menyusun atau merencanakan desain pelatihan perlu memperhatikan enam aspek, antara lain:⁴⁶

- 1) Tujuan pelatihan adalah hasil secara menyeluruh atau kompetensi yang diinginkan peserta melalui implementasi rencana pelatihan.
- 2) Media pelatihan yaitu mengenai media yang akan dimanfaatkan untuk menyajikan materi pelatihan.
- 3) Tujuan pembelajaran, menitikberatkan pada tahap-tahap yang akan dilalui untuk mencapai hasil pembelajaran yang diinginkan.
- 4) Metode/ kegiatan pembelajaran apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan pembelajaran.
- 5) Dokumentasi/bukti belajar, yaitu hasil konkret yang dihasilkan selama mengikuti kegiatan pelatihan atau pembelajaran, meliputi pengalaman

⁴⁶ Akhmad Fauzi Sayuti Saidatul Karimah, "Konsep Diklat Dalam Pandangan Notoatmodjo," *Jurnal Konseling Pendidikan Islam (JKPI)* 3, no. 2 (2022): 367–373.

melihat atau apa yang dilihat, mendengar, merasakan, membaca, dan berbagai aktivitas lainnya.

- 6) Evaluasi, penilaian dan pertimbangan terhadap kualitas bukti yang diperoleh untuk menyimpulkan apakah peserta berhasil mencapai tujuan pembelajaran atau tidak.

Senada dengan prosedur Pusdiklat Pegawai Depdiknas, Branch menuliskan prosedur desain program pelatihan efektif mencakup 4 tahapan, diantaranya:⁴⁷

- 1) Menetapkan tujuan pelatihan yang SMART (Spesifik, Measurable, Applicable, Realistic, dan Time Bound)
 - a. Spesific (spesifik) yakni tujuan yang hendak dicapai harus jelas, utuh dan merupakan rangkuman dari sekian kondisi. Misal, tujuannya yaitu agar peserta dapat membuat desain buku.
 - b. Measurable (terukur) yakni program yang disusun haruslah memiliki ukuran yang jelas terhadap hasil dan pencapaiannya.
 - c. Applicable (dapat diterapkan) yakni di mana hasil pelatihan yang diikuti dapat diterapkan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya pada pekerjaannya.
 - d. Realistic (realistis) yakni tujuan pelatihan yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan yang dihadapi sesuai kondisi nyata di lapangan.
 - e. Time bound (berbatas waktu) yakni jenjang waktu yang ditentukan dalam pencapaian tujuan.

- 2) Menyusun dan menetapkan instrumen penilaian

Menyusun instrumen penilaian atau monitoring dan evaluasi peserta maupun penyelenggaraan untuk mengukur pencapaian tujuan pelatihan. Instrumen penilaian yang dapat digunakan seperti lembar penilaian dalam bentuk check list atau skal nilai, soal tes dan non tes, kuis, proyek, dan bentuk instrumen evaluasi lainnya.

- 3) Menetapkan metode dan media pelatihan

Menentukan metode dan media pelatihan yang akan dimanfaatkan ketika proses penyampaian materi pelatihan. Hal ini dapat berupa PPT, grafik, teks, video, dan alat interaktif lainnya. Tahap ini juga harus

⁴⁷ Branch, *Approach, Instructional Design: The ADDIE*, vol. 53, p. .hlm. 60-81

mempertimbangkan kemudahan penggunaan, keterjangkauan, dan kemampuan dalam memenuhi tujuan pelatihan.

4) Menetapkan jadwal dan tempat program pelatihan

Penetapan jadwal dan tempat program pelatihan harus mempertimbangkan pelaksanaan kegiatan-kegiatan utama yang sedang dan mesti berlangsung dalam lembaga, agar tidak terjadi bentrok waktu dan agar kegiatan utama lembaga tidak terabaikan.

Berdasarkan uraian proses desain pelatihan diatas, maka dapat dipahami bahwa desain pelatihan mesti mengacu pada hasil analisis kebutuhan pelatihan yang telah dilaksanakan sebelumnya, yang kemudian seluruh komponen dalam pelatihan di desain dan ditetapkan sebaik mungkin, agar pelaksanaan pelatihan dapat mewedahi peserta pelatihan untuk memperoleh keterampilan atau kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas profesinya.

Tahap berikutnya dalam proses perencanaan yakni pengembangan pelatihan. Berdasarkan pendapat Branch dalam bukunya, pengembangan pelatihan terdapat beberapa tahapan. Di mana tujuan tahap ini untuk menghasilkan dan memvalidasi sumber belajar yang dipilih, berikut empat tahap dalam mengembangkan pelatihan:⁴⁸

1) Menghasilkan konten atau materi pelatihan

Dalam mengembangkan materi pelatihan harus memperhatikan beberapa prinsip yakni kesesuaian, konsistensi, dan kecukupan agar materi yang dihasilkan dapat meningkatkan kompetensi pengetahuan maupun keterampilan peserta pelatihan.

2) Mengembangkan media pelatihan

Pemilihan media pelatihan yang tepat sangat penting dalam menjalankan proses pelatihan berlangsung, meskipun media tidak sepenuhnya mempengaruhi keberhasilan pelatihan. Media pelatihan yang dikembangkan sebaiknya mengandung unsur motivasi bagi peserta pelatihan. dan perlu memperhatikan sifat praktis dalam penggunaannya.

3) Mengembangkan panduan untuk peserta pelatihan dan narasumber

Panduan ini mencakup informasi mengenai komponen-komponen dalam pelatihan secara menyeluruh. Panduan bukan hanya ditujukan kepada

⁴⁸ Branch, *Approach, Instructional Design: The ADDIE*, vol. 53, p. . hlm. 84-131

peserta pelatihan, melainkan juga bagi pendidik sebagai pedoman dalam menjalankan proses pelatihan. Selain itu, panduan ini berfungsi sebagai instruksi yang memungkinkan peserta pelatihan belajar secara mandiri.

4) Melakukan revisi formatif

Revisi formatif dilakukan untuk mendapat penilaian, koreksi, dan masukan dari berbagai ahli, baik yang ahli dalam materi maupun pengembangan bahan ajar/media pelatihan. Revisi ini dapat dilakukan dalam bentuk tes maupun non tes.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa tahap pengembangan pelatihan melibatkan narasumber mengembangkan materi pelatihan yang relevan, memilih media pelatihan dengan mempertimbangkan kepraktisan penggunaannya, menyusun buku panduan pelatihan bagi peserta maupun narasumber yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam proses pelatihan, serta melakukan revisi formatif dengan para ahli baik dalam bentuk tes maupun non tes. Tujuan tahapan ini agar proses pelatihan dapat menghasilkan hasil yang efektif.

Berdasarkan penjelasan tentang perencanaan pelatihan yang disampaikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa perencanaan pelatihan (*in house training*) melibatkan tiga proses utama: analisis kebutuhan pelatihan, desain pelatihan dan pengembangan pelatihan. Langkah-langkah ini dilakukan untuk memastikan perencanaan yang matang, sehingga pelaksanaan *in house training* dapat mencapai hasil yang diinginkan.

2. Pelaksanaan *In House Training*

Pelaksanaan termasuk satu diantara fungsi manajemen yang berfungsi untuk mewujudkan atau mengaktualisasikan perencanaan serta pengorganisasian yang telah ditentukan dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi atau lembaga. Fungsi pelaksanaan juga dikenal dengan fungsi pengarahan yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *actuating*. Berdasarkan dalam jurnal JMBE yang dikutip oleh Sahda, fungsi ini mencakup beberapa kegiatan yakni: mengarahkan, mengoordinasikan, serta memotivasi anggota supaya program yang direncanakan menunjukkan kemajuan dan memunculkan kepedulian dari pihak luar.⁴⁹

⁴⁹ Sahda Derana, "Application of POAC on Community-Based Urban Groundwater Management," *Journal of Management and Business Environment (JMBE)* 2, no. 2 (2021): 1–140. hlm. 130

Jika dikaitkan dengan pelatihan, maka proses pelaksanaan pelatihan merupakan proses perealisasi dari proses desain pelatihan dan pengembangan pelatihan, di mana peserta pelatihan benar-benar menerima instruksi dan materi yang disiapkan melalui tiga tahap dalam proses perencanaan. Beberapa cakupan kegiatan fungsi pelaksanaan yang dikemukakan oleh Branch berlaku bagi para panitia dan instruktur pelatihan, bagaimana mereka bisa merealisasikan pelatihan sesuai rencana yang telah ditentukan sejak awal. Dalam tahap implementasi tidak hanya sekedar merealisasikan yang telah direncanakan sebelumnya, namun sebelum merealisasikan pun perlu dilakukan beberapa persiapan agar pelaksanaan pelatihan berjalan dengan efektif. Strategi implementasi dalam penerapan desain pelatihan dalam model ADDIE perlu memperhatikan dua hal, yakni:⁵⁰

- 1) Mempersiapkan narasumber atau fasilitator

Tahap ini melibatkan proses identifikasi narasumber yang sesuai untuk menjadi fasilitator dalam penyampaian materi dan penggunaan media pelatihan.

- 2) Mempersiapkan peserta pelatihan

Pada tahap ini dapat dilakukan melalui beberapa strategi, diantaranya: 1) identifikasi pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan sebelum pelatihan, serta strategi untuk meningkatkan retensi informasi, 2) komunikasi pra pelatihan untuk memberikan informasi kepada peserta pelatihan, dengan harapan mendapat respon positif terhadap rencana implementasi mulai dari tempat, hasil yang diharapkan, desain pelatihan, instruksi yang diharapkan dan materi pelatihan yang direkomendasikan.

Dapat dipahami bahwa saat akan mengimplementasikan sebuah pelatihan perlu memperhatikan beberapa aspek sebelum pelaksanaannya, yakni penting untuk mempersiapkan narasumber yang tepat dengan materi yang akan disampaikan dan mempersiapkan peserta pelatihan dengan mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan awal sebelum pelatihan. Selain itu, melakukan komunikasi pra pelatihan juga diperlukan untuk memberikan informasi terkait aspek-aspek dalam pelatihan. Adapun berdasarkan pendapat Reiser dan Mollenda yang dikutip oleh

⁵⁰ Branch, *Approach, Instructional Design: The ADDIE*, vol. 53, p. . hlm. 134-149

Muthmainnah dkk dalam bukunya, terdapat tiga tujuan utama dari tahap implementasi sebagai berikut:⁵¹

- 1) Membimbing peserta pelatihan untuk mencapai tujuan pelatihan atau kompetensi tertentu
- 2) Menjamin terjadinya pemecahan masalah atau solusi untuk mengatasi kesenjangan kompetensi yang dibutuhkan peserta pelatihan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.
- 3) Memastikan adanya peningkatan kompetensi pengetahuan, keterampilan dan sikap pada akhir program pelatihan.

Iduar mengutip dalam jurnalnya pendapat Haris Mudjiman, bahwa ketika pelaksanaan pelatihan mesti memperhatikan tahapan yang mencakup:⁵²

- 1) Perkenalan, tahap ini dapat diisi dengan kegiatan perkenalan diri antar peserta maupun dengan mentor, juga penyampaian atas apa saja yang seyogyanya dilakukan oleh peserta selama proses pelatihan, agar dapat mengambil manfaat secara maksimal selama pelaksanaan pelatihan.
- 2) Sesi meninjau pengalaman, tahap ini dapat diisi dengan sesi berbagi pengalaman masing-masing peserta selama menjalankan tugasnya, guna untuk mengetahui lebih dekat pengetahuan serta potensi tiap peserta pelatihan. Tahap ini pun dimanfaatkan sebagai sesi diskusi agar tiap peserta mendapatkan banyak gambaran, pengetahuan, serta cerita pengalaman secara langsung dari peserta lainnya.

Dirangsang untuk mengoptimalkan pengalaman, pengalaman yang dimiliki berguna sebagai dasar pembelajaran berikutnya. Sehingga pada tahap ini mentor harus mampu merangsang para peserta agar mengoptimalkan pengalaman yang dimilikinya, dapat dengan cara menginstruksikan para peserta untuk menyatakan pendapatnya atas materi yang disampaikan berdasarkan pengalaman mereka masing-masing. Dengan demikian peserta dapat memperkaya pengetahuan yang dimilikinya yang didapat dari pengalaman peserta lain dan ulasan mentor.

⁵¹ Muthmainnah dkk, *Sistem Model Dan Desain Pembelajaran*, ed. Muhammad dkk Guntur (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021). Hlm. 23

⁵² Sanjani, "Pengelolaan Pelatihan Di Perwakilan Bkkbn Daerah Istimewa Yogyakarta." hlm. 550

Dapat dipahami dari penjelasan diatas bahwa terdapat beberapa langkah dalam merealisasikan rencana pelatihan atau pelaksanaan pelatihan agar berjalan secara optimal. Narasumber pelatihan perlu memperhatikan beberapa hal, yakni: tahap perkenalan yang mestinya dapat dikendalikan secara optimal agar terjalin hubungan yang baik antar peserta maupun antara peserta dan narasumber, kontrak rencana pembelajaran yang bisa juga dijadikan kesempatan untuk berbagi pengalaman sehingga mentor dapat mengetahui sejauh mana pengetahuan yang dimiliki peserta sebelum mengikuti pelatihan, dan narasumber harus mampu memiliki beberapa keterampilan yang telah disebutkan dalam melaksanakan pelatihan sehingga dapat merangsang para peserta untuk mengoptimalkan pengalaman yang dimilikinya dan memperkaya dengan pengetahuan baru.

3. *Evaluasi In House Training*

Berdasarkan pendapat Anas Sudiono dalam Jurnal Rindawan, dkk secara etimologis, istilah evaluasi berasal dari kata dalam bahasa Inggris yakni evaluation, dari kata dasar “value” yang memiliki arti nilai. Jika dalam bahasa Arab nilai dikenal dalam sebutan “*al-qiyamah*” atau “*al-taqdi*” yang berarti penilaian (evaluasi).⁵³ Menurut Siagian pengawasan adalah tahap mengamati atau memantau pelaksanaan kegiatan lembaga, agar seluruh pekerjaan yang berlangsung dilakukan selaras dengan rencana yang telah ditetapkan.⁵⁴

Memperkuat pendapat sebelumnya, menurut Soebagio Atmodiwirio dalam buku karya Dr. Iswan bahwa evaluasi adalah proses yang berfungsi untuk menentukan penyempurnaan program pendidikan dan pelatihan berikutnya dengan diperolehnya suatu informasi umpan balik yang dapat dijadikan landasan untuk membuat rencana tindak lanjut.⁵⁵

Anwar mengutip pendapat Arikunto dalam jurnalnya, bahwa evaluasi program merupakan sebuah langkah sistematis untuk mendeskripsikan, menghimpun, memproses, serta menyajikan data yang digunakan sebagai landasan dalam pengambilan keputusan berikutnya terhadap keberlangsungan program. Memperkuat pendapat Arikunto, Eko Putra menyatakan bahwa melalui evaluasi

⁵³ Muhsan Rindawan, Supriadin, “Evaluasi Manajemen Pembelajaran Madrasah Aliyah Manhalul Ma’arif Darek Menggunakan Evaluasi Model CIPP,” *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 9, no. 1 (2023): 628–640. hlm. 631

⁵⁴ Candra Wijaya, Suhardi, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. Hlm. 66

⁵⁵ Iswan, *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, ed. Tim kreatif RGP Risty Mirsawati, Feni Erfiana, Pertama. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2021). hlm. 43

suatu program dapat dilakukan penilaian secara sistematis, rinci dan menggunakan prosedur yang sudah ditentukan.⁵⁶ Evaluasi pada dasarnya adalah proses pengumpulan data dan informasi untuk menilai kualitas sebuah proses atau produk. Hasil dari proses evaluasi adalah rekomendasi yang didasarkan pada hasil dan analisis data tentang kualitas sebuah program.⁵⁷

Dengan begitu, dapat dipahami dan disimpulkan bahwa evaluasi merupakan proses untuk mengawasi keberlangsungan kegiatan lembaga agar berlangsung sesuai rencana, dan memberi penilaian sejauh mana pencapaian keberhasilan kinerja yang berguna sebagai informasi untuk membuat rencana tindak lanjut. Jika dihubungkan dengan pelatihan, maka evaluasi program pelatihan merupakan sebuah usaha untuk menggali informasi dari seluruh proses pelatihan, guna menentukan kebijakan mana yang akan diterapkan dalam rangka perbaikan dan penyempurnaan program pelatihan, serta mengetahui efektivitas dan efisiensi program pelatihan, memutuskan tindak lanjut dari pelaksanaan program pelatihan dan mengetahui dampak penyelenggaraan program pelatihan terhadap kompetensi guru.

Berdasarkan pendapat Branch dalam bukunya, bahwa dalam melakukan evaluasi program terdapat beberapa tahap yang perlu dilakukan oleh tim evaluator atau panitia yaitu:⁵⁸

- 1) Menentukan tujuan evaluasi

Tujuan evaluasi program adalah untuk menilai efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan program pelatihan. Sejauh mana program pelatihan (IHT) yang diselenggarakan dapat memfasilitasi peserta dalam menguasai kompetensi yang dilatihkan dan memotivasi peserta untuk mendalami kompetensi tersebut.

- 2) Menetapkan fokus evaluasi

Menetapkan komponen apa saja dalam program yang perlu dievaluasi, seperti: input (peserta, tempat, biaya, fasilitas program pelatihan), proses (pembelajaran dan penyelenggaraan pelatihan) dan output (hasil pelatihan), maupun tingkat efektivitas dan efisiensi program pelatihan.

⁵⁶ Anwar, dkk, "Evaluasi Program Pelatihan Peningkatan Kompetensi Dosen Pada STMIK Triguna Darma," *Jurnal Sains Manajemen Informatika dan Komputer*, vol.22, No.2 (2023): 311-318. hlm. 312

⁵⁷ Benny A. Pribadi, *Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE*, Kencana, ketiga. (Jakarta: Kencana, 2020). hlm. 146

⁵⁸ Branch, *Approach, Instructional Design: The ADDIE*, vol. 53, p. . hlm. 152-163

3) Menentukan responden

Menentukan siapa saja yang akan dijadikan responden dalam menilai kualitas penyelenggaraan sebuah program pelatihan, seperti: peserta, trainer, manajer program pelatihan untuk menjadi sumber data atau informan yang mendeskripsikan efektivitas dan efisiensi program pelatihan.

4) Menetapkan metode pengumpulan data

Menetapkan metode yang akan digunakan dalam pengumpulan data evaluasi program. Metode yang dapat digunakan untuk mengungkap tentang efektivitas dan efisiensi sebuah program pelatihan antara lain: metode survei, observasi, wawancara dan analisis dokumen.

5) Melakukan pengumpulan data

Tahap ini dilakukan sesuai yang telah direncanakan dalam tahap sebelumnya dengan menggunakan metode yang dirasa paling cocok untuk diterapkan dalam evaluasi program yang dilakukan.

6) Melakukan analisis data

Tahap ini dilakukan dengan memanfaatkan data yang telah berhasil dikumpulkan sebelumnya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif serta dapat melakukan triangulasi data untuk memperoleh data yang valid, sehingga membantu evaluator dalam membuat rekomendasi yang menjadi hasil dari proses evaluasi.

7) Menyusun laporan evaluasi

Laporan evaluasi ditulis dalam bentuk yang ringkas, lengkap, mudah dimengerti dan sistematis. Laporan evaluasi berisikan rekomendasi yang jelas dan terkait dengan program evaluasi yang dievaluasi.

Dapat dipahami dari beberapa tahap di atas, bahwasanya evaluasi program dilakukan untuk melihat efektivitas dan efisiensi dari sebuah program yang dilakukan. Evaluasi dilakukan terhadap seluruh komponen di dalam program pelatihan tersebut, seperti: kegiatan pembelajaran, materi, fasilitas yang digunakan, anggaran yang digunakan dan hasil penugasan, sehingga hal-hal demikian dapat dijadikan bahan evaluasi untuk para evaluator dalam membuat rekomendasi untuk rencana tindak lanjut dari program pelatihan.

B. Kompetensi Profesional Guru

Secara etimologi, asal kata kompetensi berasal dari bahasa Inggris “*competence*” yang memiliki arti keahlian atau kecakapan. Dengan demikian, kompetensi guru merujuk pada suatu keahlian atau keterampilan yang mesti dikuasai oleh seorang tenaga pengajar dalam menjalankan kewajibannya dengan tanggung jawab penuh selama proses pembelajaran.⁵⁹ Memperkuat pendapat sebelumnya, dalam jurnal Marengke dikemukakan bahwa kompetensi merupakan kecakapan dalam menguasai. Kompetensi ini menggambarkan seseorang yang sedang menjalani sebuah pekerjaan, dengan segenap bentuk aktivitas, sikap, serta hasil sepatutnya mampu dimunculkan. Dalam mengerjakan sebuah pekerjaan pun, seseorang tentu mesti didukung oleh kemampuan (*ability*) berupa pengetahuan, sikap, serta keterampilan yang relevan dan sesuai bidangnya.⁶⁰

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) guru merupakan individu yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesi) mengajar.⁶¹ Begitu pun terdapat beberapa kata dalam bahasa Inggris yang memiliki makna atau arti serupa dengan kata guru, diantaranya: *teacher* (pengajar), *tutor* (guru privat yang mengajar di rumah), *educator* (pendidik, ahli didik), *lecturer* (pemberi kuliah, penceramah). Heriansyah pada tahun 2018 mengutip pendapat Wahjosumidjo, dinyatakan bahwa guru merupakan seorang pemimpin, serta seorang tenaga fungsional yang bertugas memandu proses kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan. Dipertegas oleh pendapat dari Djamarah bahwa selama berlangsungnya pembelajaran, guru memiliki peran yang krusial. Terlihat dari beberapa peran atau tugas seorang guru yaitu sebagai: Pengoreksi, pemberi inspirasi, narasumber, pengelola, penggerak, penyedia, pembimbing, penengah, pengawas, dan pelaksana evaluasi.⁶² Dinyatakan pula pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa:⁶³

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

⁵⁹ Aswatun Hasanah Indah Hari Utami, “Kompetensi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik Di SD Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta” (2020): 121–139. hlm. 125

⁶⁰ Musa Marengke, “Konsep Pengembangan Kompetensi Guru,” *Foramadiahi: Jurnal Kajian Pendidikan dan Keislaman* 11, no. 2 (2019): 287–299. hlm. 289

⁶¹ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa (Pusat Bahasa), “Kamus Besar Bahasa Indonesia,” <https://kbbi.web.id/guru>.

⁶² Inayatul Khadijah, “Definisi Dan Etika Profesi Guru,” *Ilmu Pendidikan* (2022): 1–11. hlm. 10

⁶³ Presiden Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*.

pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”

Sedangkan Muhammad Muntabihun Nafis berpendapat bahwa guru sebagai bapak ruhani (spiritual) bagi muridnya, yang menyampaikan ilmu juga mendidik akhlak terpuji.⁶⁴ Dalam Islam pun guru memiliki derajat yang tinggi sebagaimana dalam firman Allah Al-Quran surat Al-mujadalah ayat 11, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا

فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

Terjemahnya: “Hai orang-orang yang beriman, apabila disampaikan kepadamu perintah “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) maka berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan mereka yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.

Dipertegas dalam tafsir Al-Misbah karya Quraish Shihab bahwa ayat di atas adalah terkait anjuran berakhlak dalam suatu majelis ilmu, yang mana siapa saja berhak hadir dalam majelis ilmu, sehingga dalam menuntut ilmu diperlukan hati nurani yang lapang, tenteram, dan rela berbagi (tempat) dengan penuntut ilmu lainnya. Karena Allah maha mengetahui apa saja yang dikerjakan oleh hambanya.⁶⁵ Maka dapat dipahami melalui ayat di atas bahwa Allah menyampaikan akan mengangkat beberapa derajat bagi orang-orang yang berilmu. Yang dipertegas oleh Quraish Shihab barang siapa yang berakhlak baik ketika hadir dalam suatu majelis ilmu, seperti mempersilahkan tempat bagi para penuntut ilmu lainnya maka Allah akan mengangkat beberapa derajat baginya.

Sedangkan menurut Rahendra Maya yang dikutip oleh Heriyansyah pada tahun 2018 menyatakan bahwa pada masa mendatang guru tidak tampak hanya sebatas pengajar seperti fungsinya yang lebih terpendang selama ini, namun beralih menjadi

⁶⁴ Nur Illahi, “Peranan Guru Profesional Dalam Peningkatan Prestasi Siswa Dan Mutu Pendidikan Di Era Milenial,” *Jurnal Asy-Syukriyyah* 21, no. 1 (2020): 1–20. hlm. 5

⁶⁵ Norma Azmi Farida, “Tafsir Surat Al-Mujadalah Ayat 11,” *Tafsiralquran.Id*, last modified 2020, <https://tafsiralquran.id/agar-semangat-mencari-ilmu-tafsir-surat-al-mujadilah-ayat-11/>. Diakses pada 19 Oktober 2023.

seorang pendamping, pelatih, dan pengelola pembelajaran.⁶⁶ Pendapat yang dikutip oleh Heriyansyah pada tahun 2018 saat ini mulai terlihat melalui program-program pendidikan di Indonesia yang menyatakan bahwa pembelajaran kala ini bukan hanya berpusat pada guru sebagai satu-satunya sumber pembelajaran, melainkan pada peserta didik. Kehadiran guru di dalam kelas beralih menjadi pembimbing, pengawas dan sebagainya.

Guru sebagai seseorang yang sedang menjalani profesi menjadi tenaga pendidik mesti memiliki kemampuan-kemampuan yang menunjang dirinya dalam melakukan tugas dan fungsinya. Sebagaimana telah tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dalam pasal 10 ayat 1 yaitu meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.⁶⁷

Sebagaimana pula berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional pada Pasal 28 ayat 3 disebutkan bahwa guru sebagai agen pembelajaran semestinya memiliki beberapa kompetensi berikut ini:⁶⁸

- 1) Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 2) Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
- 3) Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.
- 4) Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

⁶⁶ Heriansyah, "Guru Adalah Manajer Sesungguhnya Di Sekolah," *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 01 (2018): 116–127. hlm. 119

⁶⁷ Presiden Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*.

⁶⁸ Marengke, "Konsep Pengembangan Kompetensi Guru." hlm. 293-294

Tanpa menyampingkan ketiga kompetensi yang lain, dalam penelitian ini peneliti akan fokus terhadap salah satu kompetensi yakni kompetensi profesional. Di mana kompetensi profesional mesti terus dikembangkan guna mencapai tujuan pembelajaran di sekolah, karena kompetensi profesional meliputi kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran yang akan diberikan berikut pengelolaan pembelajarannya.

Sejalan dengan pernyataan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Dalam menghadapi kemajuan tuntutan zaman, para guru perlu dibekali dengan kompetensi profesional yang baik dan berkembang. Kompetensi profesional menurut jurnal Agus Prayitno merupakan kapabilitas seorang tenaga pengajar (guru) dalam menguasai materi pembelajaran secara komprehensif yang mampu mengarahkan para siswa mencapai standar kompetensi nasional yang telah ditetapkan.⁶⁹ Memperinci pendapat Agus, menurut Ikbal yang dikutip dalam jurnal Yeni, dkk dikemukakan bahwa kompetensi profesional guru meliputi:⁷⁰

- 1) Penguasaan materi, struktur, konsep serta pola pikir keilmuan yang menopang mata pelajaran yang diampu;
- 2) Penguasaan standar kompetensi serta kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu;
- 3) Mampu meningkatkan secara efektif materi pembelajaran yang diajarkan;
- 4) Mampu meningkatkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif secara kontinu;
- 5) Mampu mendayagunakan TIK untuk berkomunikasi serta meningkatkan kualitas diri.

Seirama dengan pendapat oemar hamalik yang dikutip dalam skripsi Istihani Arofah, dikatakan bahwa pada umumnya kompetensi profesional guru memiliki dampak terhadap proses belajar serta hasil belajar siswa. Sebab gurulah yang mengajar, membimbing serta mendidik siswa secara langsung. Dengan demikian, maka guru yang mempunyai kompetensi profesional yang baik akan terus berupaya untuk menciptakan

⁶⁹ Agus Prayitno, "Kompetensi Profesional Guru MA An-Nur Setupatok Kabupaten Cirebon," *Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Eduvis* 1, no. 1 (2020): 19–25. hlm. 21

⁷⁰ Yeni Gusmiati Mia and Sulastris Sulastris, "Analisis Kompetensi Profesional Guru," *Jurnal Praktek Pembelajaran dan Pengembangan Pendidikan* 3, no. 1 (2023): 49–55. hlm. 50

suasana belajar yang efektif dan menyenangkan hingga proses dan hasil belajar mencapai tingkatan yang optimal.⁷¹

Senada dengan pendapat Ikbal, berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 terkait aspek-aspek yang berkaitan dengan kompetensi profesional: 1) menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, 2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, 3) mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif, 4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, 5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.⁷²

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru mencakup beberapa hal yang secara garis besar yaitu menguasai materi pembelajaran, media pembelajaran, dan standar kompetensi mata pelajaran secara mendalam dan komprehensif.

C. Program Sekolah Penggerak

Tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, bahwa program adalah:⁷³

“Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran, atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah”.

Dalam buku Farida Yusuf Tayibnaxis terdapat pendapat Joan L. Herman yang dikutip oleh Alive M. Kawung, dkk bahwa program merupakan segenap usaha yang dikerjakan seseorang seraya berharap akan adanya dampak setelahnya.⁷⁴ Senada dengan pendapat Smith yang dikutip oleh Sri dan Fadriati dalam jurnalnya dinyatakan bahwa program adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mencapai perubahan tertentu pada peserta yang telah diidentifikasi. Hal ini menunjukkan bahwa

⁷¹ Istihani Arofah, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Di MAN Babakan Lebaksu Tegal,” *Skripsi* (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018).

⁷² Menteri Pendidikan, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*, 2007.

⁷³ Presiden Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional* (Indonesia, 2004).

⁷⁴ Alive M. Kawung, Johny Lumolos, and Stefanus & Sampe, “Evaluasi Program Bantuan Pangan Non Tunai Kepada Keluarga Penerima Manfaat Di Kelurahan Mahakeret Barat Dan Kelurahan Mahakeret Timur Kecamatan Wenang Kota Manado,” *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan (Eksekutif)* 4, no. 4 (2020): 1–9. hlm. 3

suatu program memiliki dua elemen penting yakni rencana yang terdokumentasi dan langkah-langkah yang konsisten serta sesuai dengan rencana tersebut.⁷⁵

Sedangkan menurut Arikunto dan Jabar yang dikutip oleh Ambiyar dan Muharika dalam bukunya program bisa diartikan secara khusus dan umum. Program secara umum diartikan sebagai rangkaian rencana yang akan dijalankan. Namun jika ditautkan langsung dengan evaluasi program, program merupakan keseluruhan kegiatan berkelanjutan dalam proses implementasi sebuah kebijakan dalam lembaga dan melibatkan banyak sumber daya manusia.⁷⁶ Maka dapat dipahami dari beberapa penjelasan diatas bahwa program adalah serangkaian kegiatan terencana yang dilaksanakan dalam rangka implementasi sebuah kebijakan, dan diharapkan dapat memberi dampak atau perubahan setelah pelaksanaannya.

Berdasarkan Peraturan Mendikbudristek Nomor 162 Tahun 2021 tentang Program Sekolah Penggerak, sekolah penggerak merupakan sekolah yang berpusat pada peningkatan hasil belajar peserta didik secara holistik dengan menciptakan Profil Pelajar Pancasila, meliputi kompetensi kognitif (literasi dan numerasi) dan nonkognitif (karakter). Dimulai dengan sumber daya manusia sekolah yang unggul yaitu kepala sekolah serta guru, yang mana kepala sekolah dan guru yang berasal dari sekolah penggerak diharapkan dapat mengimbasi kepada sekolah atau satuan pendidikan yang lain. Program Sekolah Penggerak (PSP) terdiri dari lima intervensi yang saling terkait, antara lain:⁷⁷

1) Pendampingan konsultatif dan asimetris

Program kemitraan antara Kemendikbud dan pemerintah daerah di mana Kemendikbud memberikan pendampingan implementasi Sekolah Penggerak.

2) Penguatan SDM sekolah

Penguatan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, penilik, dan guru melalui program pelatihan dan pendampingan intensif (*coaching*) one to one dengan pelatih ahli yang disediakan oleh Kemendikbud.

⁷⁵ Sri Wahyuningsih and Fadriati, "Kesepakatan Etik Dan Interpersonal Dalam Evaluasi Program Pendidikan," *Al-fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2022): 58–72.

⁷⁶ Muharika Ambiyar, *Metodologi Penelitian Evaluasi Program*, ed. Alfabeta, Pertama. (Bandung: ALFABETA,cv, 2013).

⁷⁷ Imam Fahrurrozi, Arfandi. "Taklimuna:Journal of Education and Teaching. Vol.2 No.1, 2023". hlm. 4-5

3) Pembelajaran dengan paradigma baru

Pembelajaran paradigma baru dirancang berdasarkan prinsip pembelajaran yang terdiferensiasi sehingga setiap siswa belajar sesuai dengan kebutuhan dan tahap perkembangannya.

4) Perencanaan berbasis data

Dalam hal ini, sekolah menggunakan manajemen berbasis sekolah dengan perencanaan berdasarkan refleksi diri sekolah.

5) Digitalisasi sekolah

Penggunaan berbagai platform digital yang bertujuan untuk mengurangi kompleksitas, meningkatkan efisiensi, menambah inspirasi, dan pendekatan yang *customized*.

Program Sekolah Penggerak dicanangkan oleh Kemendikbudristek untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian melalui profil Pelajar Pancasila. Dikutip oleh Mawaddah pendapat Zamjani dkk bahwa sekolah penggerak bukanlah sekolah unggulan, karena tidak mengubah input melainkan mengubah proses dan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia. Target program ini yaitu kepala sekolah dan guru pada tingkat satuan PAUD, SD, SMP, SMA dan SLB di seluruh Indonesia, para stakeholder pendidikan tingkat daerah, pengawas atau penilik sekolah serta dinas pendidikan di tingkat daerah.⁷⁸

Program sekolah penggerak merupakan suatu program peningkatan kualitas pendidikan di sekolah melalui intervensi yang komprehensif, melibatkan peran aktif dari kepala sekolah, pengawas sekolah dan guru. Penetapan sekolah penggerak melalui tahapan seleksi yang diikuti oleh kepala sekolah dan ditetapkan bersama oleh Kemendikbudristek dan Pemerintah daerah. Maka dapat dipahami bahwa pemilihan sekolah penggerak bukanlah dari sekolah unggulan atau favorit, karena penetapannya berdasarkan seleksi yang diikuti oleh Kepala Sekolah, dengan mendaftar melalui laman Sekolah Penggerak. Terdapat dua kriteria bagi Kepala Sekolah agar berkesempatan untuk mengikuti seleksi sekolah penggerak, sebagai berikut:⁷⁹

a. Kriteria umum:

1. Kepala sekolah memiliki masa tugas minimal satu periode lagi.

⁷⁸ Nur Muwaddah Islamiyah, "Implementasi Program Sekolah Penggerak Dalam Kebijakan Pendidikan Merdeka Belajar (Studi Kasus Di Sekolah Dasar Kota Bima NTB)," *Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Syarif Hidayatullah*, 2022.

⁷⁹ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Program Sekolah Penggerak*, 2021.

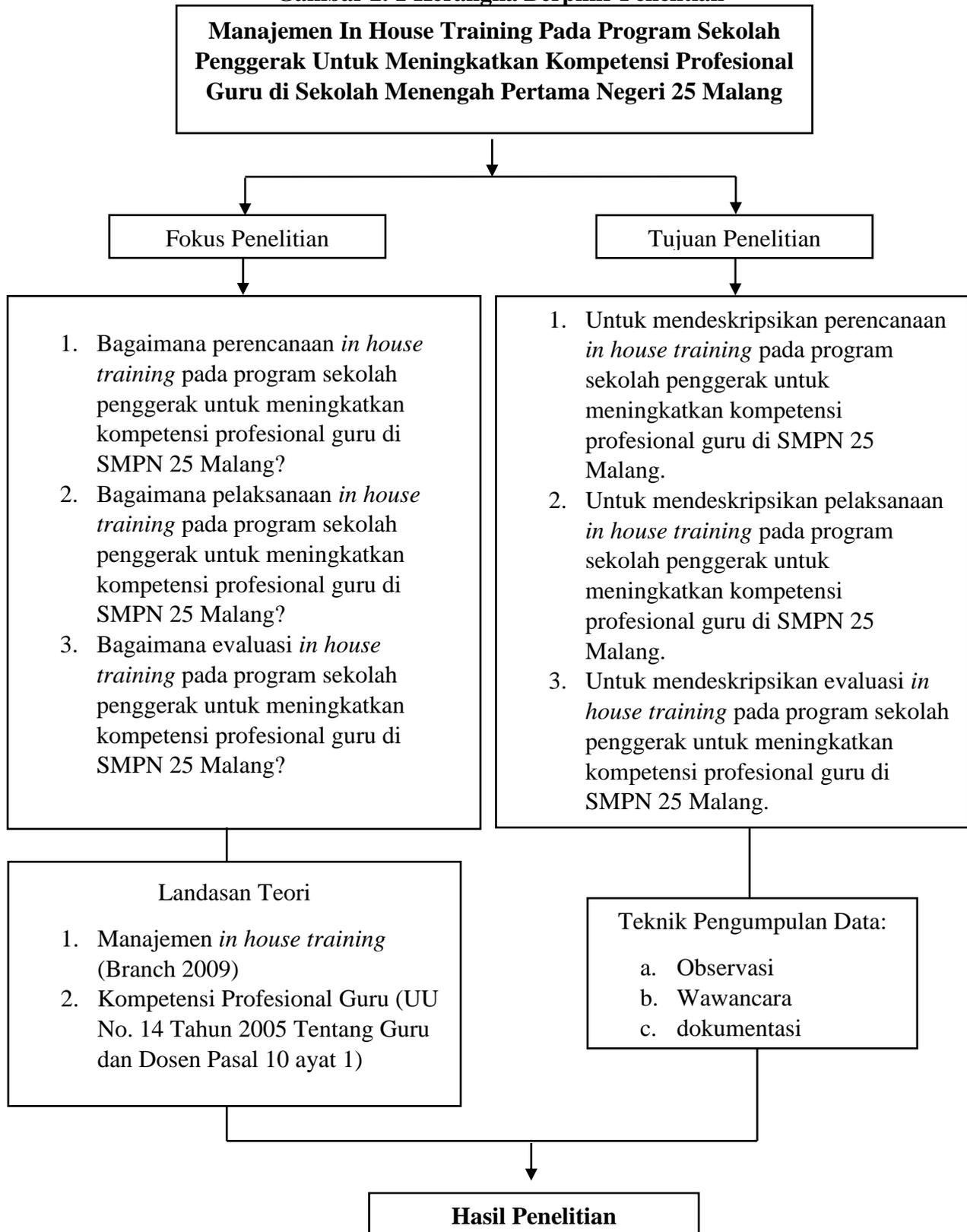
2. Terdaftar atau tercatat pada data pokok pendidikan (DAPODIK).
 3. Menyiapkan pernyataan tertulis terkait dengan poin 1 yang telah disebutkan sebelumnya.
 4. Melampirkan surat keterangan yang menyatakan sehat jasmani, rohani, serta bebas dari narkoba, psikotropika, dan zat adiktif (apabila dinyatakan lulus pada seleksi tahap 2).
 5. Tidak sedang menjalani sanksi sedang atau berat berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.
 6. Tidak sedang menjalani proses hukum berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.
- b. Kriteria Seleksi
1. Mempunyai tujuan atau visi yang hendak dicapai
 2. Mempunyai kompetensi kepemimpinan dalam konteks pembelajaran
 3. Mempunyai kemampuan serta kapasitas dalam mendampingi (coaching) atau memberi bimbingan.
 4. Mempunyai kemampuan untuk membina kerjasama
 5. Berorientasi pada pengembangan proses pembelajaran
 6. Mempunyai kematangan dalam hal etika

Maka dapat dipahami bahwa pemilihan sekolah penggerak berdasarkan hasil seleksi yang diikuti oleh Kepala Sekolah lalu ditetapkan oleh Kemendikbud dan pemerintah daerah, serta harus memperhatikan beberapa kriteria umum maupun kriteria seleksi yang telah disebutkan di atas.

D. Kerangka Berpikir Penelitian

Guna mempermudah memahami penelitian ini, maka peneliti kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, mengingat peneliti ingin mendapatkan serta menguraikan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena, kondisi, atau kejadian yang sedang terjadi dengan memaparkan kondisi yang diamati di lapangan. Berdasarkan pendapat Sugiyono yang dikutip oleh Fattah dalam bukunya, disebutkan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan pada situasi dimana objek alamiah yang menjadi fokus penelitian, dan peneliti berperan sebagai instrumen utama atau instrumen kunci dalam penelitian. Mendukung pendapat Sugiyono, Moleong menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan pemahaman lebih dalam mengenai fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, mencakup tingkah laku, pandangan, motivasi dan lain sebagainya secara menyeluruh. Pendekatan ini melibatkan penjelasan secara naratif menggunakan bahasa dan kata-kata dalam situasi alami tertentu, serta memanfaatkan berbagai metode alami yang sesuai dengan situasinya.⁸⁰

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, di mana peneliti mendeskripsikan atau menjabarkan sejumlah variabel terkait dengan isu dari fenomena yang ditelitinya. Nazir mengutip pendapat Withney dalam bukunya, dinyatakan bahwa jenis penelitian deskriptif yakni sebuah upaya untuk menelusuri fakta-fakta dan menginterpretasikannya dengan cara yang akurat, yang menyelidiki dan mengkaji isu-isu yang memiliki keterkaitan dengan masyarakat, aturan-aturan yang berlaku dalam masyarakat atau pada situasi tertentu, yang meliputi interaksi, aktivitas, sikap, cara pandang, sistem yang sedang berlangsung, atau dampak yang muncul akibat fenomena tertentu.⁸¹ Pada penelitian ini, peneliti akan memahami, menafsirkan, dan mendeskripsikan manajemen *in house training* pada sekolah penggerak di SMPN 25 Malang sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.

⁸⁰ Abdul Fattah Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, ed. Nita Meyniar Albina, Zulfa, Pertama. (Medan: Harfa Creative, 2023). Hlm. 34

⁸¹ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, ed. Ghalia Indonesia Risman Sikumbang, Ketujuh. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011). hlm. 55

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih menjadi tempat penelitian ini adalah SMPN 25 Malang, beralamatkan di Perumahan Villa Bukit Tidar No. 100, Merjosari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Penelitian dilaksanakan di SMPN 25 Malang, berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:

1. SMPN 25 Malang terpilih sebagai sekolah penggerak angkatan III berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Paudikdasmen, dan telah melaksanakan program *in house training* bagi guru dalam implementasi kurikulum merdeka sebagai pelaksana program sekolah penggerak.
2. Peneliti mempertimbangkan terkait waktu, biaya, dan tenaga karena lokasi tersebut terjangkau oleh peneliti.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini kehadiran peneliti sebagai instrumen kunci yang berinteraksi secara langsung bersama informan dan objek lainnya guna memperoleh data dan informasi. Peneliti menjalankan proses penelitian selama waktu yang telah ditentukan hingga diperolehnya hasil yang diperlukan dari fokus penelitian dari informan yang bersangkutan. Tujuannya adalah untuk memastikan validitas data sesuai dengan situasi di lapangan dengan bantuan para informan. Adapun informan dalam penelitian ini, diantaranya: Komite pembelajaran yang terdiri dari Kepala Sekolah, pengawas sekolah, satu guru BK, dan satu guru mata pelajaran. Peneliti juga mencatat atau mengambil gambar sejumlah dokumentasi selama proses penelitian sebagai bukti bahwa penelitian berjalan secara alamiah tanpa adanya intervensi yang bersifat manipulatif. Dengan demikian maka kehadiran peneliti diketahui oleh informan.

Berikut langkah-langkah yang peneliti lakukan selama berada di lokasi penelitian:

1. Peneliti mengajukan surat izin penelitian ke Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang akan diserahkan kepada Dinas Pendidikan Kota Malang untuk memperoleh surat rekomendasi penelitian yang dilakukan sebelum observasi pra lapangan atau studi pendahuluan.
2. Setelah memperoleh surat rekomendasi penelitian dari Dinas Pendidikan lalu mengantarkan surat kepada pihak SMPN 25 Malang sekaligus menyampaikan gambaran sekilas berkenaan dengan penelitian yang akan dijalani di Sekolah Menengah Pertama Negeri 25 Malang.

3. Peneliti melakukan observasi pra lapangan pada rabu, 15 november 2023
4. Peneliti mengumpulkan data dengan melakukan observasi mendalam di SMPN 25 Malang, wawancara bersama informan seperti komite pembelajaran dan beberapa peserta IHT, mengumpulkan beberapa dokumen serta dokumentasi yang diperlukan untuk penelitian.

D. Data dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu data terkait dengan fokus penelitian, yakni bagaimana proses manajemen *in house training* bagi guru dalam program sekolah penggerak di SMPN 25 Malang. Jenis data yang dikumpulkan yaitu data primer dan data sekunder. Penulis akan menjelaskan secara lebih terperinci mengenai sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:⁸²

1. Data primer

Menurut Fattah dalam bukunya, data primer yakni merujuk pada perolehan data utama langsung dari subjek penelitian atau informan. Data primer ini dapat berupa hasil observasi dan wawancara bersama informan, kuisisioner, tes, dan semacamnya. Data primer dalam penelitian ini yakni berasal dari hasil observasi langsung dan tidak langsung, serta hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMPN 25 Malang, Ketua panitia penyelenggara IHT, narasumber/komite pembelajaran SMPN 25 Malang serta beberapa peserta IHT.

2. Data Sekunder

Fattah menyatakan dalam bukunya, data sekunder merujuk pada perolehan data yang bukan dari informan penelitian secara langsung, namun data ini digunakan sebagai tambahan dan pendukung bagi data primer, contohnya berupa dokumen. Data sekunder pada penelitian ini meliputi dokumentasi seperti foto-foto kegiatan pelaksanaan *in house training*, dokumen laporan pelaksanaan kegiatan *in house training*, dan data lainnya yang dapat mendukung penelitian yang dilakukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang tepat sesuai kebutuhan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Data yang dikumpulkan

⁸² Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*. hlm. 6

diharapkan untuk memenuhi kriteria yang diperlukan, oleh karena itu peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data, sebagai berikut.⁸³

1. Observasi

Cresweel berpendapat bahwa observasi adalah suatu langkah yang dilaksanakan langsung oleh peneliti untuk mendapatkan data, dengan melaksanakan pengamatan detail terhadap objek observasi yaitu manusia juga lingkungannya dalam ranah riset. Mempertegas pendapat Cresweel, Gordon E Mills berpendapat bahwa observasi merupakan suatu aktivitas yang direncanakan dan difokuskan untuk mengamati rangkaian tindakan atau keberlangsungan suatu sistem dengan maksud tertentu. Sembari mengungkapkan factor-faktor yang mendasari tindakan dan sistem tersebut. Dalam proses penelitian ini, peneliti mengamati bagaimana proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi serta kegiatan tindak lanjut setelah *in house training* di SMPN 25 Malang. Dengan metode observasi ini, peneliti dapat memperoleh data yang akurat dan relevan mengenai situasi di lapangan yang didapatkan dengan observasi langsung dengan mengamati langsung dan observasi tidak langsung yang dilakukan melalui video yang diunggah di reels instagram SMPN 25 Malang terkait pelaksanaan IHT.

2. Wawancara

Gorden berpendapat bahwa wawancara adalah dialog antara dua individu, di mana satu diantaranya memiliki tujuan untuk memperoleh informasi secara mendalam bagi sebuah tujuan tertentu. Selaras dengan pendapat Gorden, Umar menyatakan bahwa wawancara merupakan suatu bentuk interaksi yang melibatkan minimal dua individu dalam situasi yang alamiah, yang mana percakapannya merujuk pada tujuan yang telah ditentukan. Dengan memprioritaskan rasa percaya diantara keduanya sebagai upaya untuk memahami selama proses wawancara berlangsung. Selama penelitian ini, wawancara akan dilakukan peneliti melalui interaksi langsung bersama Komite Pembelajaran yang bertindak sebagai panitia penyelenggara *in house training* yang mencakup Kepala Sekolah, pengawas sekolah, dan sejumlah guru terpilih. Berdasarkan penjelasan di atas, sejumlah informan yang terlibat dalam penelitian disajikan dalam tabel berikut:

⁸³ Moh. Miftahul Choiri Umar Sidiq, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, ed. Anwar Mujahiddin, Pertama., vol. 53 (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019). Hlm. 59-72

Tabel 3. 1 Informan Dalam Penelitian

No.	Nama	Jabatan
1.	Lila Puspita Sari, M.Pd	Kepala Sekolah SMPN 25 Malang
2.	Dhuhayati, S.Pd	Ketua panitia penyelenggara IHT/ Waka Kurikulum
3.	Nining Pujiati, S.Pd	Narasumber/ komite pembelajaran
4.	Hikmatul Afifah Fikriyati, S.Pd	Narasumber/ Komite Pembelajaran
5.	M. Mukhlis Abdillah, S.Pd	Peserta IHT/ guru
6.	Yayuk Wijaya S.Pd	Peserta IHT/ guru

3. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugioyono yang dikutip oleh Umar dalam bukunya, disebutkan bahwa dokumentasi adalah rekaman kejadian yang telah terjadi berupa naskah atau tulisan, potret, ataupun karya monumental dari seseorang. Dokumen yang dapat diteliti berbentuk dokumen-dokumen resmi seperti surat keputusan, surat perintah, atau berbentuk dokumen tidak resmi seperti memo, dan dokumen lainnya yang mampu menyuguhkan informasi tambahan bagi suatu kejadian. Sehingga dokumentasi diharapkan dapat memperkuat data dari hasil observasi dan wawancara, bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan hasil penelitian. dengan harapan dapat meningkatkan kepercayaan hasil dari penelitian. Dari penjelasan di atas, maka peneliti mengambil beberapa data melalui dokumentasi berupa struktur organisasi sekolah, profil sekolah, dokumen capaian hasil rapor pendidikan setelah IHT, buku panduan IHT, laporan kegiatan IHT, hasil penugasan IHT berupa MA/RPP berdiferensiasi dan beberapa foto kegiatan serta dokumen lainnya yang dibutuhkan sebagai data dalam penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Raharjo analisis data merupakan sebuah aktivitas yang memiliki tujuan untuk mengatur, menetapkan urutan, mengelompokkan, memberikan kode atau tanda, dan mengkategorikan data sehingga data sehingga hasil temuan dapat dianalisis sesuai dengan fokus dan masalah yang hendak dijawab. Kegiatan analisis data ini dilakukan berdasarkan prosedur dari Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johny Saldana yang ditulis dalam bukunya yang berjudul *Qualitative Data Analysis A Methods sourcebook* yang mengemukakan bahwa “*we see analysis as three*

*concurrent flows of activity: 1) Data Condendations, 2) Data Display, 3) Conclusion Drawing/Verification.*⁸⁴ Sehingga teknik analisis data kualitatif yang digunakan pada penelitian ini yakni teknik analisis data yang dipopulerkan oleh Miles, Huberman, dan Saldana. Berdasarkan penjelasan diatas, berikut uraiannya:

1. *Data Condensation* (Kondensasi Data)

Kondensasi data atau *Data Condensation* merujuk pada tahap memilih, memusatkan perhatian, menyederhanakan, mengabstraksi, atau mengtransformasikan data yang terdapat pada catatan lapangan tertulis, transkrip wawancara, dokumen, dan materi empiris lainnya. Tahap kondensasi data ini, bertujuan untuk memperkuat data. Di mana peneliti menyederhanakan data-data yang didapatnya dari hasil data lapangan yang meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi manajemen *in house training* pada sekolah penggerak di SMPN 25 Malang sebagai upaya meningkatkan kompetensi profesional guru.

2. *Data Display*

Data display yang berarti penyajian data setelah tahap kondensasi data. Penyajian data adalah proses mengorganisir sejumlah informasi sedemikian rupa sehingga memungkinkan untuk melakukan analisis, membuat kesimpulan, dan mengambil langkah-langkah tindakan yang tepat. Menurut Miles, Huberman, dan Saldana terdapat berbagai jenis bentuk penyajian data seperti matriks, grafik, bagan dan jaringan. Hal demikian dibuat untuk menampilkan data yang dapat diakses dengan mudah dan memiliki tampilan yang sederhana sehingga analisis ini dapat memperlihatkan apa yang terjadi dan menyimpulkan secara tepat untuk melangkah ke tahap analisis berikutnya. Adapun data yang disajikan pada penelitian ini meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan *in house training* di SMPN 25 Malang untu meningkatkan kompetensi profesional guru.

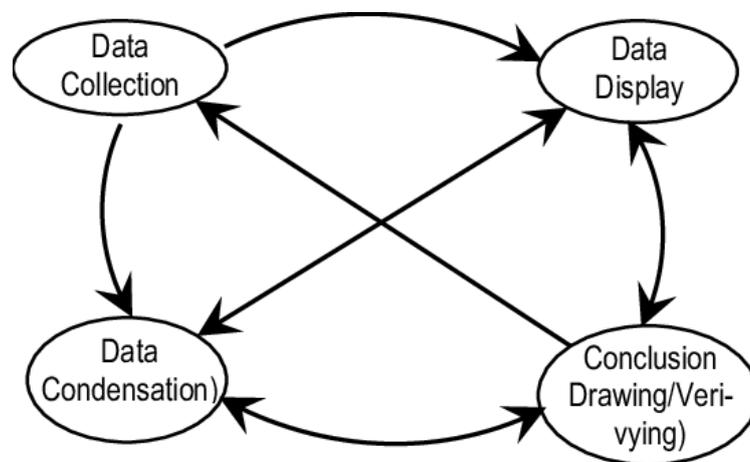
3. *Conclusion Drawing/Verification*

Pada tahap akhir analisis, peneliti menyimpulkan dan memverifikasi informasi yang ada serta mulai untuk mengeksplorasi makna daripada setiap aspek masalah yang ditemukan. Tujuannya untuk memahami data yang telah diperoleh dan dikumpulkan selama berada di lapangan. Pada tahap ini penting bagi peneliti untuk melakukan verifikasi tiap mengambil kesimpulan. Setelah menjajaki tiap tahapan

⁸⁴ Johny Saldana Mathew B. Miles, Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*, Ketiga. (Amerika: Sage Publications, 2014). Hlm. 12

diatas, maka akan diambil kesimpulan yang relevan dengan fokus penelitian yang ditentukan pada penelitian ini, meliputi: bagaimana perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi *in house training* pada sekolah penggerak di SMPN 25 Malang untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.

Berdasarkan uraian ketiga teknik analisis data di atas, Miles, Huberman dan Saldana telah mengemas dalam bentuk pola siklus untuk memudahkan pemahaman terhadap ketiga teknis analisis data tersebut dan lebih dikenal dengan nama model interaktif. Berikut pola siklus dalam menganalisis data kualitatif menurut Miles, Huberman dan Saldana:



Gambar 3. 1 Component of Data Analysis: Interactive Model

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data pada suatu penelitian kerap kali ditekankan pada uji reliabilitas dan uji validitas. Pada penelitian kualitatif, uji kredibilitas data meliputi: memperpanjang pengamatan, menambah ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan *member check*.⁸⁵ Hasil temuan atau data pada penelitian kualitatif yang dikatakan valid bilamana yang disajikan peneliti sesuai dengan realitas yang terjadi pada subjek penelitian tanpa adanya perbedaan. Dengan demikian, pada penelitian ini data-data yang telah berhasil peneliti kumpulkan akan di cek keabsahan datanya melalui teknik triangulasi.

Triangulasi menurut Arnild dalam jurnalnya dinyatakan sebagai aktivitas pengecekan atau pemeriksaan ulang data menggunakan berbagai sumber, teknik serta

⁸⁵ Arnild Augina Mekarisce, “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat,” *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12, no. 3 (2020): 145–151. Hlm. 150

waktu. Pada penelitian ini, peneliti mengecek keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

1. Triangulasi sumber melibatkan pengecekan dan verifikasi ulang data yang diperoleh dan dikumpulkan dari berbagai sumber dengan cara membandingkan data. Peneliti menggunakan metode wawancara kepada beberapa informan berbeda yaitu Kepala Sekolah, Ketua panitia penyelenggara IHT, komite pembelajaran sebagai narasumber dan peserta IHT sehingga dari data-data tersebut dapat dibandingkan untuk mendapatkan data yang valid.
2. Triangulasi teknik melibatkan pemeriksaan data yang bersumber dari sumber yang serupa atau sama, akan tetapi menggunakan metode atau teknik yang berbeda, guna memvalidasi atau memverifikasi data yang diperoleh.

H. Prosedur Penelitian

Beberapa langkah yang dilalui oleh peneliti selama melakukan penelitian ini, diantaranya:

1. Tahap Pra Penelitian
 - a. Memilih lokasi penelitian.
 - b. Mengajukan sekaligus mengkonsultasikan judul penelitian kepada dosen wali.
 - c. Mengajukan judul penelitian yang telah mendapatkan persetujuan dari dosen wali kepada pihak jurusan.
 - d. Menanti penerbitan Surat Keputusan (SK) Dosen Pembimbing.
 - e. Mengkonsultasikan dan mengkonfirmasi judul penelitian kepada Dosen Pembimbing.
 - f. Mengeksplorasi beberapa sumber referensi yang akan digunakan ketika proses penyusunan BAB I sampan BAB III.
 - g. Menyiapkan pertanyaan atau instrumen penelitian terlebih dahulu sebelum turun langsung ke lokasi penelitian.
 - h. Mengkonsultasikan pertanyaan-pertanyaan kepada dosen pembimbing yang nantinya ketika di lapangan akan diajukan kepada informan.
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian
 - a. Mengantarkan surat izin penelitian di Sekolah Menengah Negeri 25 Malang.
 - b. Menerangkan terkait judul kepada Kepala Sekolah Sekolah Menengah Negeri 25 Malang.

- c. Melakukan sesi wawancara bersama informan yang telah dipilih sebelumnya yaitu Kepala Sekolah, Ketua panitia penyelenggara IHT, narasumber dan demikian beberapa guru yang menjadi peserta *in house training*.
 - d. Meminta dokumentasi yang dibutuhkan sebagai tambahan data penelitian, mencakup foto atau potret kegiatan maupun *soft file* yang terkait dengan penelitian.
3. Tahap Analisis Data

Peneliti pada tahap ini akan menganalisis sekaligus mengecek keabsahan data yang telah diperoleh dari kegiatan wawancara, observasi dan dokumentasi di SMPN 25 Malang menggunakan metode atau teknik analisis data Miles, Huberman dan Saldana, yakni: 1) *Data condensation* (kondensasi data), 2) *Data display* (penyajian data), 3) *Conclusion drawing/verification* (penarikan kesimpulan/ verifikasi). Data yang terkumpul dikelompokkan dan dianalisis sesuai fokus penelitian, data dipaparkan dalam bentuk naratif, matriks dan diagram konteks. Pembahasan berikutnya yaitu kesimpulan dan saran.

4. Tahap penyusunan laporan penelitian

Penulis menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah yang berlaku di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembuatan laporan penelitian berisikan konteks penelitian, kajian pustaka, metode penelitian yang digunakan, penyajian data penelitian, pengkajian temuan penelitian dan kesimpulan akhir dari hasil penelitian yang ditulis secara naratif.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

Paparan data berikut berisi tentang uraian data yang berkaitan dengan variabel penelitian atau data-data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah. Berdasarkan fokus penelitian dalam penelitian ini, peneliti dapat memaparkan hasil penelitian yang berkaitan dengan manajemen *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di sekolah menengah pertama negeri 25 malang.

1. Profil Sekolah

NPSN	: 20561785
Status	: Negeri
Bentuk pendidikan	: SMP
Status kepemilikan	: Pemerintah Daerah
Akreditasi	: A
SK pendirian sekolah	: 188.45/263/35.73.112/2009
Tanggal SK pendirian	: 2009-07-01
SK izin operasional	: 188/922/108.08/2008
Tanggal SK izin operasional	: 2008-03-24
Kode pos	: 65144
Email	: smpn25ml9@gmail.com
Website	: www.smpn25malang.sch.id/ ⁸⁶

2. Sejarah Singkat

Berdasarkan data yang tertera pada website sekolah, SMPN 25 Malang merupakan salah satu sekolah yang dibuka pada tanggal 1 juli 2009, yang awal mulanya bernama SMPN Satu Atap Merjosari yang pada saat itu merupakan satu-satunya sekolah menengah pertama negeri yang berada di wilayah kelurahan merjosari kecamatan lowokwaru. Pada tahun 2019 secara resmi SMPN Satu Atap Merjosari berubah nama menjadi SMPN 25 Malang dan saat ini sudah berakreditasi A.

⁸⁶ Data diperoleh dari website SMPN 25 Malang, pada tanggal 05 mei 2024

SMPN 25 Malang beralamatkan di perumahan villa bukit tidar No. 100, merjosari, Kec. lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144. Sejak tanggal 8 agustus 2022, SMPN 25 Malang terpilih sebagai salah satu sekolah penggerak angkatan III bersama 48 sekolah lainnya di kota malang. Selain itu, SMPN 25 Malang pada tahun 2018 berhasil menjadi juara *green school festival* dan pada tahun 2019 juga berhasil memenangkan *green school festival* sebagai *eco teknologi* terbaik, serta merupakan SMP dengan predikat Adiwiyata provinsi dan sedang dalam proses Adiwiyata Nasional.⁸⁷

3. Visi Misi Sekolah

a. Visi

“Unggul Dalam IPTEK, Berlandaskan IMTAQ, Berkarakter, Berbudaya dan Peduli Lingkungan”

b. Misi

- 1) Melakukan inovasi pembelajaran yang kreatif, inovatif, menyenangkan serta berbasis TIK
- 2) Meningkatkan keterlaksanaan pendidikan karakter spiritual melalui pembiasaan kegiatan-kegiatan keagamaan
- 3) Meningkatkan keterlaksanaan pendidikan karakter integritas, nasionalis, gotong royong dan mandiri melalui intra dan ekstrakurikuler
- 4) Meninternalisasi budaya daerah setempat untuk mengembangkan potensi peserta didik
- 5) Meningkatkan keterlaksanaan pembelajaran bermutu melalui pendidikan lingkungan hidup
- 6) Meningkatkan upaya pencegahan terhadap pencemaran dan kerusakan lingkungan
- 7) Meningkatkan upaya perlindungan, pelestarian terhadap lingkungan sekolah.⁸⁸

4. Struktur Organisasi Sekolah

Kepala Sekolah : Lila Puspitasari, M.Pd

Komite Sekolah : Ir. Erwanu Suhandi

⁸⁷ Data diperoleh dari website SMPN 25 Malang, pada tanggal 05 mei 2024

⁸⁸ Data diperoleh dari website SMPN 25 Malang, pada tanggal 05 mei 2024

Waka Kurikulum : Dluhayati, S.Pd
 Waka Kesiswaan : Dwi Juli R, M.Pd
 Waka Humas : M. Munajad, S.Pd., M.M
 Waka Sarpras : M. Mukhlis Abdillah, S.Pd
 Bendahara : Trisetya Utami, S.Pd
 Kepala TU : Sudarto
 Tenaga administrasi : Anifatul Ngatmiati
 Agung Prabowo, S.Pd
 Renny Setya L, S.Pd
 Yuniati
 Anggi Putri M, S. Tr. Keb
 M. Zainuri
 Fuad Fachrudin, S.E
 Ihwan Nur Hidayah
 Moh. Zainul Arif
 Guru BK : Trisetya Utami, S.Pd
 Nining Pujiati, S.Pd
 Guru mata pelajaran : Chusnul Khotimah, M.Pd
 Danang Lipianto, M.Pd
 M. Mukhlis Abdillah, S.Pd
 Novan Ristyan P., S.Pd
 M. Jihad Setya F., S.Pd
 Medita Chrysan T., S.Pd
 Dluhayati, S.Pd
 Dwi Juli Rohmawati, M.Pd
 Achmad Fajar, S.Pd
 Endang Setyawati, S.Pd., M.M
 Yayuk Wijaya, S.Pd
 Hikmatul Afifah Fikriati, S.Pd
 Heni Yulia Wardani, S.Pd
 Hestin Rahmawati, S.Pd
 Ade Rizki I. S. Y. S., S.Pd
 M. Munajad, S.Pd., M.M
 Endah Budiati, S.Pd

Olivia Angelika, S.Pd

Suheri, S.Pd

Siti Nurzaenab, S.Pd.I

Dra. Nanik Handayani

Dewi Jasmine, S.Sn



Gambar 4. 1. Struktur Organisasi SMPN 25 Malang⁸⁹

5. Data Jumlah Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Adapun jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 25 Malang dapat peneliti sajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 4. 1 Jumlah Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMPN 25 Malang⁹⁰

Jabatan	Jumlah	Total
Tenaga Pendidik	26	36
Tenaga Kependidikan	10	

6. Data Jumlah Peserta Didik

Adapun peserta didik di SMPN 25 Malang dapat peneliti sajikan dalam bentuk sebagai berikut:

⁸⁹ Data diperoleh dari papan informasi struktur organisasi SMPN 25 Malang di kantor sekolah, pada tanggal 05 Maret 2024

⁹⁰ Hasil observasi dokumen jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 25 Malang, pada tanggal 06 Maret 2024

Tabel 4. 2 Jumlah Peserta Didik SMPN 25 Malang⁹¹

No	Jenis Kelamin	Kelas			Jumlah	Total
		7	8	9		
1.	Laki-laki	84	46	41	171	338
2.	Perempuan	82	41	44	167	

7. Sarana dan Prasarana Sekolah

SMPN 25 Malang memiliki berbagai sarana dan prasarana sekolah yang digunakan untuk menunjang kegiatan belajar mengajar siswa, terdiri dari:⁹²

- a. 14 ruang kelas
- b. 1 ruang perpustakaan
- c. 3 ruang laboratorium
- d. 1 ruang pimpinan
- e. 1 ruang guru
- f. 1 ruang ibadah
- g. 1 UKS
- h. 17 Toilet
- i. 1 gudang
- j. 1 ruang sirkulasi
- k. 1 tempat bermain/olahraga
- l. 1 ruang TU
- m. 2 ruang konseling
- n. 1 ruang osis
- o. 14 ruang bangunan

B. Hasil Penelitian

Pada hasil penelitian ini, peneliti akan mendeskripsikan hasil penelitian berbentuk data-data dari lapangan bersumber pada fokus penelitian yang telah disusun terkait manajemen *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang. Adapun data-data ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data yakni observasi, wawancara dan dokumentasi, dengan harapan peneliti dapat membagikan informasi mengenai manajemen *in house*

⁹¹ Hasil observasi dokumen jumlah peserta didik di SMPN 25 Malang, pada tanggal 06 Maret 2024

⁹² Hasil observasi dari website Dapodik, pada tanggal 07 Mei 2024

training pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.

1. Perencanaan *In House Training* Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru

In house training bagi guru merupakan salah satu bagian intervensi program sekolah penggerak yang tentunya dilakukan sekolah untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman guru terkait pembelajaran, kurikulum terbaru ataupun keahlian terkini yang mesti dimiliki oleh guru. *In house training* merupakan sebuah pelatihan internal guru yang diselenggarakan sekolah guna meningkatkan kompetensi guru dengan menggunakan tempat sendiri, peralatan sendiri dan memilih pemateri sendiri.

Dalam hal ini, SMPN 25 Malang turut menyelenggarakan kegiatan *in house training* yang sudah terlaksana sejak sekolah terpilih menjadi salah satu satuan pendidikan pelaksana program sekolah penggerak tahun 2022. Kegiatan ini memiliki beberapa tahapan agar kegiatan tersebut berjalan sesuai tujuan program sekolah penggerak yang merupakan sebuah program peningkatan kualitas pendidikan di sekolah melalui intervensi yang komprehensif serta melibatkan peran aktif dari kepala sekolah, pengawas sekolah dan guru. Untuk meningkatkan hasil belajar siswa secara holistik dengan menciptakan profil pelajar pancasila maka dimulai oleh SDM sekolah yang unggul yakni kepala sekolah dan guru, sehingga perlu diselenggarakannya sebuah kegiatan peningkatan kompetensi guru baik berupa pelatihan, *sharing*, ataupun tutor sebaya bagi para guru.

Manajemen program pelatihan (IHT) perlu dilakukan dalam hal ini untuk mengatur program tersebut berjalan dengan baik dan terstruktur. Dalam hal ini, terdiri dari tiga tahapan yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Langkah awal yang harus dilakukan yaitu perencanaan program. Dengan demikian, bahwa proses perencanaan IHT program sekolah penggerak yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Analisis kebutuhan pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan berada pada tahap perencanaan, di mana analisis kebutuhan ini dilakukan untuk menganalisa kesenjangan serta memvalidasinya, mengidentifikasi kebutuhan dan menemukan solusi yang tepat. Pembuatan perencanaan *in house training* di SMPN 25 Malang

didasarkan pada harapan sekolah dapat memberikan pelayanan kepada siswa secara maksimal, berikut tahapan dalam proses analisis kebutuhan pelatihan:

1) Validasi permasalahan di lapangan

Validasi permasalahan di lapangan diawali dengan mengumpulkan data terkait masalah yang dihadapi sekolah untuk diidentifikasi, dianalisis dan divalidasi. Pada tahap ini, SMPN 25 Malang melakukan pengumpulan data melalui analisis dokumen raport pendidikan yang mencatat beberapa masalah yang perlu diatasi sekolah. Setelah meninjau hasil rapor pendidikan dan rekomendasi yang diterima oleh sekolah, kemudian SMPN 25 Malang melakukan diskusi antar guru untuk membahas masalah yang dianggap paling mendesak dan sesuai dengan kondisi nyata lapangan. Tujuannya untuk memvalidasi masalah yang tercatat dalam raport pendidikan sesuai dengan kondisi nyata lapangan dan menentukan tingkat urgensi masing-masing masalah. Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Lila selaku Kepala sekolah SMPN 25 Malang menyampaikan bahwa:

*“jadi pada awalnya kami melihat hasil yang kami capai di raport pendidikan, nah dari situ kita mengetahui apa yang harus segera kita perbaiki, jadi perencanaan yang kami lakukan itu berbasis data atau singkatannya itu PBD. Di mana di dalam PBD itu ada rekomendasi program keseluruhan dan rekomendasi program prioritas, jadi tentu kami mendahulukan yang prioritas, kemudian dari situ kami petakkan sesuai skala urgensi nya mana topik yang akan kita dibahas dalam bentuk IHT, dan mana yang cukup dibahas ketika friday sharing atau komunitas belajar tadi”.*⁹³

Hal serupa disampaikan oleh Ibu Nining Pujiati selaku komite pembelajaran dan narasumber *in house training*:

*“terkait analisis kebutuhan pelatihan dilakukan melalui raport pendidikan, sehingga bisa dikatakan bahwa perencanaannya dilakukan berbasis data yang berasal dari hasil rapor pendidikan yang didapatkan oleh SMPN 25 Malang. Hal tersebut yang menjadi dasar sekolah dalam membuat program apa yang dibutuhkan untuk meningkatkan hasil rapor pendidikan tersebut, seperti halnya program *in house training* ini”.*⁹⁴

⁹³ Hasil Wawancara dengan Ibu Lila Puspitarsi, M.Pd selaku Kepala sekolah SMPN 25 Malang, pada tanggal 20 mei 2024

⁹⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Nining Pujiati, S.Pd selaku komite pembelajaran SMPN 25 Malang, pada tanggal 5 Maret 2024

Hal ini diungkapkan pula oleh Ibu Hikmatul Afifah Fikriati, S.Pd selaku komite pembelajaran dan narasumber SMPN 25 Malang:

*“untuk analisis kebutuhan IHT kami lakukan dengan melihat hasil raport pendidikan yang SMPN 25 peroleh mba, jadi perencanaan yang kami lakukan itu perencanaan berbasis data (PBD). Dari hasil rapor pendidikan itu kami dapat melihat kami kurang dalam hal apa, sehingga kami mengetahui perlu membuat program apa untuk peningkatan hal tersebut”.*⁹⁵

Hasil validasi permasalahan di SMPN 25 Malang tersebut menunjukkan bahwasanya kebutuhan guru saat ini yang paling mendesak yaitu terkait pembelajaran yang berdiferensiasi dan anti *bullying*. Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Dluhayati:

*“hasil analisis kebutuhan yang kami dapatkan dari rekomendasi prioritas rapor pendidikan dan sharing antar guru terkait pembelajaran menunjukkan bahwasanya kebutuhan guru saat ini yaitu pembelajaran yang berdiferensiasi dan anti *bullying*. Namun, tentu kita harus memilih yang paling mendesak, maka dari itu kami harus mendahulukan pembelajaran diferensiasi sebagai topik IHT saat ini, karena diakhir pembelajaran seluruh siswa harus memahami setiap mata pelajaran secara benar. Dengan demikian, maka diperlukan pelaksanaan IHT dengan tujuan untuk mempelajari pembelajaran berdiferensiasi di sekolah kami”.*⁹⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan berbeda, dapat disimpulkan SMPN 25 Malang telah melakukan analisis kebutuhan IHT untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi guru dan menentukan solusi yang tepat. Analisis kebutuhan IHT ini dilakukan oleh tim perencanaan berbasis data SMPN 25 Malang dengan memeriksa hasil capaian rapor pendidikan serta rekomendasi prioritas yang terdapat dalam rapor pendidikan yang diterima oleh sekolah. Hal ini memungkinkan sekolah untuk menentukan kegiatan yang perlu segera dilaksanakan untuk meningkatkan pembelajaran serta kompetensi guru. Sebelum itu, sekolah mengadakan diskusi antar guru terkait masalah yang memiliki tingkat urgensi lebih tinggi dibandingkan masalah lainnya. Setelah itu, sekolah bisa memetakan mana topik-topik yang perlu dibahas dalam bentuk kegiatan *in*

⁹⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Hikmatul Afifah Fikriati, S.Pd selaku komite pembelajaran SMPN 25 Malang, pada tanggal 5 Maret 2024

⁹⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Dluhayati S.Pd selaku ketua panitia penyelenggara IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 28 februari 2024

house training dan topik-topik yang cukup dibahas dalam komunitas belajar pada hari jumat.

Proses pengambilan kebijakan terkait kegiatan yang akan diadakan di sekolah nampak pada bukti dokumentasi dan hasil observasi yang peneliti lakukan, di mana tim perencanaan berbasis data SMPN 25 Malang memulai dengan meninjau hasil capaian rapor pendidikan serta rekomendasi prioritas yang terdapat dalam raport pendidikan yang diterima oleh SMPN 25 Malang dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. hal ini menunjukkan bahwa implementasi perencanaan berbasis data dilakukan mengacu pada hasil rapor pendidikan yang harus menjadi kebiasaan dan keharusan bagi sekolah pelaksana program sekolah penggerak dalam mengidentifikasi kegiatan yang dibutuhkan sekolah. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan guru saat ini dan kedepannya guna meningkatkan layanan pendidikan di sekolah, termasuk dalam aspek pembelajaran, sehingga kegiatan yang dilakukan dapat disesuaikan dengan tingkat urgensi masalah yang dihadapi.⁹⁷

Tabel 4. 3 Hasil Capaian Rapor Pendidikan SMPN 25 Malang⁹⁸

No	Indikator	Skor Rapor 2023	Skor Rapor 2024	Perubahan Skor Dari Tahun Lalu	Sumber Data
1.	Kemampuan literasi	86,67	93,33	Naik 6,66	Asesmen nasional 2023
2.	Kemampuan	68,89	86,67	Naik 17,78	
3.	Karakter	57,98	56,42	Turun 1,56	
4.	Kualitas pembelajaran	64,51	64,41	Turun 0,10	
5.	Refleksi dan perbaikan pembelajaran oleh guru	62,57	63,43	Naik 0,86	

⁹⁷ Hasil observasi di SMPN 25 Malang pada tanggal 05 maret 2024

⁹⁸ Data diperoleh dari rapor pendidikan SMPN 25 Malang, pada tanggal 16 mei 2024

6.	Kepemimpinan instruksional	56,83	66,43	Naik 9,60
7.	Iklm keadaan satuan pendidikan	75,51	69,7	Turun 5,81
8.	Iklm kesetaraan gender	71,68	71,74	Naik 0,06
9.	Iklm kebhinekaan	70,73	77,94	Naik 7,57
10.	Iklm inklusivitas	57,42	57,85	Naik 0,43
11.	Partisipasi warga satuan pendidikan	83,13	83,08	Naik 0,05
12.	Proporsi pemanfaatan sumber daya sekolah untuk peningkatan mutu	29,12	15,73	Turun 13,39
13.	Pemanfaatan TIK untuk pengelolaan anggaran	80,32	58,58	Turun 21,74
14.	Program dan kebijakan satuan pendidikan	81,79	82,65	Naik 0,86

Berdasarkan hasil capaian rapor yang diperoleh oleh SMPN 25 Malang, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi memberikan rekomendasi prioritas yang menjadi fokus perbaikan layanan satuan pendidikan (SMPN 25 Malang) berdasarkan hasil capaian paling rendah, hal tersebut dijabarkan dalam bentuk kegiatan yang dapat dilakukan sekolah untuk meningkatkan capaian hasil beberapa indikator.

Dalam hal ini peneliti juga melakukan pengamatan terhadap rekomendasi prioritas terhadap hasil capaian rapor pendidikan yang diterima oleh SMPN 25 Malang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Peningkatan kompetensi GTK dan kebijakan yang menunjang pencegahan dan penanggulangan narkoba
- b. Peningkatan kompetensi GTK dan kebijakan yang menunjang sekolah untuk murid cerdas dan bakat istimewa.
- c. Peningkatan kompetensi GTK dan kebijakan yang mendukung kreativitas murid
- d. Peningkatan kompetensi GTK dan kebijakan yang menunjang aktivasi kognitif.
- e. Peningkatan kompetensi GTK dan kebijakan yang menunjang belajar tentang pembelajaran
- f. Peningkatan kompetensi GTK dan kebijakan yang menunjang kompetensi membaca teks sastra.
- g. Peningkatan kompetensi GTK dan kebijakan yang menunjang kemampuan numerasi pada domain aljabar.
- h. Peningkatan kompetensi GTK dan kebijakan yang menunjang terciptanya sikap inklusif.

Berdasarkan hasil rekomendasi di atas dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, SMPN 25 Malang memprioritaskan kebijakan untuk meningkatkan kompetensi GTK yang menunjang belajar guru tentang pembelajaran berupa kegiatan *in house training*. Hal ini mempertimbangkan bahwa setiap siswa harus dibimbing sesuai dengan cara belajar mereka, agar dapat mencapai pemahaman yang sama di akhir pembelajaran walaupun memiliki cara belajar yang berbeda.⁹⁹

2) Menentukan tujuan IHT

Penentuan tujuan ini dilakukan untuk menentukan solusi yang diperlukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh guru. Hasil validasi masalah menunjukkan bahwa terdapat kekurangan dalam

⁹⁹ Hasil observasi di SMPN 25 Malang, pada tanggal 05 Maret 2024

kompetensi pengetahuan maupun keterampilan guru terkait pembelajaran yang berdiferensi dan anti bullying. Kurangnya kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru terkait pembelajaran berdiferensiasi menjadi prioritas utama untuk disertakan dalam kegiatan peningkatan, karena aspek ini sangat penting bagi para guru untuk meningkatkan kompetensi profesional nya.

Program peningkatan kompetensi guru ini ditetapkan dengan tujuan tujuan yang jelas untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh guru di sekolah. Ketepatan penetapan suatu program dapat dinilai tepat atau tidak terlihat dari output atau dampak yang dirasakan oleh peserta maupun sekolah sebagai institusi dimana guru bekerja. Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Dluhayati, S.Pd selaku ketua panitia penyelenggara IHT yang menyampaikan tujuan dasar perencanaan IHT:

“dasar pembuatan perencanaan IHT ini berdasarkan pada harapan untuk memberikan pelayanan kepada siswa semaksimal mungkin, yang mana IHT program sekolah penggerak ini terkait pembelajaran berdiferensiasi sehingga diharapkan target kegiatan IHT harus sampai pada pelaksanaan di kelas dan dapat melayani siswa dengan baik dengan segala perbedaan gaya belajar siswa.”¹⁰⁰

Hal serupa disampaikan oleh Ibu Lila Puspitasari selaku Kepala sekolah SMPN 25 Malang:

“alasan diadakan kegiatan IHT ini karena masih adanya miss konsepsi diantara para guru terkait pembelajaran berdiferensiasi baik dalam segi perencanaan maupun penerapannya, di mana pada satu sisi kami sebagai sekolah penggerak harus mampu menerapkan pembelajaran berdiferensiasi itu dalam proses kegiatan pembelajaran siswa. Maka tujuannya itu agar seluruh guru di sekolah memiliki pemahaman yang sama atau selaras tentang pembelajaran berdiferensiasi dan dapat merencanakan dan menerapkan dengan baik ketika pembelajaran di kelas sesuai dengan yang telah diajarkan dalam IHT”¹⁰¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan program IHT peningkatan kompetensi guru adalah untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan guru pada program sekolah penggerak dalam perencanaan dan implementasi pembelajaran berdiferensiasi di kelas.

¹⁰⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Dluhayati, S.Pd selaku ketua panitia penyelenggara dan waka kurikulum SMPN 25 Malang, pada tanggal 28 februari 2024

¹⁰¹ Hasil Wawancara dengan Ibu Lila Puspitasari, M.Pd selaku Kepala sekolah SMPN 25 Malang, pada tanggal 20 mei 2024

Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi profesional guru di sekolah dan mencapai hasil yang lebih baik dalam rapor pendidikan terkait dengan pembelajaran

3) Konfirmasi sasaran peserta IHT

Dalam mengkonfirmasi sasaran sebuah program perlu mempertimbangkan perbedaan karakteristik, pengalaman belajar, serta kebutuhan guru. Di mana tahap konfirmasi dilakukan untuk mengetahui bahwa guru yang mengampu mata pelajaran dengan menerapkan model pembelajaran terkini dapat dijadikan sebagai sasaran pengembangan kompetensi guru dalam proses pembelajaran. Mengingat tujuan diadakannya IHT program sekolah penggerak ini berkaitan dengan pembelajaran, maka sasaran IHT diperuntukkan bagi seluruh tenaga pendidik di SMPN 25 Malang, sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Dluhayati, S.Pd:

*“IHT ini karena bertujuan untuk meningkatkan pemahaman terhadap pembelajaran berdiferensiasi, yang mana tentunya berkaitan dengan pembelajaran di kelas. Maka sasaran peserta IHT itu semua guru baik PNS/PPPK/PTT karena mereka yang berhubungan langsung dengan siswa”.*¹⁰²

Hal serupa disampaikan oleh Ibu Nining Pujiati selaku narasumber IHT:

*“untuk sasaran IHT program sekolah penggerak ini tentu seluruh guru yang ada di sekolah. Kenapa IHT ditujukan untuk seluruh guru di sekolah, ya karena mengingat juga bahwa kita merupakan sekolah penggerak yang harus lebih awal menerapkan dengan baik hal-hal yang berkaitan dengan program sekolah penggerak, dan dalam program sekolah penggerak itu memiliki intervensi menguatkan seluruh SDM sekolah melalui pelatihan dan pengimbasan”.*¹⁰³

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa SMPN 25 Malang mengkonfirmasi sasaran IHT dengan mempertimbangkan kebutuhan guru akan pemahaman lebih dalam dan menyeluruh tentang aspek-aspek yang terkait dengan program sekolah penggerak. Oleh karena itu, keikutsertaan seluruh guru di sekolah menjadi suatu kewajiban, mengingat juga bahwa peran SMPN 25 Malang sebagai sekolah pelaksana

¹⁰² Hasil wawancara dengan Ibu Dluhayati, S.Pd selaku ketua panitia penyelenggara dan waka kurikulum SMPN 25 Malang, pada tanggal 28 februari 2024

¹⁰³ Hasil wawancara dengan Ibu Nining Pujiati, S.Pd selaku komite pembelajaran SMPN 25 Malang, pada tanggal 5 Maret 2024

program sekolah penggerak di Kota Malang. Maka, sekolah memiliki tanggung jawab melaksanakan intervensi program sekolah penggerak yakni penguatan SDM sekolah melalui pelatihan dan pendampingan bagi seluruh guru. Hasil IHT ini nanti nya dapat diimbaskan kepada sekolah-sekolah lain, baik dalam bentuk tanya jawab atau kegiatan pengimbasan seperti IHT.

4) Identifikasi sumber daya yang dibutuhkan

Sumber daya yang identifikasi oleh SMPN 25 Malang pada tahap ini meliputi sumber daya material, fasilitas dan narasumber. Sebagaimana Ibu Lila Puspitasari selaku Kepala sekolah menyampaikan bahwa:

*“karena program sekolah penggerak ini berawal dari kurikulum merdeka ya, dan banyak hal dalam kurikulum merdeka ini apa saja yang dapat diterapkan dan apa saja kompetensi yang harus dimiliki guru untuk menyongsong hal itu. Sehingga sekolah penggerak ini jadi piloting atau pioner yang mempelajari lebih dulu hal-hal baru yang terkait kurikulum merdeka seperti menekankan dalam pembelajaran berdiferensiasi itu, yang nantinya kami berkewajiban untuk mengimbaskan kepada sekolah lain yang bukan sekolah penggerak. Untuk fasilitas dan narasumber itu kami selalu mengusahakan berasal dari internal sekolah, karena kami pun ada beberapa guru yang menjadi komite pembelajaran yang sebelum IHT telah mengikuti pelatihan dengan tenaga ahli GTK dari Kemendikbud”.*¹⁰⁴

Hal serupa disampaikan oleh Ibu Hikmatul Afifah dan Ibu Nining selaku komite pembelajaran dan narasumber IHT:

“dalam mengidentifikasi materi itu sebenarnya kami mengimbaskan materi yang didapat ketika pelatihan dengan tenaga ahli dari Kemendikbudristek terkait program sekolah penggerak ini. Jadi mungkin dalam mengidentifikasi hal ini, kami hanya menyesuaikan kembali apa materi yang dibutuhkan oleh bapak ibu guru di sekolah berdasarkan hasil analisis perencanaan berbasis data”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam mengidentifikasi materi dan sumber IHT diperoleh narasumber saat mengikuti pelatihan dengan tenaga ahli GTK dari Kemendikbudristek terkait program sekolah penggerak. Sebagai hasilnya, IHT ini dianggap sebagai pengimbasan informasi, pengetahuan, dan keterampilan dari komite pembelajaran kepada guru-guru di sekolah yang tidak mengikuti pelatihan

¹⁰⁴ Hasil Wawancara dengan Ibu Lila Puspitasari, M.Pd selaku Kepala sekolah SMPN 25 Malang, pada tanggal 20 mei 2024

tersebut. Meskipun demikian, pemberian materi disesuaikan kembali dengan kebutuhan guru di sekolah. Maka, sumber daya yang dibutuhkan untuk IHT, termasuk narasumber maupun fasilitas berasal dari internal sekolah. Selain narasumber, Kepala sekolah juga perlu membentuk panitia penyelenggara agar mempermudah pengelolaan IHT dapat terorganisir dengan baik. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Dluhayati, S.Pd selaku ketua panitia penyelenggara IHT SMPN 25 Malang:

“perencanaan IHT itu diawali dengan pengambilan kebijakan kegiatan IHT oleh kepala sekolah, lalu pembentukan panitia atau tim, pemilihan materi, serta pelaporan. 1 bulan sebelum pelaksanaan IHT panitia mengajukan ke bendahara/bagian keuangan untuk keperluan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan IHT dalam bentuk proposal kegiatan, lalu diadakan rapat bersama Kepala Sekolah, staf dan tim penyelenggara IHT sekaligus menentukan jadwal pelaksanaan IHT”.¹⁰⁵

Dengan demikian, maka setelah Kepala Sekolah mengambil kebijakan pelaksanaan *in house training* di SMPN 25 Malang, dilakukan penyusunan panitia penyelenggara *in house training* yang terdiri dari beberapa guru yang berasal dari internal SMPN 25 Malang. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti mendapatkan bahwa SMPN 25 Malang membentuk susunan panitia penyelenggara *in house training* SMPN 25 Malang pada tahap perencanaan:¹⁰⁶

- 1) Penanggung jawab : Lila Puspitasari, M.Pd
 - 2) Ketua : Dluhayati, S.Pd
 - 3) Sekretaris : Dwi Juli Rohmawati, M.Pd
 - 4) Bendahara : Trisetya Utami, S.Pd
 - 5) Sie Acara : M. Munajad, S.Pd., M.M
 - 6) Sie Konsumsi : Endah Budiati, S.Pd
 - 7) Sie Perlengkapan : M. Mukhlis Abdillah, S.Pd
 - 8) Sie Kebersihan : Tim Caraka
- 5) Menentukan sistem penyampaian materi

Penentuan sistem penyampaian materi dilakukan oleh narasumber dengan mempertimbangkan karakteristik seperti kesesuaian dengan peserta pelatihan, fleksibel dan luwes, dan memberikan kesempatan peserta

¹⁰⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Dluhayati S.Pd selaku ketua panitia penyelenggara IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 28 febrauari 2024

¹⁰⁶ Hasil observasi di SMPN 25 Malang pada tanggal 05 Maret 2024

pelatihan berpartisipasi aktif serta mempertimbangkan pengalaman yang dimiliki peserta. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Dluhayati, S.Pd:

“untuk metode pelatihan itu ditentukan oleh narasumber atau fasilitator dan disesuaikan dengan materi yang disampaikan. IHT kemarin itu metode nya menggunakan diskusi terarah”.

Selaras dengan yang disampaikan oleh Ibu Nining Pujiati selaku narasumber IHT SMPN 25 Malang:

“untuk sistem atau metode yang digunakan tentu kami juga mempertimbangkan bahwa bapak ibu guru termasuk orang dewasa yang sudah memiliki pengalaman, dan metode yang lebih banyak digunakan itu metode diskusi, jadi ketika pembelajaran itu cenderung lebih ke sharing namun tetap terarah dengan adanya pemberian studi kasus kemudian berdiskusi dengan teman kelompoknya setelah menganalisis peserta diberi kesempatan untuk memberikan sebuah tanggapan atau mempresentasikan hasil penugasan yang diberikan”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem penyampaian materi ditentukan oleh individu narasumber sendiri, dengan mempertimbangkan beberapa faktor seperti pengalaman dan karakteristik peserta pelatihan. Dalam hal ini, narasumber IHT SMPN 25 Malang mempertimbangkan bahwa karakteristik peserta merupakan seorang guru dengan pengalaman yang beragam, sehingga metode penyampaian materi lebih sering menggunakan sistem in-on-in dengan metode diskusi terarah sambil tetap mengacu pada poin-poin utama dari materi yang disampaikan.

6) Menyusun rencana pengelolaan IHT

Setelah diidentifikasi seluruh komponen yang dibutuhkan dalam IHT seperti masalah yang terjadi di lapangan, bagaimana solusi yang ditetapkan, mengkonfirmasi sasaran peserta, mengidentifikasi materi, narasumber dan sarana yang dibutuhkan dalam IHT, mengidentifikasi sistem penyampaian yang tepat bagi sasaran peserta yang ditetapkan. Setelah itu, maka panitia dapat menyusun rencana pengelolaan IHT mulai dari tahap desain program IHT sampai dengan evaluasi.

b. Desain *In House Training*

Setelah diidentifikasi seluruh komponen dalam IHT dan mengetahui apa saja hal perlu ditingkatkan sekolah melalui paparan hasil data yang telah dikumpulkan pada tahap analisis kebutuhan, kemudian panitia dapat mendesain IHT dengan detail. Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi yang

peneliti lakukan, berikut merupakan tahapan desain IHT yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang:

1) Menetapkan tujuan IHT

Setelah teridentifikasi masalah yang dihadapi dan menentukan solusi dalam proses analisis kebutuhan pelatihan, sehingga menghasilkan tujuan umum dari pelaksanaan IHT. Maka, panitia dapat merinci tujuan tersebut menjadi beberapa poin spesifik dari tujuan IHT yang ingin dicapai. Hal ini dilakukan agar tujuan tersebut dapat diukur dengan jelas dan pemilihan materi yang akan disampaikan bisa mendukung pencapaian tujuan IHT secara efektif. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Dluhayati selaku ketua panitia penyelenggara IHT:

“tujuannya diakhir kegiatan IHT ini para guru sudah memahami bahwa setiap siswa memiliki kebutuhan yang berbeda, sehingga harapannya dengan adanya IHT para guru dapat melayani siswa dengan berbagai perbedaan gaya belajar masing-masing siswa saat ini”.¹⁰⁷

Hal ini diungkapkan pula oleh Ibu Nining Pujiati selaku narasumber IHT SMPN 25 Malang:

“karena IHT kemarin itu kan tentang program sekolah penggerak, tentu tujuannya untuk memahami kembali tentang kurikulum merdeka, pembelajaran berdiferensiasi, bagaimana meningkatkan karakter siswa, dan layanan konseling. Tujuannya pun tidak berbeda dengan tujuan yang didapatkan komite pembelajaran ketika mengikuti pelatihan terkait implementasi kurikulum merdeka bersama tenaga ahli Kemendikbud yang wajib diimbaskan kepada para guru di sekolah”.¹⁰⁸

Ibu Hikmatul Afifah, S.Pd selaku narasumber IHT juga mengungkapkan hal serupa dengan kedua informan di atas:

“untuk tujuan IHT itu sesuai dengan yang kami (komite pembelajaran) dapatkan ketika ikut pelatihan, sehingga IHT yang kemarin kami laksanakan itu karena tentang program sekolah penggerak jadi tujuannya untuk memahami lebih dalam lagi mengenai

¹⁰⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Dluhayati, S.Pd selaku ketua panitia penyelenggara IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 28 februari 2024

¹⁰⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Nining Pujiati, S.Pd selaku komite pembelajaran SMPN 25 Malang, pada tanggal 05 Maret 2024

kurikulum merdeka, pembelajaran berdiferensiasi, peningkatan karakter siswa, juga layanan bimbingan konseling”.¹⁰⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas yang diperoleh dari informan yang berbeda, dapat dipahami bahwasanya tujuan *in house training* yang dilaksanakan di SMPN 25 Malang selain sebagai solusi yang dilakukan atas hasil analisis kebutuhan pelatihan juga sebagai upaya pengimbasan yang mesti dilakukan komite pembelajaran dari hasil keikutsertaannya dalam program pelatihan implementasi kurikulum merdeka bersama tenaga ahli Kemendikbudristek yang dilaksanakan oleh Balai Besar Guru Penggerak (BBGP).

Temuan observasi yang peneliti dapatkan, SMPN 25 Malang menentukan tujuan *in house training* yang akan dilaksanakan di sekolah ketika menyusun atau mendesain program *in house training* ini, berikut tujuan yang akan dicapai dalam kegiatan *in house training* program sekolah penggerak di SMPN 25 Malang:¹¹⁰

- a. Meningkatkan pengetahuan dan wawasan para guru dalam implementasi kurikulum merdeka
 - b. Meningkatkan kompetensi para guru dalam merancang pembelajaran dan asesmen kurikulum merdeka
 - c. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam menyusun dan mengembangkan Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5)
 - d. Mempersiapkan para guru dalam penerapan pembelajaran dengan paradigma baru.
- 2) Menetapkan instrumen penilaian (monitoring dan evaluasi)

Instrumen penilaian yang digunakan dalam proses monitoring dan evaluasi juga perlu direncanakan sebelum pelaksanaan IHT, karena instrumen ini berfungsi untuk mengetahui tingkat keberhasilan penyelenggaraan maupun pembelajaran sebuah program pelatihan. Di mana dalam pemilihan instrumen monitoring dan evaluasi yang tepat guna perlu dipertimbangkan dengan baik dengan memperhatikan syarat utama instrumen yang efektif yakni aspek validitas dan reliabilitas, agar hasil nya

¹⁰⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Hikmatul Afifah Fikriyati, S.Pd selaku komite pembelajaran SMPN 25 Malang, pada tanggal 05 Maret 2024

¹¹⁰ Hasil observasi di SMPN 25 Malang pada tanggal 05 Maret 2024

mendapatkan data yang valid. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Lila Puspiasari, M.Pd selaku Kepala sekolah dan penanggung jawab IHT:

“tentunya instrumen yang kami pilih untuk digunakan nanti ketika proses monitoring dan evaluasi pastinya diharapkan dapat membantu panitia maupun narasumber untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan penyelenggaraan IHT yang telah dilaksanakan dan bagaimana tingkat pemahaman bapak ibu guru terhadap materi yang disampaikan, salah satunya dilakukan dengan cara pre test dan post test. Untuk instrumen monev ini tentu juga kami bahas dan disusun saat proses perencanaan, karena kan kami juga perlu mempertimbangkan instrumen yang tepat untuk digunakan nantinya. jadi bisa dikatakan bahwa evaluasi yang kami lakukan untuk IHT itu ada 2 mba, ada evaluasi terhadap pembelajaran dan evaluasi terhadap penyelenggaraan”.

Sebagaimana hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa panitia menyusun instrumen monitoring dan evaluasi saat proses perencanaan, karena panitia pun perlu mempertimbangkan instrumen yang tepat untuk digunakan saat proses evaluasi agar mendapatkan hasil yang valid sesuai kondisi nyata yang terjadi.

3) Menetapkan materi, metode dan media pelatihan (IHT)

Tahap berikutnya yaitu pemilihan materi *in house training* di SMPN 25 Malang yang dipilih berdasarkan hasil analisis kebutuhan yang dilakukan sebelumnya dan materi yang diperoleh komite pembelajaran atas keikutsertaannya pada lokakarya yang harus diimbaskan kepada para guru di sekolah. Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Dluhayati:

*“untuk IHT PSP itu kan kemarin baru dilaksanakan 1 kali dengan berbagai materi atau topik ya mba, yang mana fasilitator/pemateri nya berasal dari sekolah yakni komite pembelajaran dan pak munajad sebagai salah satu guru penggerak yang ditugaskan sebagai fasilitator, materi-materi yang disampaikan itu sebagaimana yang tertera dalam buku panduan IHT”.*¹¹¹

Hal demikian disampaikan pula oleh Ibu Nining Pujiati dan Ibu Hikmatul Afifah selaku narasumber IHT:

“kalau IHT kemarin kan tentang program sekolah penggerak sehingga materi nya meliputi bagaimana memahami kembali tentang kurikulum merdeka, pembelajaran berdiferensiasi, bagaimana

¹¹¹ Hasil wawancara dengan Ibu Dluhayati, S.Pd selaku ketua panitia penyelenggara IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 28 februari 2024

*meningkatkan karakter siswa, dan layanan bimbingan konseling, sebagaimana yang kami dapatkan ketika ikut pelatihan”.*¹¹²

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa *in house training* dilaksanakan setelah pelatihan komite pembelajaran bersama tenaga ahli Kemendikbud, dan rencana waktu pelaksanaan *in house training* dibuat dengan alokasi waktu selama 48JP (jam pelajaran) di mana 1JP berdurasi 45 menit. Berdasarkan temuan observasi yang peneliti peroleh di SMPN 25 Malang, terdapat 4 narasumber untuk beberapa materi dengan alokasi waktu yang berbeda-beda berdasarkan tingkat kesulitan materi yang disampaikan.

Tabel 4. 4 Materi In House Training¹¹³

No	Materi	Alokasi Waktu (JP)	Narasumber
1.	Orientasi Program dan Pelatihan (PSP)	3	Lila Puspitasari, M.Pd
2.	Pengenalan Platform Merdeka Mengajar (PMM)	2	Lila Puspitasari, M.Pd
3.	Refleksi Kurikulum Merdeka	3	Lila Puspitasari, M.Pd
4.	Pembelajaran dan asesmen	5	Nining Pujiati, S.Pd
5.	Pemahaman capaian pembelajaran	4	Lila Puspitasari, M.Pd
6.	Merancang pembelajaran 1	5	Hikmatul Afifah Fikriati, S.Pd
7.	Merancang pembelajaran 2	5	Hikmatul Afifah Fikriati, S.Pd
8.	Penyusunan KOSP	5	Lila Puspitasari, M.Pd
9..	Perancangan Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila	5	Nining Pujiati, S.Pd
10.	Pengenalan platform teknologi prioritas Sekolah Penggerak	3	Nining Pujiati, S.Pd

¹¹² Hasil wawancara dengan Ibu Nining Pujiati, S.Pd dan Ibu Hikmatul Afifah Fikriyati, S.Pd selaku komite pembelajaran SMPN 25 Malang, pada tanggal 5 Maret 2024

¹¹³ Data diperoleh dari Buku Panduan IHT SMPN 25 Malang

11.	Persiapan implementasi kurikulum merdeka	2	Drs. Mochamad Solikin
12.	Asesmen layanan bimbingan dan konseling	3	Nining Pujiati, S.Pd
13.	Strategi dan implementasi layanan bimbingan dan konseling	3	Nining Pujiati, S.Pd
Jumlah		48	

4) Menetapkan jadwal dan tempat IHT

Bersamaan dengan narasumber menentukan metode yang akan digunakannya ketika penyampaian materi dan alat bantu ajar yang dibutuhkan, panitia pun menetapkan tempat pelatihan, waktu pelatihan, rencana kegiatan serta anggaran yang dibutuhkan dalam pelatihan. Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Dluha:

“karena IHT ini memang dilaksanakan di sekolah, sehingga kami menggunakan ruang kelas atau ruang aula di sekolah, dan waktu pelaksanaan IHT dilaksanakan selama 3-6 hari mulai dari pagi hari hingga siang, jadi dimulai jam setengah 8 sampai 3 sore lah ya mba. Untuk perlengkapan yang dibutuhkan kami ajukan ke bagian sarana prasarana sekolah. Sedangkan untuk anggaran kegiatan itu diajukan ke bagian bendahara/keuangan sekolah 1 bulan sebelum pelaksanaan IHT, sepertinya hal nya membutuhkan banner. Untuk waktu pelaksanaannya sekitar 1 minggu.”¹¹⁴

Hal serupa diungkapkan pula oleh Ibu Nining Pujiati dan Ibu Hikmatul Afifah selaku narasumber IHT SMPN 25 Malang:

“tempat pelaksanaan IHT kemarin kami laksanakan di sekolah, untuk waktu IHT direncanakan satu hari full mulai pagi sampai siang, selama tiga sampai enam hari berturut-turut tiga siang karena memang kami mengadakannya ketika libur sekolah sehingga tidak mengganggu waktu pembelajaran siswa. Dan untuk anggaran dana IHT itu berasal dari dana BOS kinerja sepenuhnya mba, sedangkan sarana prasarana yang dibutuhkan panitia mengajukan ke bagian sarana prasarana sekolah, jadi nanti mereka siapkan ketika IHT akan berlangsung”¹¹⁵

¹¹⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Dluhayati, S.Pd selaku ketua panitia penyelenggara IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 28 februari 2024

¹¹⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Nining Pujiati, S.Pd dan Ibu Hikmatul Afifah. F selaku komite pembelajaran SMPN 25 Malang, pada tanggal 05 Maret 2024

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa *in house training* dijadwalkan pada saat hari libur sekolah siswa dan akan dilaksanakan di ruang kelas sekolah. *In house training* ini direncanakan diadakan selama 6 hari berturut-turut dari pagi hingga sore. Setiap harinya, peserta akan mengikuti sesi selama 7-8 jam pelajaran dengan narasumber yang berbeda untuk setiap materi. Setiap materi memiliki alokasi waktu jam pelajaran yang berbeda-beda, disesuaikan dengan tingkat kesulitan dan poin-poin penting materi yang harus disampaikan.

Berdasarkan temuan observasi yang peneliti lakukan, SMPN 25 Malang pun sudah membuat jadwal pelaksanaan *in house training* berupa rundown yang dapat mempermudah peserta *in house training* dalam mengetahui rangkaian acara pelaksanaan *in house training* yang akan diikutinya. Berikut gambar rundown *in house training* SMPN 25 Malang:

Tabel 4. 5 Jadwal Pelaksanaan IHT SMPN 25 Malang (13 – 20 Juli 2023)¹¹⁶

Waktu	Kegiatan	Narasumber
Hari Pertama		
07-30 – 08.15	Pembukaan, pre test	
	JP 1: Orientasi Program dan Pelatihan PSP	Lila
08.15 - 09.00	JP 2: Orientasi Program dan Pelatihan PSP	Puspitasari,
09.00 – 09.45	JP 3: Orientasi Program dan Pelatihan PSP	M.Pd
09.45 - 10.00	Coffe break	
10.00 – 10.45	JP 1: Pengenalan Platform Merdeka Mengajar (PMM)	Lila
10.45 – 11.00	JP 2: Pengenalan Platform Merdeka Mengajar (PMM)	Puspitasari, M.Pd
11.30 – 12.30	Ishoma	
12.30 – 13.15	JP 1: Refleksi Kurikulum Merdeda	Lila
13.15 – 14.00	JP 2: Refleksi Kurikulum Merdeda	Puspitasari
14.00 – 14.45	JP 3: Refleksi Kurikulum Merdeda	M.Pd

¹¹⁶ Data diperoleh dari laporan kegiatan IHT SMN 25 Malang

Hari Kedua		
07.30 – 08.15	JP 1: Pembelajaran dan Asesmen	Nining Pujiati, S.Pd
08.15 – 09.00	JP 2: Pembelajaran dan Asesmen	
09.00 – 09.45	JP 3: Pembelajaran dan Asesmen	
09.45 - 10.00	Coffe break	
10.00 – 10.45	JP 4: Pembelajaran dan Asesmen	Nining Pujiati, S.Pd
10.45 – 11.30	JP 5: Pembelajaran dan Asesmen	
11.30 -12.30	Ishoma	
12.30 – 13.15	JP 1: Pemahaman capaian pembelajaran	Lila Puspitasari, M.Pd
13.15 – 14.00	JP 2: Pemahaman capaian pembelajaran	
14.00 – 14.45	JP 3: Pemahaman capaian pembelajaran	
	Refleksi merancang pembelajaran 1	
Hari Ketiga		
07.30 – 08.15	JP 4: Pemahaman capaian pembelajaran	Lila Puspitasari, M.Pd
08.15 – 09.00	JP 1: Merancang pembelajaran 1	Hikmatul Afifah F., S.Pd
09.00 – 09.45	JP 2: Merancang pembelajaran 1	
09.45 – 10.00	Coffe break	
10.00 – 10.45	JP 3: Merancang pembelajaran 1	Hikmatul Afifah F., S.Pd
10.45 – 11.30	JP 4: Merancang pembelajaran 1	
11.30 – 12.30	Ishoma	
12.30 – 13.15	JP 5: Merancang pembelajaran 1	Hikmatul Afifah F., S.Pd
13.15 – 14.00	JP 1: Merancang pembelajaran 2	
14.00 – 14.45	JP 2: Merancang pembelajaran 2	
Hari Keempat		
07.30 – 08.15	JP 3: Merancang pembelajaran 2	Hikmatul Afifah F., S.Pd
08.15 – 09.00	JP 4: Merancang pembelajaran 2	
09.00 – 09.45	JP 5: Merancang pembelajaran 2	
09.45 – 10.00	Coffe break	

10.00 – 10.45	JP 1: Penyusunan kurikulum operasional satuan pendidikan	Lila Puspitasari, M.Pd
10.45 – 11.30	JP 2: Penyusunan kurikulum operasional satuan pendidikan	
11.30 – 12.30	Ishoma	
12.30 – 13.15	JP 3: Penyusunan kurikulum operasional satuan pendidikan	Lila Puspitasari, M.Pd
13.15 – 14.00	JP 4: Penyusunan kurikulum operasional satuan pendidikan	
14.00 – 14.45	JP 5: Penyusunan kurikulum operasional satuan pendidikan	
	Refleksi merancang pembelajaran 2	
Hari kelima		
07.30 – 08.15	JP 1: Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila	Nining Pujiati, S.Pd
08.15 – 09.00	JP 2: Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila	
09.00 – 09.45	JP 3: Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila	
09.45 – 10.00	Coffe break	
10.00 – 10.45	JP 4: Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila	Nining Pujiati, S.Pd
10.45 – 11.30	JP 5: Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila	
11.30 – 12.30	Ishoma	
12.30 – 13.15	JP 1: Pengenalan platform teknologi prioritas sekolah penggerak (SDS)	Nining Pujiati, S.Pd
13.15 – 14.00	JP 2: Pengenalan platform teknologi prioritas sekolah penggerak (SDS)	
14.00 – 14.45	JP 3: Pengenalan platform teknologi prioritas sekolah penggerak (SDS)	
Hari Keenam		

07.30 – 08.15	JP 1: Persiapan implementasi kurikulum merdeka	Drs. Mochamad Solikin
08.15 – 09.00	JP 2: Persiapan implementasi kurikulum merdeka	
09.00 – 09.45	JP 1: Asesmen layanan BK	Nining Pujiati, S.Pd
09.45 – 10.00	Coffe break	
10.00 – 10.45	JP 2: Asesmen layanan BK	Nining Pujiati, S.Pd
10.45 – 11.30	JP 3: Asesmen layanan BK	
11.30 – 12.30	Ishoma	
12.30 – 13.15	JP 1: Strategi dan implementasi layanan BK	Nining Pujiati, S.Pd
13.15 – 14.00	JP 2: Strategi dan implementasi layanan BK	
14.00 – 14.45	JP 3: Strategi dan implementasi layanan BK	
	Refleksi akhir (post test)	

c. Pengembangan *In House Training*

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan, tahap pengembangan IHT dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan dan memvalidasi sumber belajar yang dipilih, berikut empat tahap pengembangan IHT yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang:

1) Menghasilkan materi pelatihan

Setelah menentukan materi IHT selama tahap desain, maka narasumber bertanggung jawab untuk membuat dan mengembangkan materi secara rinci dengan memperhatikan kesesuaian, konsistensi dan kecukupan materi. Hal ini bertujuan agar materi yang disampaikan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta setelah IHT berakhir. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Nining Pujiati selaku narasumber:

“pengembangan materi IHT diserahkan kepada narasumber yang bertanggung jawab sesuai ketetapan panitia. Dalam hal ini panitia juga menyesuaikan materi dengan keahlian masing-masing narasumber. Dan tentunya saya berusaha menyusun bagian materi IHT yang menjadi tanggung jawab saya sedetail mungkin agar bapak ibu guru mendapatkan pemahaman yang komprehensif terhadap materi yang disampaikan”.

Selaras dengan pendapat Ibu Hikmatul Afifah yang juga merupakan narasumber IHT:

“ketika saya menyusun materi itu, saya susun sesuai dengan hasil pelatihan yang saya dapatkan bersama tenaga ahli dari Kemendikbudristek. Saya selaku narasumber berusaha untuk mengemas secara ringkas tanpa menghilangkan aspek-aspek penting yang terkandung dalam materi, karena juga harus mempertimbangkan waktu penyampaian materi yang telah ditetapkan oleh panitia”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan materi pelatihan sepenuhnya merupakan tanggung jawab narasumber untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki guna menghasilkan materi yang jelas, komprehensif dan menarik bagi peserta. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta secara komprehensif, sehingga tujuan *in house training* yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2) Mengembangkan media pelatihan

Dalam mengembangkan media pelatihan yang akan digunakan sebaiknya mengandung unsur motivasi bagi peserta pelatihan. dan perlu memperhatikan sifat praktis dalam penggunaannya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Dluhayati:

*“pengembangan media pelatihan diserahkan sepenuhnya kepada narasumber dan kami selaku panitia mengharapkan media yang digunakan mudah dalam perolehan dan penggunaannya, sehingga peserta dapat mendapatkan materi secara menyeluruh tanpa adanya kendala dari media yang digunakan. Media yang kami gunakan selama IHT berlangsung yaitu laptop masing-masing guru dan PPT materi dari narasumber”.*¹¹⁷

Ibu Nining Pujiati dan Ibu Hikmatul Afifah selaku narasumber menyampaikan bahwa:

“media pelatihan itu dikembangkan sesuai materi yang disampaikan, namun kami pastikan media yang digunakan merupakan media yang mudah dalam penggunaannya namun tetap dapat menyampaikan poin-poin penting materi dengan

¹¹⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Dluhayati, S.Pd selaku ketua panitia penyelenggara IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 28 februari 2024

*baik, media yang digunakan dalam IHT PPT narasumber, video, kertas plano, dan sticky notes”.*¹¹⁸

Karena telah diputuskan bahwa *in house training* di SMPN 25 Malang akan dilaksanakan di dalam sekolah, maka selama pelaksanaan kegiatan *in house training* berlangsung cukup menggunakan sarana prasarana yang dimiliki sekolah, karena sudah dianggap memadai untuk memfasilitasi kegiatan yang dihadiri oleh guru-guru internal sekolah. Sebagaimana hasil wawancara bersama Bapak Mukhlis Abdillah, S.Pd selaku Waka sarana prasarana dan peserta *in house training*:

*“untuk kegiatan IHT ini karena diadakan di sekolah, kami hanya menggunakan sarana prasarana sendiri yang sudah tersedia di sekolah tidak sampai meminjam ke luar sekolah. Karena masih cukup memfasilitasi untuk seluruh warga sekolah khususnya dalam pelaksanaan IHT ini. Beberapa sarana prasarana yang digunakan dalam IHT yaitu soundsistem, proyektor, dan ruangan. Dalam hal ini tentu terdapat prosedur peminjamannya, panitia mengajukan kebutuhan perlengkapan ke saya atau bagian sarpras yang lainnya lalu akan kami sediakan yang dibantu oleh cleaning service juga. Sekaligus panitia memberikan jadwal kemudian setelah selesai kegiatan dilakukan pengecekan sehingga jika ada kekurangan akan dikoordinasikan kembali kepada panitia acara”.*¹¹⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di atas, menunjukkan bahwa media pembelajaran yang disiapkan narasumber yakni power poin materi, kertas plano, video, sticky notes dan sarana prasarana yang digunakan mengutamakan milik sekolah seperti proyektor, sound sistem, dan ruangan kelas. Sehingga peserta *in house training* cukup membawa laptop masing-masing ketika pembelajaran *in house training* berlangsung. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di sekolah, tiap narasumber menyiapkan PPT materi yang akan ditampilkan dalam layar proyektor ketika akan menyampaikan materi selama pelatihan berlangsung.¹²⁰

¹¹⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Nining Pujiati, S.Pd dan Ibu Hikmatul Afifah. F selaku komite pembelajaran SMPN 25 Malang, pada tanggal 05 Maret 2024

¹¹⁹ Hasil wawancara dengan Bapak M. Mukhlis Abdillah S.Pd selaku peserta IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 20 Maret 2024

¹²⁰ Hasil observasi di SMPN 25 Malang pada tanggal 05 Maret 2024

3) Mengembangkan panduan bagi peserta dan narasumber

Sebaiknya dalam tahap pengembangan pelatihan, panitia juga mempertimbangkan untuk membuat panduan bagi peserta didik maupun peserta yang dapat dibuat dalam berbagai bentuk seperti buku panduan dan lain sebagainya. Hal ini bertujuan agar peserta maupun narasumber memiliki pedoman tertulis yang mereka jadikan pedoman selama proses pelatihan berlangsung. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Lila Puspitasari:

“kami pun dalam IHT ini mengembangkan buku panduan yang berisi berbagai macam informasi terkait IHT namun kami hanya membagikan dalam bentuk soft file saja karena saat itu kami belum mendapatkan BOS Kinerja untuk pelaksanaan IHT”.

Pendapat diatas selaras dengan pendapat Ibu Nining Pujiati selaku narasumber:

“kami juga menyusun buku panduan IHT yang dibagikan sebelum pelaksanaan IHT, sehingga peserta dapat mengetahui materi-materi yang akan disampaikan dan seperti apa targetnya”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa panitia menyusun buku panduan in house training pada program sekolah penggerak yang berisi informasi-informasi mengenai in house training mulai dari tujuan hingga evaluasi dan pelaporan.

4) Revisi formatif.

Revisi dilakukan oleh narasumber dengan menerima masukan dan koreksi dari seseorang yang lebih ahli atau paham terkait materi dan metode pelatihan yang akan digunakan seperti Kepala sekolah dan Pengawas. Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Dluhayati S.Pd:

“sebelum pelaksanaan IHT itu biasanya kita memang melakukan rapat koordinasi kembali sebagai persiapan dan mengecek kembali apakah semua yang dibutuhkan sudah siap dan tersedia ketika pelaksanaan nanti”

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan yang berbeda, dapat disimpulkan bahwa perencanaan *in house training* (IHT) dalam program sekolah penggerak melibatkan tahap-tahap yang sistematis. Tahap pertama adalah menganalisis kebutuhan *in house training* dengan

meninjau hasil capaian dan rekomendasi prioritas pada rapor pendidikan yang diperoleh oleh SMPN 25 Malang, serta hasil *sharing* antar guru untuk memvalidasi mengenai masalah yang tercatat dalam raport pendidikan dengan kondisi nyata di lapangan. Setelah itu, Kepala sekolah dapat mengambil kebijakan solusi kegiatan untuk menangani masalah yang dihadapi berdasarkan skala urgensi dan prioritasnya, di mana program *in house training* menjadi salah satu program peningkatan kompetensi guru yang dipilih di SMPN 25 Malang. Selain itu, pada tahap ini juga sekaligus mengidentifikasi seluruh komponen dalam pelatihan seperti tujuan umum IHT, sasaran peserta IHT, narasumber, sarana dan prasarana yang dibutuhkan, sistem penyampaian materi yang tepat, dan menyusun rencana pengelolaan program IHT.

Berikutnya yaitu proses desain pelatihan sebagai tahap penyusunan program IHT yang meliputi penentuan tujuan khusus atau spesifik IHT, penetapan instrumen penilaian yang akan digunakan saat monitoring dan evaluasi, pemilihan materi, media dan metode yang akan digunakan. Langkah ini diikuti dengan rapat koordinasi bersama dengan Kepala sekolah dan panitia penyelenggara untuk menentukan narasumber, menentukan tempat dan waktu pelaksanaan, serta menghitung anggaran dana yang dibutuhkan. Tahap berikutnya yakni pengembangan IHT yang meliputi proses membuat dan mengembangkan materi IHT, mengembangkan media yang digunakan dalam menyampaikan materi, menyusun buku panduan bagi peserta dan narasumber, dan revisi formatif seluruh komponen pelatihan sebelum diterapkan dalam proses pelaksanaan IHT.

2. Pelaksanaan *In House Training* Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 25 Malang

Pelaksanaan *in house training* merupakan tahap perealisasi perencanaan yang telah dibuat oleh panitia penyelenggara *in house training* yakni serangkaian kegiatan pembelajaran selama proses pelatihan berlangsung. Tahap ini cenderung lebih dikendalikan oleh fasilitator sebagai narasumber/pemateri dalam program *in house training* ini, yang harus memastikan materi dapat tersampaikan dan dipahami dengan baik oleh seluruh peserta.

Adapun pelatihan dalam skema program sekolah penggerak yang tercantum dalam buku panduan pelaksanaan *in house training* implementasi kurikulum merdeka pada sekolah penggerak angkatan 3 kota malang tahun 2023 mencakup:

121

- a) Kurikulum operasional satuan pendidikan
- b) Pembelajaran dan asesmen yang berprinsip pada pembelajaran berdiferensiasi (*differentiated learning*) atau *Teaching at The Right Level* (TaRL)
- c) Perencanaan proyek penguatan profil pelajar pancasila agar guru mampu mengelola proyek penguatan profil pelajar pancasila untuk mencapai karakter siswa dengan profil pelajar pancasila
- d) Perencanaan berbasis data agar kepala sekolah dan guru dapat membuat perencanaan sesuai dengan prinsip, tujuan dan metode dari perencanaan berbasis data
- e) Pemanfaatan platform teknologi prioritas untuk mendukung proses pembelajaran.

Pelaksanaan *in house training* yang telah dilakukan di SMPN 25 Malang terdapat 48 jam pelajaran secara keseluruhan dan dilaksanakan selama 6 hari berturut-turut. Sebagaimana berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu Dluhayati dilaksanakan 1 kali dalam satu semester:

“setiap semester sekolah mengadakan 1 kali IHT program sekolah penggerak dan 1 kali workshop, untuk narasumber IHT berasal dari sekolah yakni beberapa guru komite pembelajaran yang menyampaikan materinya. Sedangkan narasumber workshop berasal dari pengawas atau pembina dinas pendidikan kota malang. Semestinya IHT program sekolah penggerak kemarin dilangsungkan 1 hari full selama 5-6 hari untuk beberapa materi, pada waktu siswa libur sekolah sehingga kami dapat melaksanakannya mulai jam setengah 8 sampai setengah 3 sore”.¹²²

Hal serupa disampaikan pula oleh Ibu Nining dan Ibu Hikmatul selaku narasumber *in house training*:

“IHT program sekolah penggerak baru dilaksanakan 1 kali, akan tetapi setiap jum'at di sekolah ada kegiatan komunitas belajar yang membahas berbagai macam materi, diantaranya: analisa raport, menyusun program dan disiplin positif. Sehingga walaupun IHT hanya dilakukan 1 kali tiap

¹²¹ Data diperoleh dari buku panduan pelaksanaan IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 05 Maret 2024

¹²² Hasil wawancara dengan Ibu Dluhayati S.Pd selaku ketua panitia penyelenggara IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 28 februari 2024

*semesternya tetap ada ilmu baru yang diperoleh oleh para guru dari hasil pengimbasan lokakarya yang diikuti oleh komite pembelajaran”.*¹²³

Serupa dengan pendapat-pendapat sebelumnya, Ibu Lila Puspitasari menyampaikan bahwa:

*“untuk pelaksanaan IHT program sekolah penggerak kami laksanakan ketika waktunya siswa libur sekolah, pada bulan juli tahun kemarin (2023). Karena jika siswa libur, tapi kita guru engga, jadi bisa kami gunakan untuk kegiatan IHT peningkatan kompetensi. Karena itu juga merupakan IHT di awal-awal sekolah penggerak jadi kami melaksanakannya 5-6 hari secara berturut-turut karena jadwal mengajar kami kan sedang kosong tetapi tetap masuk kerja. IHT tersebut dilaksanakan agar waktu libur agar tidak mengganggu kegiatan belajar siswa. Dan untuk rundown nya itu mulai dari pembukaan dari Dinas Pendidikan, sambutan, pre test, pemaparan materi, penugasan, presentasi sekaligus refleksi, juga post test diakhir kegiatan.”.*¹²⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan *in house training* dilakukan selama enam hari mulai pukul 07.30 - 14.45 siang dan dijadwalkan pada libur semester siswa agar tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar. Proses pelaksanaan mengacu pada rundown kegiatan pelatihan yang telah ditetapkan oleh panitia penyelenggara dan menggunakan sistem *in-on-in* dalam proses pembelajarannya. Sistem *in-on-in* meliputi pemaparan materi, pemberian tugas, presentasi sekaligus refleksi dan evaluasi sebagai proses tindak lanjut. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Ibu Hikmah dan Ibu Nining selaku narasumber IHT SMPN 25 Malang:

“IHT ini dilaksanakan dengan sistem in-on-in, misal IHT mengambil beberapa topik, lalu topik 1 in-on in dengan rincian kegiatan yakni pemaparan materi-pemberian tugas, presentasi, refleksi, evaluasi dan tindak lanjut. Begitupun dengan topik selanjutnya, dan biasanya dibagi kelompok per satu rumpun mata pelajaran atau per individu. Sebelum kelas berlangsung tentu ada kesepakatan kelas/kontrak pembelajaran dan kami pun punya buku panduan IHT, jadi sebelum pelaksanaan IHT peserta dibagikan buku panduan, sehingga mereka mengetahui materi-materi yang akan disampaikan itu targetnya apa. Kesepakatan tersebut berisi tenggat waktu penyelesaian tugas, pengumpulan tugas, presentasi, dan refleksinya. Untuk hari pertama pelaksanaan diawali dengan pembukaan oleh ibu

¹²³ Hasil wawancara dengan Ibu Nining dan Ibu Hikmatul selaku komite pembelajaran SMPN 25 Malang, pada tanggal 5 Maret 2024

¹²⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Lila Puspitasari, M.Pd selaku Kepala sekolah SMPN 25 Malang, Pada tanggal 20 mei 2024

*Kepala sekolah, dilanjut bapak dan ibu guru mengerjakan soal pre-test lalu baru pemaparan materi”.*¹²⁵

Hal serupa disampaikan oleh Ibu Dluhayati selaku ketua penyelenggara IHT SMPN 25 Malang:

*“untuk pelaksanaan IHT itu kami laksanakan dengan sistem in-on-in mba, di mana untuk urutan nya kegiatan pemaparan materi atau terkadang narasumber itu meninjau pengalaman kami terlebih dahulu dengan memberikan waktu untuk merefleksikan bagaimana perbedaan pembelajaran masa dulu dan masa kini, setelah itu waktu pengerjaan tugas yang diberikan sesuai topik yang sedang dipelajari dapat secara diskusi bersama guru serumpun mata pelajaran yang diampu atau individu, itu disesuaikan kembali dengan topik yang disampaikan tentunya. Lalu dilanjut salah satu guru mempresentasikan hasil tugas yang dikerjakan lalu direfeksi bersama-sama. Pada hari pertama IHT ini dibuka oleh perwakilan dari Dinas Pendidikan Kota Malang setelah Ibu Kepala sekolah menyampaikan sambutan, dilanjut peserta itu mengerjakan soal pre-test baru setelah sesi penyampaian materi, untuk diakhir kegiatan juga kami mengerjakan post-test melalui link yang disiapkan panitia”.*¹²⁶

Bapak Mukhlis selaku peserta *in house training* juga menyampaikan hal demikian, bahwa:

*“pelaksanaan IHT yang diadakan di sekolah itu dilaksanakan dengan in-on-in mba, jadi awalnya pemateri memberikan materi dilanjut waktu pengerjaan tugas lalu kami mempresentasikan tugas yang kami kerjakan, setelah itu pemateri merefeksi sekaligus mengevaluasi hasil penugasan ibu bapak guru secara bersama-sama, jadi kita tahu apa yang kekurangannya dan yang perlu diperbaiki. Nanti diakhir kegiatan kami harus mengumpulkan tugas MA/RPP berdiferensiasi dalam 1 drive yang sudah disediakan oleh panitia. Untuk sebelum pembelajaran awal dimulai kami bapak/ibu guru mengerjakan soal pre-test terlebih dahulu yang dilanjut orientasi baru sesi pemaparan materi dan diakhir kegiatan IHT kami juga mengerjakan soal post-test.”.*¹²⁷

Hal serupa disampaikan Ibu Yayuk selaku peserta *in house training* bahwa antara peserta dan narasumber membuat komitmen atau kontrak pembelajaran yang disepakati bersama di awal pembelajaran:

“diawal pembelajaran tentu ya mba ada komitmen pembelajaran yang disepakati bersama antara kami sebagai peserta IHT dengan fasilitator, dan kami juga mengerjakan soal pre-test sebelum pembelajaran dimulai atau setelah pembukaan oleh perwakilan Dinas Pendidikan Kota Malang, untuk poin-poin komitmen nya itu seperti kesepakatan waktu belajar ga

¹²⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Nining dan Ibu Hikmatul selaku komite pembelajaran SMPN 25 Malang, pada 5 Maret 2024

¹²⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Dluhayati, S.Pd selaku Ketua panitia penyelenggara IHT SMPN 25 Malang, pada 28 februari 2024.

¹²⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Mukhlis Abdillah, S.Pd selaku peserta IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 20 Maret 2024

*boleh molor, waktu untuk pengumpulan tugas, dan waktu diskusi. Dan sebelum IHT dimulai itu kami masing-masing guru dibagikan buku panduan pelaksanaan IHT, jadi kami sudah mengetahui materi apa saja yang nantinya akan disampaikan juga poin-poin capaian dari tiap-tiap materi”.*¹²⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas, menunjukkan bahwa pelaksanaan *in house training* di SMPN 25 Malang untuk meningkatkan kompetensi profesional guru diawali dengan pembagian buku panduan *in house training*, lalu membuat kesepakatan kelas/ kontrak pembelajaran secara lisan antara narasumber dengan peserta IHT, dan menggunakan sistem in-on-in dalam ketika pembelajaran pelatihan. Sistem in-on-in adalah model pelatihan berbasis proyek yang dilaksanakan dalam beberapa sesi, dengan tugas yang harus diselesaikan setelah IHT berakhir. Sesi in yang dimaksud adalah pembelajaran klasikal di kelas, di mana waktunya narasumber menyampaikan materi dan pada sesi ini peserta juga diberi tugas untuk dibahas pada sesi on. Sesi on pada IHT SMPN 25 Malang melibatkan pembahasan atau pengerjaan tugas yang telah diberikan baik secara individu maupun diskusi kelompok sesuai arahan narasumber. Pada sesi in kedua, tugas harus diselesaikan dan hasilnya dipresentasikan, disertai refleksi dan evaluasi oleh narasumber.

Berbeda dengan hari setelahnya, pada hari pertama pelaksanaan *in house training* diawali dengan kegiatan sambutan oleh Kepala sekolah yakni Ibu Lila Puspitasari, M.Pd, dilanjutkan dengan pembukaan kegiatan *in house training* oleh perwakilan Dinas Pendidikan Kota Malang yakni Ibu Dra. Rr. Andayoen Sri Afriana, MAP selaku Kepala bidang pembinaan PAUD dan PNF, lalu kemudian peserta mengisi *pre test* melalui link https://s.id/SMP_PreTestIHTA3. Lalu baru memasuki sesi penyampaian materi. Pada hari terakhir setelah berakhirnya serangkaian kegiatan pemaparan materi, peserta juga mengisi *post test* melalui link https://s.id/SMP_PostTestIHTA3 dan melakukan evaluasi dalam bentuk formulir digital melalui link https://s.id/Eval_Satpend_IHT_SMP yang dikelola langsung oleh Balai Besar Guru Penggerak (BBGP).

Pelaksanaan IHT dijadwalkan pada saat libur sekolah siswa agar tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar, karena pelaksanaan IHT dilakukan mulai pagi hingga sore selama 6 hari dengan total 48 jam pelajaran, di mana tiap hari nya

¹²⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Yayuk Wijaya, S.Pd selaku peserta IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 20 Maret 2024

terdapat 7-8 jam pelajaran yang perlu diikuti oleh peserta IHT berdasarkan temuan observasi yang peneliti lakukan melalui dokumen laporan kegiatan.¹²⁹ Hasil wawancara dan observasi di atas dapat diperkuat dengan dokumentasi pelaksanaan *in house training* implementasi kurikulum merdeka di SMPN 25 Malang:



Gambar 4. 2 Pemaparan materi IHT oleh narasumber di SMPN 25 Malang¹³⁰



Gambar 4. 3 Peserta melakukan diskusi kelompok didampingi oleh narasumber¹³¹

¹²⁹ Hasil observasi di SMPN 25 Malang, pada tanggal 16 Maret 2024

¹³⁰ Data diperoleh dari laporan kegiatan IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 16 Mei 2024

¹³¹ Data diperoleh dari laporan kegiatan IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 16 Mei 2024



Gambar 4. 4 Perwakilan peserta mempresentasikan hasil diskusi¹³²

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa penugasan yang harus dikerjakan oleh peserta setelah mengikuti *in house training* tentang implementasi kurikulum merdeka pada sekolah penggerak ini seluruhnya menekankan pada pembelajaran yang berdiferensiasi, meliputi:¹³³

- 1) Pembelajaran dan asesmen
- 2) Merumuskan tujuan pembelajaran dalam satu fase dan menyusun alur tujuan pembelajaran
- 3) Menyusun modul ajar
- 4) Menyusun rancangan proyek penguatan profil pelajar pancasila

Setiap tugas ini dikumpulkan dalam satu drive yang telah disiapkan panitia dan diunggah pada folder-folder yang telah diberi nama sesuai hasil penugasan.

3. Evaluasi *In House Training* Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 25 Malang

Evaluasi merupakan suatu proses yang bertujuan untuk menilai tingkat keberhasilan program serta proses pembelajaran yang ada di dalamnya. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan di SMPN 25 Malang menggunakan

¹³² Data diperoleh dari laporan kegiatan IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 16 Mei 2024

¹³³ Hasil observasi di SMPN 25 Malang, pada tanggal 05 Maret 2024

teknik observasi, wawancara dan dokumentasi, berikut data-data yang diperoleh peneliti dan mengacu pada fokus penelitian, antara lain:

Untuk proses penetapan tujuan evaluasi, penetapan fokus evaluasi, penentuan responden, dan penetapan metode pengumpulan data telah dilakukan selama tahap desain proses desain in house training. Setelah itu, panitia dan narasumber dapat langsung menerapkan metode evaluasi dengan beragam instrumen yang telah ditentukan dan dipersiapkan sebelumnya. Fokus evaluasi in house training di SMPN 25 Malang dibagi menjadi 2, yakni: evaluasi penyelenggaraan dan evaluasi pembelajaran.

Evaluasi pembelajaran dilakukan oleh narasumber melalui refleksi pada setelah presentasi hasil penugasan, dan oleh pihak Balai Besar Guru Penggerak menggunakan soal pre test dan post test. Peserta juga berpartisipasi dalam evaluasi pembelajaran dengan menilai ketercapaian kemampuan mereka masing-masing terhadap materi yang telah disampaikan. Sedangkan evaluasi penyelenggaraan dilakukan oleh panitia dan Kepala sekolah untuk menilai keterlaksanaan program, baik tahap perencanaan maupun pelaksanaan, serta Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) melalui link yang disediakan untuk monitoring dan evaluasi yang diisi oleh seluruh peserta berdasarkan hasil observasi yang peneliti dapatkan. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Lila Puspitasari, M.Pd selaku Kepala sekolah dan penanggung jawab IHT di SMPN 25 Malang:

*“kami untuk monev awal itu ada pre test dan monev akhir ada post test, di mana pertanyaannya sebenarnya sama tapi untuk mengetahui apakah yang kita harapkan terhadap pemahaman peserta terkait tema IHT yang disampaikan pada saat itu. Diakhir juga ada monev meliputi bagaimana keterlaksanaannya IHT, bagaimana narasumber nya, bagaimana sarana prasarannya dan terakhir panitia membuat laporan kegiatan IHT mulai awal hingga akhir termasuk monev ini”.*¹³⁴

Hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Hikmatul Afidah dan Ibu Nining selaku narasumber IHT SMPN 25 Malang:

“sebelum kami melakukan IHT dilakukan pre-test terlebih dahulu untuk mengetahui sejauh mana pemahaman ibu dan bapak guru terkait kurikulum merdeka, setelah itu juga dilakukan post-test melalui link, di mana link nya langsung dari Kemendikbud dan sejauh ini hasil post-test belum kami terima. Akan tetapi kami juga melakukan monev pembelajaran

¹³⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Lila Puspitasari, M.Pd selaku Kepala sekolah SMPN 25 Malang, pada tanggal 20 mei 2024

secara langsung ketika refleksi setelah peserta mempresentasikan hasil penugasan”.¹³⁵

Begitu pula sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Dluhayati terkait monitoring dan evaluasi in house training di SMPN 25 Malang, pada tahap tersebut mengevaluasi semua hal yang berkaitan dengan kelengkapan administrasi kegiatan *in house training*:

“dalam kegiatan monitoring tentu semua hal yang berkaitan dengan kelengkapan administrasi kegiatan IHT, seperti: SK pembentukan panitia, tupoksi, jobdesk panitia, laporan kegiatan, daftar hadir peserta, foto kegiatan, hasil dan refleksi. Dan untuk evaluasi dilakukan oleh Kepala sekolah atau pengawas, di mana kegiatan ini dikatakan berhasil ketika para guru sudah mengumpulkan MA atau RPP berdiferensiasi tepat waktu dan sesuai dengan yang sudah diajarkan ketika IHT, karena nanti setelah dikumpulkan akan dilegalisasi oleh Kepala sekolah”.¹³⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa proses monitoring dan evaluasi pembelajaran in house training dilakukan oleh narasumber dengan cara refleksi setelah peserta mempresentasikan hasil penugasannya, serta dengan cara mengisi pre test https://s.id/SMP_PreTestIHTA3 dan post test https://s.id/SMP_PostTestIHTA3 melalui link yang disiapkan oleh Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Provinsi Jawa Timur serta link evaluasi dalam bentuk formulir digital https://s.id/Eval_Satpend_IHT_SMP. Namun pada tahap ini Kepala sekolah juga mengevaluasi dan melegalisasi hasil penugasan in house training seperti MA/RPP berdiferensiasi yang dikumpulkan dalam satu drive, untuk kemudian diunggah ke Platform Merdeka Mengajar (PMM) agar komunitas belajar sekolah terdaftar di Platform Merdeka Mengajar (PMM). Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh, SMPN 25 Malang juga melakukan monitoring dan evaluasi menggunakan instrumen check list untuk panitia terkait penyelenggaraan, dan monitoring dan evaluasi menggunakan instrumen skala bertingkat 4 skala untuk peserta terkait pemahaman peserta terhadap materi-materi yang disampaikan dalam kegiatan *in house training*.

Selain itu, hasil observasi yang peneliti dapatkan di SMPN 25 Malang menunjukkan bahwa evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh narasumber menggunakan teknik evaluasi non tes yakni tes lisan. Sedangkan, Balai Besar Guru

¹³⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Nining Pujiati, S.Pd dan Ibu Hikmatul Afifah Fikriyati S.Pd selaku komite pembelajaran SMPN 25 Malang, pada tanggal 5 Maret 2024

¹³⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Dluhayati S.Pd selaku panitia penyelenggara IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 28 februari 2024

Penggerak (BBGP) menggunakan *pre-test* dan *post-test* melalui link untuk evaluasi pembelajaran. Hal ini memungkinkan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta sebelum dan sesudah mengikuti IHT. Peserta juga ikut berpartisipasi dalam mengisi evaluasi pembelajaran menggunakan instrumen skala bertingkat 4 skala yang telah disiapkan oleh panitia untuk menilai keterampilan kemampuan mereka masing-masing terhadap materi yang telah disampaikan.¹³⁷

Adanya program *in house training* yang dilaksanakan di sekolah ini mendapatkan tanggapan yang responsif dari para guru sebagai peserta kegiatan tersebut. Salah satunya adalah Ibu yayuk sebagai peserta *in house training* menyampaikan bahwa:

“kegiatan IHT menurut saya bagus ya mba, karena sangat mendukung para guru yang semula pengetahuannya masing remeng-remeng, seperti halnya dalam kurikulum merdeka menekankan pada pembelajaran berdiferensiasi jadi lebih tahu dan paham, karena ketika IHT fasilitator membimbing dan memberikan format contoh yang konkrit, sehingga akhirnya bisa saya terapkan di kelas”.¹³⁸

Hal ini juga disampaikan Bapak M. Mukhlis Abdillah selaku salah satu peserta *in house training*, beliau menyampaikan bahwa:

“IHT ini sangat bermanfaat sekali ya mba, kan diadakannya IHT ini kan agar adanya peningkatan kompetensi dari bapak ibu guru, yang awalnya bapak ibu mengeksplor sendiri kemudian nanti diadakan IHT diberikan tugas dan para guru melakukan sharing terkait pengalaman di kelas masing-masing, sehingga kegiatan ini menambah pengetahuan kami seperti misal jika biasanya kami menggunakan cara A dalam pembelajaran ternyata ada cara B juga yang dapat kami gunakan. Walaupun waktu pelaksanaan IHT terbatas, akan tetapi karena fasilitator berasal dari sekolah, jadi kami bisa tetap bertanya langsung terkait hal-hal belum dipahami saat pelaksanaan IHT dan dapat belajar bersama diluar jam IHT”.¹³⁹

Selain itu, para narasumber juga merasakan dampak baik dari para guru setelah mengikuti kegiatan *in house training* ini, sebagaimana hasil wawancara yang disampaikan oleh Ibu Nining dan Ibu Hikmah:

“ternyata banyak perubahan yang dirasakan terhadap pemahaman konsep-konsep terkait program sekolah penggerak, seperti miss konsepsi

¹³⁷ Hasil observasi di SMPN 25 Malang, pada tanggal 20 Maret 2024

¹³⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Yayuk Wijaya, S.Pd selaku peserta IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 20 Maret 2024

¹³⁹ Hasil wawancara dengan Bapak M. Mukhlis Abdillah S.Pd selaku peserta IHT SMPN 25 Malang, pada tanggal 20 Maret 2024

*yang dirasakan para guru pada awalnya di sharing kan dan dibahas sama-sama sehingga dapat meningkatkan pengetahuan bapak ibu guru terkait pembelajaran berdiferensiasi itu bagaimana, P5 itu yang bagaimana pelaksanaannya, bagaimana menyusun MA dan menyisipkan diferensiasi di dalamnya, apa dan bagaimana assesment diagnostik dan non diagnostik yang dulu belum ada dan bagaimana memanfaatkannya itu. Setelah mengikuti IHT ini mereka jadi lebih paham lagi dan kualitas pembelajaran di kelas pun lebih bervariasi dan kreatif”.*¹⁴⁰

Ibu Lila juga melihat adanya dampak baik bagi kompetensi profesional guru setelah pelaksanaan *in house training* ini:

*“setelah sekolah mengadakan kegiatan IHT PSP ini berdampak bagus bagi kompetensi guru khusus nya dalam mengajar, karena setelah kegiatan pun selalu kita kontrol, seperti hal nya setelah IHT tentang pembelajaran berdiferensiasi biasanya kita mengumpulkan perangkat pembelajaran yang berdiferensiasi, seperti kemarin setelah IHT pembelajaran berdiferensiasi kita juga ada supervisi kelas, di mana kita mengontrol langsung ke kelas dan MA yang digunakan harus hasil dari penugasan IHT jadi harus berdiferensiasi. Diferensiasinya itu bisa diferensiasi kontek, proses, hasil/tagihan, ataupun lingkungan belajar. Jika disaat kita menemukan bahwa ternyata guru sudah menggunakan diferensiasi dalam MA nya tetapi dalam praktek nyata nya belum terlihat maka akan kita refleksi seperti itu”.*¹⁴¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa program *in house training* ini berdampak baik dalam meningkatkan pemahaman dan kompetensi guru khusus nya terkait program sekolah penggerak yang meliputi pembelajaran berdiferensiasi. Karena narasumber *in house training* pun berasal dari sekolah, sehingga para guru tidak ada keterbatasan waktu dalam bertanya ketika belum memahami sepenuhnya materi yang disampaikan dalam *in house training*, harapannya para guru dapat mengaplikasikan model pembelajaran berdiferensiasi ketika pembelajaran di kelas sebagaimana yang telah diajarkan dalam *in house training*. Setelah *in house training* berakhir, Kepala sekolah secara berkala melakukan kontrol hasil penugasan IHT melalui supervisi kelas yang dilakukan 1 semester 1 kali, untuk memastikan apakah guru telah menerapkan hasil IHT dengan baik atau belum.

Berikut salah satu hasil evaluasi pembelajaran dan penyelenggaraan menggunakan instrumen skala bertingkat 4 skala dan check list:

¹⁴⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Nining Pujiati, S.Pd dan Ibu Hikmatul Afifah. F selaku komite pembelajaran SMPN 25 Malang, pada tanggal 20 Maret 2024

¹⁴¹ Hasil wawancaara dengan Ibu Lila Puspitasari, M.Pd selaku Kepala sekolah SMPN 25 Malang, pada tanggal 20 mei 2024

Instrumen Evaluasi Hasil Kegiatan (Peserta)
Program/Kegiatan:
IHT Program Sekolah Pergerak

No	Indikator Keberhasilan	Ketercapaian				Keterangan
		4	3	2	1	
1	Guru mampu memahami program dan Pelatihan PSP		✓			
2	Guru mampu menjelaskan dan mengikuti kegiatan PBM		✓			
3	Guru mampu memahami Pembelajaran dan asesmen kurikulum merdeka		✓			
4	Guru mampu mampu memahami Capaian Pembelajaran		✓			
5	Guru mampu merancang Tujuan Pembelajaran dan ATP berdasarkan Capaian Pembelajaran	✓				
6	Guru mampu merancang Modul Ajar berdasarkan ATP		✓			
7	Guru mampu memahami dan mengembangkan proses pengembangan RPPSP		✓			
8	Guru mampu merancang Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila		✓			
9	Guru mampu memahami platform teknologi digital (SDG)			✓		
10	Guru mampu merancang strategi dan implementasi layanan bimbingan dan konseling				✓	
		Jumlah Skor	4	21	9	
		Total Skor Maksimal	30			
		Realisasi Skor	70%			

Keterangan: 1) sesuai dengan indikator
4 = sangat baik (sangat banyak)
3 = baik (sangat banyak)
2 = cukup (sangat banyak)
1 = kurang (sangat banyak)

Malang
Dum.
[Signature]
NIP. 1971032019900012000

Gambar 4. 5 Hasil evaluasi pembelajaran oleh peserta¹⁴²

Instrumen Monitoring Pelaksanaan Kegiatan IHT (Penilai)
Program/Kegiatan:
IHT Program Sekolah Pergerak

No	Kategori	Indikator	Ketercapaian		Keterangan
			Ya	Tidak	
1	Pelaksanaan	1. Berkoordinasi dengan instansi terkait, dan staff	✓		
		2. Menentukan Narasumber	✓		
		3. Penentuan Peserta Kegiatan	✓		
		4. Penentuan Waktu	✓		
		5. Menentukan Narasumber/Peserta	✓		
		6. Menentukan Kegiatan	✓		
		7. Koordinasi dengan Guru & kepala	✓		
		8. Menentukan Produk Kegiatan	✓		
		9. Menentukan Protokol Administrasi	✓		
		10. Setiap penyelenggara bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan	✓		
2	Penyusunan	1. Penyusunan Program	✓		
		a. Pembukaan	✓		
		b. Menyampaikan Latar Belakang RPPSP	✓		
		c. Menyampaikan Aspek Lain-lain	✓		
		d. Menyampaikan Tujuan Pembelajaran	✓		
		e. Sesi	✓		
		f. Penutup	✓		
		2. Pengisian dan MP Mendukung Sekolah Pergerak	✓		
		3. Pemetaan materi IHT	✓		
		4. Matrik Mendukung materi IHT	✓		

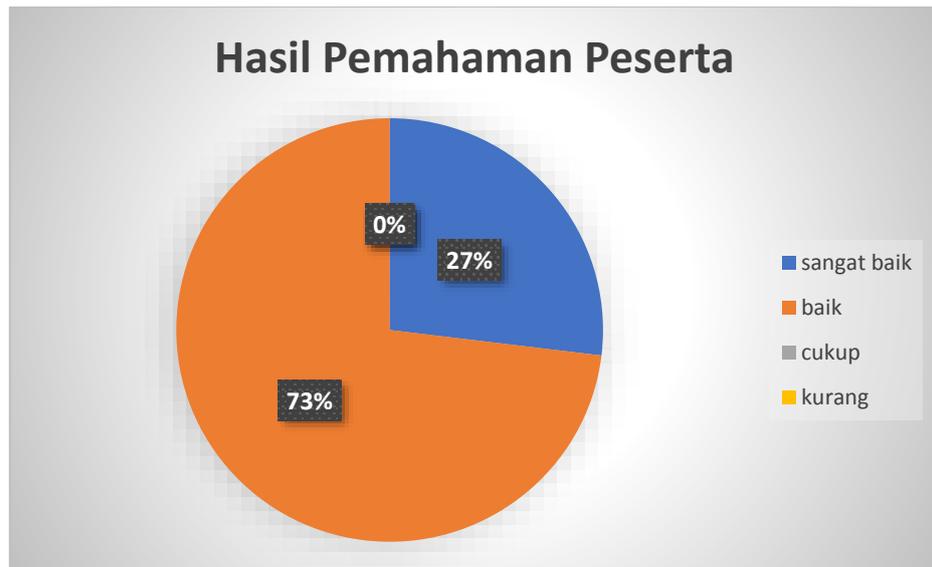
Malang
Dum.
[Signature]
NIP. 1971032019900012000

Gambar 4. 6 Hasil evaluasi penyelenggaraan oleh panitia¹⁴³

Berikut hasil evaluasi pembelajaran dari 26 orang peserta mengenai pemahaman terhadap materi disampaikan, diperoleh menggunakan instrumen skala bertingkat setelah mengikuti in house training, yang akan peneliti disajikan dalam bentuk diagram pie:

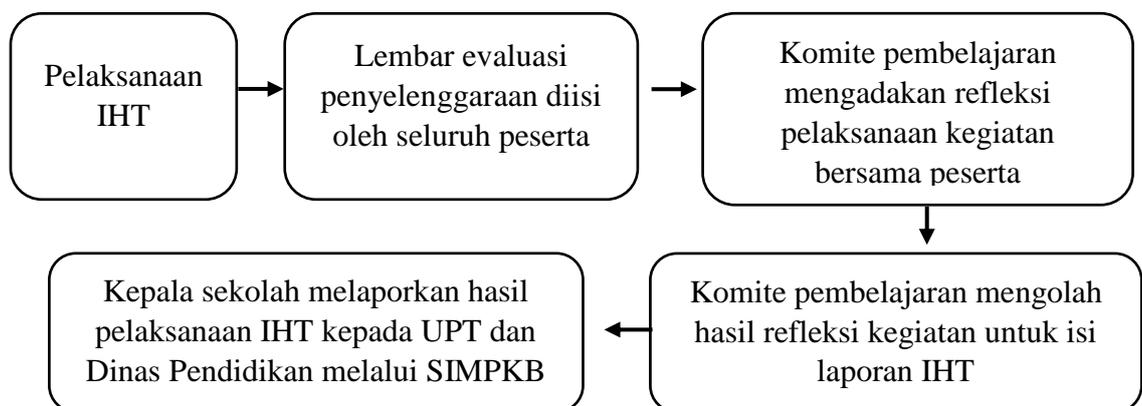
¹⁴² Dari diperoleh dari dokumen evaluasi penyelenggaraan IHT SMPN 25 Malang

¹⁴³ Dari diperoleh dari dokumen evaluasi pembelajaran IHT SMPN 25 Malang.



Gambar 4. 7 Hasil pemahaman peserta terhadap materi IHT

Berdasarkan hasil evaluasi pembelajaran di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar peserta memahami dengan baik materi yang disampaikan oleh pemateri saat IHT berlangsung. Setelah hasil evaluasi berhasil dikumpulkan menggunakan beberapa instrumen, data tersebut diolah untuk dijadikan bahan refleksi dan dimasukkan dalam laporan kegiatan in house training yang harus dikirimkan kepada Dinas Pendidikan dan Balai Besar Guru Penggerak melalui sistem informasi manajemen pengembangan koprofesional yang berkelanjutan (SIMPKB). Berikut gambaran alur pelaporan in house training melalui SIMPKB yang mesti dikirim paling lambat 2 minggu setelah IHT berakhir berdasarkan hasil observasi yang peneliti dapatkan:



Gambar 4. 8 Alur pelaporan hasil pelaksanaan IHT ke Dinas Pendidikan

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan bahwa panitia in house training SMPN 25 Malang tampaknya bekerjasama dengan komite pembelajaran pada tahap analisis data evaluasi hingga akhir. Karena pada tahap analisis data dan penyusunan laporan kegiatan dilakukan oleh komite pembelajaran. Namun, komite pembelajaran memang penanggung jawab penuh atas pelaksanaan in house training ini yang dibantu oleh pengawas, karena bagi mereka hal ini merupakan kewajiban dalam mengimbaskan hasil pelatihan yang telah diikutinya bersama tenaga ahli dari Balai Besar Guru Penggerak (BBGP).¹⁴⁴

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai manajemen *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang, dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 6 Temuan Penelitian

No	Fokus Penelitian	Indikator	Hasil
1.	Perencanaan in house training pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang	a. Analisis kebutuhan pelatihan (IHT)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menganalisis hasil dan rekomendasi raport pendidikan sebelum pelaksanaan IHT 2. Sharing antar guru 3. Mengambil kebijakan kegiatan IHT 4. Identifikasi komponen-komponen pelatihan yang dibutuhkan
		b. Desain pelatihan (IHT)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun tujuan IHT 2. Menetapkan instrumen monitoring dan evaluasi IHT 3. Menetapkan materi, metode dan media IHT 4. Menetapkan jadwal dan tempat IHT

¹⁴⁴ Hasil observasi di SMPN 25 Malang pada tanggal 8 mei 2024

		c. Pengembangan pelatihan (IHT)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghasilkan materi IHT 2. Mengembangkan media pembelajaran 3. Menyusun buku panduan untuk peserta dan narasumber 4. Revisi formatif
2.	Pelaksanaan in house training pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang	Pelaksanaan IHT (in-on-in)	<ol style="list-style-type: none"> 1. In pertama yakni sesi pemaparan materi oleh narasumber, di mana terdapat 4 narasumber untuk 48 jam pelajaran selama 6 hari. 2. On yakni sesi mengerjakan tugas sebagaimana arahan narasumber, terdapat tugas yang dikerjakan secara individu atau diskusi kelompok. 3. In kedua yakni presentasi hasil penugasan yang telah dikerjakan sebelumnya, sekaligus refleksi bersama narasumber jika masih ada kekeliruan pemahaman materi dari peserta.
3.	Evaluasi in house training pada program sekolah	a. Evaluasi IHT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan fokus evaluasi

	<p>penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang</p>		<ol style="list-style-type: none"> 2. Penyusunan instrumen evaluasi 3. Pelaksanaan evaluasi 4. Analisis data hasil evaluasi 5. Pelaporan <p>Evaluasi yang dilaksanakan dibagi menjadi 2, yakni evaluasi pembelajaran dan evaluasi penyelenggaraan.</p>
--	---	--	--

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan penelitian terkait manajemen *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, kemudian peneliti akan melakukan analisis data temuan penelitian sesuai dengan kajian teori dan fakta yang terdapat di lapangan dari hasil wawancara dan dokumentasi tersebut. Berikut akan dijelaskan secara rinci dalam bab pembahasan ini sesuai dengan konteks penelitian agar lebih terperinci dan terurai.

A. Perencanaan *In House Training* Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMPN 25 Malang

Peningkatan kompetensi dasar para guru salah satunya kompetensi profesional guru sangatlah penting untuk keberhasilan kegiatan belajar mengajar di sekolah. *In house training* menjadi sebuah program peningkatan kompetensi guru yang dapat dilakukan sekolah tanpa perlu menggunakan anggaran yang besar, karena segala hal yang digunakan dalam pelaksanaan *in house training* menggunakan sarana prasarana yang tersedia di sekolah dan fasilitator yang berasal dari internal sekolah.

Dalam mengadakan sebuah program *in house training* tentu mesti diiringi dengan manajemen yang baik, mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Adanya manajemen program *in house training* yang dilakukan sekolah tentu memiliki pengaruh penting dalam merealisasikan program tersebut, begitu pula dengan yang dilakukan SMPN 25 Malang ketika akan melaksanakan program *in house training* di sekolahnya.

Oleh karena itu, untuk melaksanakan sebuah program *in house training* mesti direncanakan dan ditetapkan dengan matang dan maksimal segala hal yang menunjang keberhasilan sebuah program tersebut. Hal tersebut dilakukan agar program yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang direncanakan, karena hakikat proses perencanaan merupakan sebuah tahap awal untuk menetapkan apa yang ingin dicapai dan bagaimana strategi untuk mewujudkannya.

Suratno mengutip pendapat Marwansyah dalam jurnalnya, menyatakan bahwa fase perencanaan *in house training* merupakan fase penetapan maksud atau rangka kerja yang dibutuhkan untuk mendapatkan tujuan tertentu, yang mencakup penentuan materi ajar, penentuan pendekatan atau metode pelatihan, penentuan calon peserta dan narasumber,

penentuan waktu dan tempat pelatihan, model evaluasi, dan sumber dana yang diperlukan.¹⁴⁵

Begitu pula dengan hasil temuan penelitian Nopika Rosa menunjukkan bahwa perencanaan program IHT dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan guru di PAUD Bee School dan PAUD Grow Education, diawali dengan observasi awal yakni melihat kemampuan guru dalam membuat perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran serta kemampuan guru dalam membuat penilaian proses dan hasil belajar, kemudian memberikan tes tertulis mengenai kemampuan guru dalam memahami perkembangan dan karakteristik anak, teori-teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang akan dijadikan pedoman dalam menyusun rancangan pelatihan IHT.¹⁴⁶ Hal demikian, tidak jauh berbeda dengan perencanaan in house training yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang, di mana tahap perencanaan diawali dengan analisis kebutuhan IHT, namun hal tersebut dilakukan dengan meninjau hasil capaian dan rekomendasi prioritas pada rapor pendidikan yang diberikan berdasarkan hasil capaian terendah yang beberapa indikator terkait layanan pada satuan pendidikan.

Berdasarkan pendapat Branch dalam bukunya perencanaan *in house training* terbagi menjadi beberapa tahapan, diantaranya:¹⁴⁷

1. Analisis Kebutuhan In House Training

Proses analisis kebutuhan IHT di SMPN 25 Malang merupakan proses yang dilakukan untuk mengetahui kebutuhan akan kompetensi yang perlu dikuasai oleh tenaga pendidik. Dalam hal ini analisis kebutuhan *in house training* dilakukan oleh tim perencanaan berbasis data. Proses analisis kebutuhan ini melalui beberapa tahapan, diantaranya:

- a. Validasi permasalahan di lapangan
- b. Menentukan tujuan pelatihan
- c. Konfirmasi sasaran pelatihan
- d. Identifikasi sumber daya yang diperlukan
- e. Menentukan sistem penyampaian materi

Teori di atas sudah dilaksanakan dan berjalan di SMPN 25 Malang, di mana panitia melakukan proses analisis kebutuhan program IHT di sekolah melalui beberapa

¹⁴⁵ Suratno, "Upaya Peningkatan Kemampuan Guru SD Negeri 01 Ungai Ringin Dalam Menerapkan Pembelajaran Pendekatan Saintifik Melalui In House Training (IHT)" 7, no. 1 (2020): 107–115. Hlm. 111

¹⁴⁶ Nopika Rosa, "Penerapan Program in House Training Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Anak Usia Dini," *Jurnal Pedagogik Pendidikan Dasar* 4, no. 1 (2016): 128–134. Hlm. 132

¹⁴⁷ Branch, *Approach, Instructional Design: The ADDIE*, vol. 53, p. . hlm 24-52

tahapan agar program IHT yang dilaksanakan dapat menjadi solusi bagi guru dalam menghadapi permasalahan dan kebutuhannya dalam proses pembelajaran. Berikut merupakan hasil analisis peneliti terkait tahap analisis kebutuhan IHT untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang:

Pertama, validasi permasalahan di lapangan bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang permasalahan yang dihadapi sekolah sekaligus mengidentifikasi, menganalisis dan memvalidasi faktor-faktor penyebab masalah tersebut. Berdasarkan tujuan ini, tahap ini dilakukan menggunakan hasil dan rekomendasi prioritas rapor pendidikan yang diterima oleh SMPN 25 Malang. Kemudian divalidasi kembali melalui diskusi atau *sharing* antar guru yang bertujuan untuk memastikan apakah rekomendasi dalam raport pendidikan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan dan bagaimana skala urgensinya. Maka, setelah diketahui skala urgensi permasalahannya kemudian Kepala sekolah bersama tim perencanaan berbasis data dapat memetakan mana masalah yang perlu diatasi dalam bentuk kegiatan in house training yang dilakukan secara intensif selama beberapa hari dan mana masalah yang dapat diatasi ketika kegiatan komunitas belajar. Misalnya, terkait masalah pembelajaran berdiferensiasi pada implementasi kurikulum merdeka di program sekolah penggerak masih terjadi *misskonsepsi* diantara guru tentang cara yang tepat membuat MA atau RPP berdiferensiasi dan penerapannya di kelas. Oleh karena itu, maka sekolah memutuskan bahwa para guru memerlukan kegiatan in house training untuk membahas secara menyeluruh terkait perancangan MA/ RPP berdiferensiasi serta penerapan yang benar di dalam kelas.

Kedua, dalam menentukan tujuan pelatihan, panitia IHT merumuskannya berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan yang telah dilakukan sebelumnya. Perumusan tujuan IHT ini dilakukan melalui rapat koordinasi antara Kepala sekolah dan tim perencanaan berbasis data yang dibentuk. Tujuan IHT yang dirumuskan harus dapat menjawab masalah yang telah divalidasi sebelumnya, sehingga kegiatan IHT yang diadakan dapat memberikan solusi dan sarana peningkatan kompetensi pengetahuan maupun keterampilan.

Ketiga, dengan mempertimbangkan bahwa SMPN 25 Malang merupakan sekolah pelaksana program sekolah penggerak, maka sasaran IHT di SMPN 25 Malang kegiatan ini ditujukan kepada seluruh tenaga pendidik di sekolah tanpa pengecualian.

Keempat, mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan bertujuan untuk menentukan apa saja sumber daya yang dapat mendukung kegiatan IHT ini dalam

mencapai tujuan yang telah ditetapkan seperti sumber daya material, fasilitas dan manusia. Oleh karena itu, pada tahap ini panitia IHT menetapkan materi pelatihan, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dan narasumber yang memiliki kapabilitas terhadap materi yang akan disampaikan dalam pelatihan. Narasumber yang dipilih oleh panitia IHT untuk menyampaikan materi yang ditetapkan berasal dari guru-guru internal sekolah yakni anggota komite pembelajaran yang telah mengikuti pelatihan bersama tenaga ahli dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan teknologi terkait hal ini.

Kelima, penentuan sistem penyampaian materi bertujuan untuk menetapkan sistem dan pendekatan pembelajaran yang digunakan selama proses penyampaian materi. Oleh karena itu, panitia dan narasumber IHT perlu merencanakan sistem dan pendekatan yang akan digunakan untuk menyampaikan materi secara efektif kepada peserta, sehingga materi dapat disampaikan dan dipahami dengan baik. Selain itu, diharapkan bahwa hasil-hasil dari IHT akan diimplementasikan dengan baik setelah kegiatan IHT berakhir. IHT di SMPN 25 Malang menggunakan sistem in-on-in dengan pendekatan andragogi, di mana materi disampaikan terlebih dahulu oleh narasumber (in pertama), diikuti dengan pemberian tugas kepada peserta oleh narasumber (on), dan kemudian diakhiri dengan presentasi hasil penugasan oleh peserta (in kedua).

Dengan melihat teori dan hasil analisis peneliti, dapat disimpulkan bahwa proses analisis kebutuhan IHT yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang selaras dengan teori, karena hampir seluruh langkah yang diterapkan saat proses analisis kebutuhan sama dengan teori.

2. Desain pelatihan (*In house Training*)

Tahap mendesain program *in house training* merupakan proses menyusun dan menetapkan seluruh komponen yang dibutuhkan dalam pelatihan secara matang sebagai serangkaian langkah untuk mewujudkan tujuan pelatihan yang ditetapkan. Berdasarkan pendapat Branch tahap ini harus dilakukan dan menjadi acuan untuk tahap selanjutnya, proses ini terdiri dari empat langkah, diantaranya:¹⁴⁸

- 1) Menetapkan tujuan pelatihan yang SMART
- 2) Menetapkan instrumen penilaian (monitoring dan evaluasi)
- 3) Menetapkan metode dan media pelatihan
- 4) Menetapkan waktu dan jadwal pelaksanaan pelatihan

¹⁴⁸ Branch, *Approach, Instructional Design: The ADDIE*, vol. 53, p. . hlm.60-81

Teori di atas sudah dilaksanakan dan berjalan di SMPN 25 Malang, di mana panitia melakukan proses desain kegiatan IHT di sekolah melalui beberapa tahapan agar ketika pelaksanaan program IHT dapat berjalan efektif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berikut merupakan hasil analisis peneliti terkait tahap desain IHT untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang:

Pertama, dalam menetapkan tujuan pelatihan perlu mempertimbangkan beberapa hal yakni spesifik, measurable, applicable, realistic dan time bound (SMART). Panitia IHT di SMPN 25 Malang telah mempertimbangkan kelima hal tersebut, dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Spesifik dapat dilihat ketika proses analisis kebutuhan pelatihan dilakukan pemetakkan masalah sesuai skala urgensinya, hal tersebut dapat memudahkan panitia untuk membuat tujuan pelatihan yang spesifik dan serinci mungkin mengenai hal yang ingin dicapai melalui IHT. Panitia IHT SMPN 25 Malang telah merinci tujuan umum IHT yang dilaksanakan menjadi lebih spesifik ke beberapa poin yang akan dicapai peserta setelah mengikuti IHT ini.
- b. Measurable (terukur), dapat dilihat dari kriteria spesifik yang panitia tentukan untuk mengukur pencapaian peserta pelatihan menggunakan bantuan instrumen-instrumen penilaian. Sehingga panitia IHT dapat mengukur sejauh mana peserta mencapai tujuan yang ditentukan.
- c. Applicable (dapat diterapkan), dilihat dari tujuan pelatihan yang diselenggarakan hasilnya memang diharapkan mampu diterapkan oleh para guru dalam proses pembelajaran di kelas, sehingga selain dapat meningkatkan kompetensi juga dapat meningkatkan hasil belajar siswa.
- d. Realistic (realistis), dapat dilihat tujuan pelatihan yang ditetapkan dapat menjadi solusi masalah yang dihadapi oleh peserta. Karena memang alasan diadakan IHT ini berdasarkan kebutuhan sekolah akan peningkatan kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru terhadap pembelajaran berdiferensiasi
- e. Time bound (berbatas waktu), dapat dilihat dari jadwal dan batas waktu penugasan serta pengumpulan tugas yang telah ditentukan yang tercantum dalam buku panduan IHT SMPN 25 Malang.

Kedua, dalam menetapkan instrumen penilaian IHT baik dalam aspek pembelajaran maupun penyelenggaraan. Dalam evaluasi pembelajaran, panitia IHT menyiapkan instrumen skala bertingkat 4 skala, pre test dan post test serta menilai hasil penugasan yang diberikan oleh narasumber untuk menilai sejauh mana peningkatan kompetensi pengetahuan maupun keterampilan peserta setelah mengikuti IHT. Sedangkan dalam evaluasi penyelenggaraan, panitia IHT menggunakan instrumen check list untuk menilai sejauh mana proses pelaksanaan berjalan sesuai rencana dan link google form monitoring dan evaluasi yang disiapkan oleh BBGP.

Ketiga, dalam menetapkan metode dan media pelatihan, pada tahap ini panitia IHT SMPN 25 Malang mempertimbangkan kemudahan penggunaan dan keterjangkauan dari para peserta pelatihan dan narasumber, sehingga media pelatihan yang digunakan meliputi sarana pribadi milik sekolah tanpa meminjam kepada pihak luar dan laptop milik masing-masing guru

Keempat, menetapkan waktu dan jadwal pelaksanaan IHT, pada tahap ini panitia menetapkan waktu IHT dengan mempertimbangkan kegiatan pembelajaran bersama siswa, sehingga waktu dan jadwal pelaksanaan IHT ditetapkan waktu liburan semester siswa pada bulan juli agar tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar yang merupakan kegiatan utama sekolah.

Dengan melihat teori dan hasil analisis peneliti, dapat disimpulkan bahwa proses desain IHT yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang selaras dengan teori, karena hampir seluruh langkah yang diterapkan saat proses desain IHT sama dengan teori. Berbeda dengan temuan penelitian Sanjani yang menunjukkan bahwa desain pelatihan yang dilakukan di Perwakilan BBKN mengacu pada teori Dick dan Carey, sehingga desain pelatihan terdiri dari penentuan tujuan, pelaksanaan analisis instruksional, analisis karakter peserta, penulisan tujuan khusus, pengembangan instrumen tes dan penilaian, pengembangan strategi pelatihan, pengembangan bahan pelatihan, desain dan pelaksanaan evaluasi formatif, pelaksanaan revisi program pelatihan, desain serta pelaksanaan evaluasi sumatif.¹⁴⁹ Hal di atas, dapat dikatakan bahwa proses desain pelatihan yang dilakukan oleh Perwakilan BBKN juga sudah mencakup proses pengembangan pelatihan jika mengacu pada teori ADDIE yang dikemukakan oleh Branch.

¹⁴⁹ Sanjani, "Pengelolaan Pelatihan Di Perwakilan Bkbn Daerah Istimewa Yogyakarta." Hlm. 549

Tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian Bambang dkk yang menunjukkan bahwa pada tahap desain pelatihan yang dilakukan di UPTD BLK Kabupaten Sambas meliputi pemilihan bentuk penyampaian materi, mengembangkan strategi pembelajaran, merancang alat evaluasi dan penilaian, memilih elemen media, membuat sistematis e-modul interaktif, di mana penyusunan e-modul interaktif dilakukan dengan menyusun flowchart, storyboard dan struktur navigasi media.¹⁵⁰

3. Pengembangan In House Training

Armizawati dan Asmendri mengutip pendapat Rusmulyani dalam jurnalnya, yang menyatakan bahwa terdapat 2 tujuan penting pada tahap pengembangan pelatihan ini yakni: 1) memproduksi atau merevisi bahan pelatihan yang akan digunakan untuk mencapai tujuan pelatihan yang telah dirumuskan, 2) memilih bahan terbaik yang akan digunakan untuk mencapai tujuan pelatihan.¹⁵¹ Sejalan dengan pendapat Branch dalam bukunya bahwa tahap pengembangan pelatihan merupakan proses penyusunan desain pelatihan, penyiapan materi hingga pengembangan buku panduan yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang diharapkan. Begitu pula berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa SMPN 25 Malang mengembangkan pelatihan dengan memproduksi dan merevisi materi yang akan disampaikan, memilih media pelatihan yang dianggap paling cocok untuk digunakan, serta menyusun buku panduan bagi peserta dan narasumber sebagai pedoman tertulis yang berkaitan dengan IHT di SMPN 25 Malang yang dibagikan dalam bentuk *soft file*.

Beberapa tahap dalam pengembangan pelatihan menurut Branch, antara lain:¹⁵²

- 1) Menghasilkan konten atau materi pelatihan
- 2) Mengembangkan media pelatihan
- 3) Mengembangkan panduan untuk peserta pelatihan dan narasumber
- 4) Melakukan revisi formatif

Teori di atas sudah dilaksanakan dan berjalan di SMPN 25 Malang, di mana panitia melakukan proses pengembangan program IHT di sekolah melalui beberapa tahapan agar ketika pelaksanaan program IHT dapat berjalan efektif sesuai dengan

¹⁵⁰ Bambang Chariana Utama, Indri Astuti, and Utari Hesti Lestari, "Implementasi Desain Model Addie Pada Pelatihan Kompetensi Teknik Instalasi Listrik Berbantuan Android," *Jurnal Teknologi Pendidikan (JTP)* 15, no. 2 (2022): 147. Hlm. 150

¹⁵¹ Armizawati Armizawati and Asmendri Asmendri, "Desain Pelatihan Pegawai Perpustakaan Model ADDIE Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Perpustakaan," *AL Maktabah* 7, no. 2 (2022): 80. Hlm. 89

¹⁵² Branch, *Approach, Instructional Design: The ADDIE*, vol. 53, p. . hlm.84-131

rencana yang telah ditetapkan. Berikut merupakan hasil analisis peneliti terkait tahap desain IHT untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang:

Pertama, setelah secara garis besar memilih materi yang akan disampaikan, maka pada tahap ini narasumber bertanggung jawab menghasilkan materi pelatihan secara jelas dan rinci agar pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan dapat komprehensif, yang dikemas dengan media ajar berupa PPT.

Kedua, dalam memilih media pelatihan yang akan digunakan narasumber saat penyampaian materi, narasumber meminta bantuan panitia menyiapkan media pelatihan yang akan digunakan untuk dipersiapkan ketika sebelum pelaksanaan IHT berlangsung. Media pelatihan yang digunakan, yakni proyektor, sticky notes dan lainnya.

Ketiga, dalam mengembangkan panduan untuk peserta pelatihan dan narasumber, panitia IHT SMPN 25 Malang telah menyusun buku panduan IHT yang berjudul buku panduan IHT implementasi kurikulum merdeka pada sekolah penggerak angkatan 03 Kota Malang yang berisi seluruh informasi terkait IHT mulai dari tujuan hingga evaluasi dan pelaporan, yang dibagikan kepada peserta dalam bentuk soft file.

Keempat, melakukan revisi formatif merupakan tahap yang dilakukan oleh narasumber sebelum pelaksanaan IHT sebagai tahap persiapan. Dalam tahap ini, narasumber IHT SMPN 25 Malang melakukan revisi terkait materi dan metode yang akan digunakan berdasarkan masukan dan koreksi dari Kepala sekolah dan pengawas sebelum disampaikan kepada peserta IHT.

Dengan melihat teori dan hasil analisis peneliti, dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan IHT yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang selaras dengan teori, karena hampir seluruh langkah yang diterapkan saat proses pengembangan IHT yang dilakukan sama dengan teori di atas. Dengan demikian, secara keseluruhan tahap perencanaan IHT yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan Branch yang meliputi analisis kebutuhan IHT, desain kegiatan IHT, dan pengembangan IHT. Di mana dalam tiap tahap nya terdapat kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk memastikan tiap komponen yang direncanakan siap untuk diterapkan dalam proses pelaksanaan IHT.

Secara garis besar perencanaan IHT yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang, selaras dengan hasil temuan penelitian Aslim menunjukkan bahwa tahap perencanaan IHT adalah sebagai tahap untuk mengatur jadwal IHT, mempersiapkan materi IHT, mempersiapkan alat-alat, media, serta panduan yang akan digunakan dalam IHT,

melakukan koordinasi dengan kepala sekolah dan teman sejawat untuk membantu pelaksanaan IHT, dan mempersiapkan ruangan dan perlengkapan yang dibutuhkan dalam IHT.¹⁵³

B. Pelaksanaan *In House Training* Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 25 Malang

Berdasarkan pendapat Branch dalam bukunya pelaksanaan *in house training* merupakan tahap perealisasiian dari tahap desain dan pengembangan *in house training*.¹⁵⁴ Selaras dengan pendapat Marwansyah yang menyatakan bahwa fase penyelenggaraan atau pelaksanaan merupakan tahap untuk melaksanakan perencanaan IHT yang telah ditetapkan.¹⁵⁵ Teori di atas sudah dilaksanakan dan berjalan di SMPN 25 Malang, di mana pada tahap pelaksanaan *in house training* menggunakan sistem pelatihan *in-on-in* dengan pendekatan andragogi berdasarkan hasil desain *in house training* yang telah ditetapkan.

Sistem *in-on-in* yang diterapkan selama pelaksanaan IHT di SMPN 25 Malang terdiri dari beberapa sesi, di mana *in-on-in* ini merupakan model pelatihan berbasis proyek. berikut tahapannya: pada sesi in pertama, peserta merasa sangat terbantu dalam membangun pengetahuan dan pemahaman mereka tentang konsep-konsep materi yang disampaikan dengan menggunakan metode diskusi terarah baik secara individu dengan narasumber maupun diskusi kelompok.

Sesi on dilaksanakan antara sesi in pertama dan kedua, di mana merupakan sesi untuk peserta membahas dan mengerjakan tugas yang diberikan pada sesi in pertama, baik secara kelompok maupun individu sesuai arahan narasumber. Selama sesi ini, narasumber juga melakukan kegiatan mentoring dan monitoring yang selama pengerjaan tugas berlangsung. Para peserta merasa bahwa kegiatan mentoring dan monitoring ini sangat bermanfaat dalam membimbing dan memonitor keterlaksanaan tugas yang mereka kerjakan.

Sesi in kedua, penyelesaian tugas yang diberikan dan hasilnya dipresentasikan, disertai refleksi dan evaluasi oleh narasumber. Yang kemudian hasil penugasan setelah refleksi dikumpulkan dalam satu drive yang telah disiapkan panitia dan diunggah pada folder yang sesuai dengan nama hasil penugasan. Selain itu, pada awal dan akhir

¹⁵³ Halimah A, "In House Training Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Di SDN No. 59/IX Penyengat Olak." Hlm. 41

¹⁵⁴ Branch, *Approach, Instructional Design: The ADDIE*, vol. 53, p. . hlm. 133

¹⁵⁵ Suratno, "Upaya Peningkatan Kemampuan Guru SD Negeri 01 Ungai Ringin Dalam Menerapkan Pembelajaran Pendekatan Saintifik Melalui In House Training (IHT)." Hlm. 111

pelaksanaan program *in house training* peserta juga mengerjakan pre-test dan post-test melalui link sebagai monitoring dan evaluasi pembelajaran, kemudian kegiatan ditutup oleh Ibu Lila Puspitasari, M.Pd selaku Kepala sekolah SMPN 25 Malang.

Dapat disimpulkan bahwa urutan pelaksanaan *in house training* menggunakan sistem *in-on-in* terdiri dari beberapa sesi sebagai berikut: in pertama yakni pemaparan materi oleh narasumber, on yakni waktu untuk peserta mengerjakan tugas yang diberikan pada tahap in pertama dengan dimentoring dan dimonitoring oleh narasumber selama pengerjaan tugas. Sedangkan in kedua yakni presentasi hasil penugasan oleh peserta sekaligus refleksi dan evaluasi pembelajaran oleh narasumber terhadap hasil penugasan yang peserta kerjakan.

Dengan melihat teori dan hasil analisis peneliti, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan IHT yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang selaras dengan teori, karena pada tahap pelaksanaan *in house training* dilakukan dengan menggunakan hasil desain dan pengembangan *in house training* yang direncanakan sebelumnya, mulai dari materi, sistem penyampaian materi, narasumber, jadwal maupun tempat yang telah ditentukan sebelumnya. Materi yang disampaikan terkait kompetensi profesional meliputi peningkatan pemahaman dalam memanfaatkan platform merdeka mengajar (PMM). Platform ini menyediakan beragam artikel, video pembelajaran serta contoh-contoh perangkat ajar yang dapat dipelajari oleh guru. Materi ini membantu guru dalam pembelajaran mandiri untuk merencanakan dan mengimplementasikan MA/RPP berdiferensiasi di kelas, sehingga hasil mandiri ini dapat diintegrasikan dengan hasil yang didapatkan dari IHT di SMPN 25 Malang.

Selain itu, terdapat materi yang membahas tentang platform teknologi prioritas sekolah penggerak (SDS) yang memiliki fitur TanyaBOS, SIPLah dan ARKAS yang digunakan untuk administrasi sekolah. Platform ini juga merupakan bagian dari upaya digitalisasi sekolah, yang menjadi intervensi kelima dalam program sekolah penggerak. Fitur SIPLah telah digunakan dengan baik oleh SMPN 25 Malang yakni pada bagian bendahara sekolah.

Pelaksanaan IHT di SMPN 25 Malang tidak jauh berbeda dengan hasil temuan penelitian Zainal yang menunjukkan bahwa pelaksanaan IHT di SDN 195/X Sungai Sambat dilakukan sesuai rencana awal, di mana IHT dilaksanakan selama beberapa hari sesuai tanggal yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada awal pelaksanaan IHT Kepala sekolah SDN 195/X Sungai Sambat memaparkan terlebih dahulu materi atau topik-topik yang adakan dibahas, kompetensi, indikator pencapaian kompetensi dan kegiatan

belajar yang akan dilakukan.¹⁵⁶ Namun, dalam pelaksanaan IHT di SMPN 25 Malang setelah pemaparan orientasi IHT implementasi kurikulum merdeka pada sekolah penggerak dilakukan pre test serta post test diakhir kegiatan melalui google form yang telah disediakan oleh BBGP yang dibantu penyebarannya oleh panitia IHT SMPN 25 Malang, dan telah sesuai dengan rundown kegiatan yang telah dibuat pada tahap perencanaan.

C. Evaluasi *In House Training* Pada Program Sekolah Penggerak Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 25 Malang

Suratno mengutip pendapat Marwansyah dalam jurnalnya, yang menyatakan bahwa fase evaluasi IHT merupakan fase penilaian terhadap kegiatan IHT yang telah dilakukan.¹⁵⁷ Branch juga berpendapat bahwa tahap evaluasi terdiri dari beberapa tahapan, diantaranya:¹⁵⁸

- 1) Menentukan tujuan evaluasi
- 2) Menetapkan fokus evaluasi
- 3) Menentukan responden
- 4) Menetapkan metode pengumpulan data
- 5) Melakukan pengumpulan data
- 6) Melakukan analisis data
- 7) Menyusun laporan evaluasi

Teori di atas sudah dilaksanakan dan berjalan di SMPN 25 Malang, di mana panitia melakukan proses evaluasi program IHT di sekolah melalui beberapa tahapan. Berikut merupakan hasil analisis peneliti terkait evaluasi IHT untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang:

Pertama, dalam menentukan tujuan evaluasi panitia IHT SMPN 25 Malang telah mempertimbangkan nya saat proses perencanaan IHT, hal tersebut direncanakan untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan program, baik dari segi penyelenggaraan maupun pembelajaran yang telah dilakukan.

Kedua, fokus evaluasi yang ditetapkan akan dievaluasi yakni evaluasi pembelajaran dan evaluasi penyelenggaran baik oleh panitia, narasumber, maupun

¹⁵⁶ Zainal Zainal, "In House Training Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Menyusun RPP Di SDN 195/X Sungai Jambat Semester Ganjil Tahun Ajaran 2021/2022," *Journal on Education* 5, no. 4 (2023): 12222–12229. Hlm. 12225

¹⁵⁷ Suratno, "Upaya Peningkatan Kemampuan Guru SD Negeri 01 Ungai Ringin Dalam Menerapkan Pembelajaran Pendekatan Saintifik Melalui In House Training (IHT)." Hlm.11

¹⁵⁸ Branch, *Approach, Instructional Design: The ADDIE*, vol. 53, p. . hlm. 152-163

Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) penetapan. Evaluasi pembelajaran yang akan dievaluasi yakni input, proses, dan output pemahaman peserta, sedangkan evaluasi penyelenggaraan meliputi komponen keterlaksanaan, kesesuaian pelaksanaan dengan perencanaan, dan sarana prasarana.

Ketiga, responden yang ditetapkan ikut berpartisipasi dalam evaluasi in house training SMPN 25 Malang yakni seluruh peserta, panitia dan narasumber. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui bagaimana ketercapaian pembelajaran maupun penyelenggaraan in house training dari pandangan semua pihak yang terlibat.

Keempat, metode pengumpulan data evaluasi pembelajaran menggunakan teknik non tes yakni skala bertingkat, dan teknik tes yakni mengisi pre test dan post test dan refleksi secara lisan oleh narasumber setelah presentasi, serta analisis dokumen hasil penugasan oleh Kepala sekolah. Sedangkan pada evaluasi penyelenggaraan menggunakan instrumen check list dan link yang disiapkan oleh Balai Besar Guru Penggerak (BBGP).

Kelima, melakukan pengumpulan data dilakukan menggunakan metode dan instrumen yang telah direncanakan. evaluasi program dilakukan terhadap komponen penyelenggaraan dan pembelajaran. Untuk monitoring dan evaluasi penyelenggaraan dilakukan oleh Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Provinsi Jawa Timur melalui link https://s.id/Eval_Satpend_IHT_SMP dan Kepala Sekolah beserta panitia evaluasi meliputi keterlaksanaan, narasumber, dan sarana prasarana. Untuk evaluasi pembelajaran dilakukan oleh narasumber dengan melakukan refleksi dan evaluasi setelah perwakilan peserta mempresentasikan hasil penugasan serta mengisi pre test https://s.id/SMP_PreTestIHTA3 dan post test https://s.id/SMP_PostTestIHTA3 melalui link yang disiapkan oleh Balai Besar Guru Penggerak dan Kepala sekolah juga mengevaluasi dan melegalisasi hasil penugasan yang berupa MA/RPP berdiferensiasi yang dikumpulkan dan satu drive.

Keenam, proses menganalisis data yang telah terkumpul dilakukan oleh komite pembelajaran untuk dijadikan rekomendasi rencana tindak lanjut dan dimasukkan ke dalam isi laporan kegiatan IHT yang harus dilaporkan kepada Dinas Pendidikan dan Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) melalui SIMPKB oleh Kepala Sekolah.

Ketujuh, laporan evaluasi yang disusun oleh panitia dan komite pembelajaran merupakan laporan kegiatan secara keseluruhan yang memuat tentang latar belakang kegiatan, tujuan dan sasaran, hasil refleksi bersama pelaksanaan kegiatan yang mencakup hal-hal yang sudah efektif dan belum efektif dari materi dan teknis

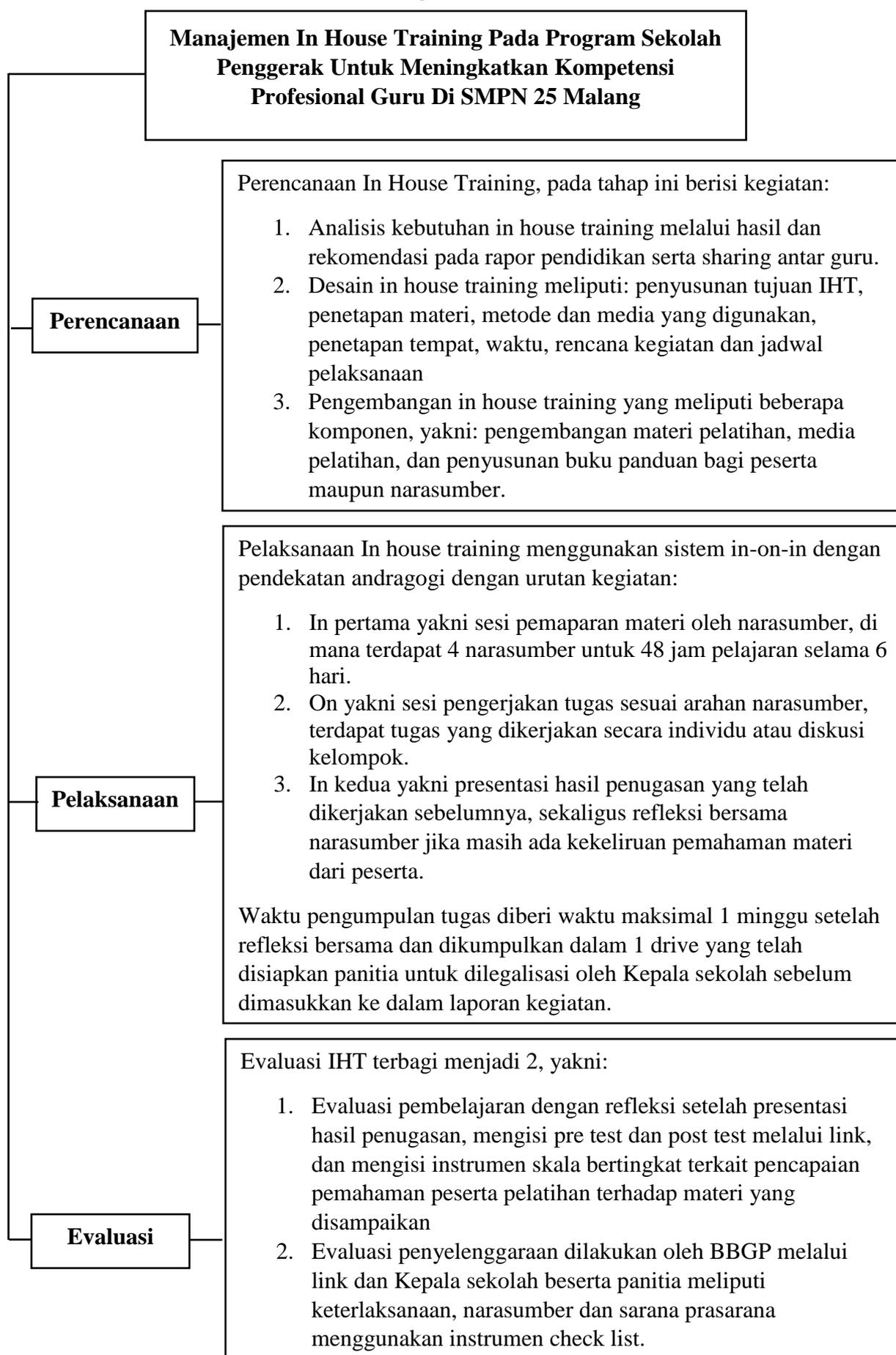
pelaksanaan, rencana tindak lanjut, kendala dan solusi selama pelaksanaan serta dokumentasi kegiatan.

Dengan melihat teori dan hasil analisis peneliti, dapat disimpulkan bahwa proses evaluasi IHT yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang selaras dengan teori, karena hampir seluruh langkah yang diterapkan saat proses evaluasi IHT sama dengan teori di atas. Namun tahap evaluasi yang dilakukan tidak sepenuhnya dikerjakan oleh panitia penyelenggara, melainkan pada tahap analisis data hasil evaluasi dan penyusunan laporan dilakukan oleh komite pembelajaran. Sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan IHT di SMPN 25 Malang, dilakukan kegiatan supervisi kelas oleh para guru dengan pengawasan dari Kepala sekolah untuk mengevaluasi apakah bapak dan ibu guru telah menerapkan hasil penugasan in house training yakni pembelajaran yang berdiferensiasi dengan baik saat pembelajaran di kelas dan rapat evaluasi oleh pengawas sekolah.

Hasil temuan penelitian Yefri dan Surya yang menunjukkan bahwa tahap monitoring dan evaluasi, narasumber melakukan observasi menggunakan instrumen perencanaan pembelajaran dan instrumen pengamatan pembelajaran untuk mengukur kemampuan peserta dan pengisian angket respon kegiatan IHT oleh peserta.¹⁵⁹ Hal ini sedikit berbeda dengan temuan penelitian yang peneliti lakukan di SMPN 25 Malang, di mana monitoring dan evaluasi tidak hanya terfokus pada pembelajaran IHT saja, melainkan juga berfokus pada keterlaksanaan IHT yang dilakukan. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kegiatan monitoring dan evaluasi terbagi menjadi 2, yakni evaluasi pembelajaran dan evaluasi penyelenggaraan. Evaluasi pembelajaran dilakukan oleh narasumber dengan cara refleksi setelah presentasi hasil penugasan peserta, pengisian pre test dan post test oleh peserta melalui link yang disiapkan oleh BBGP, mengisi instrumen skala bertingkat 4 skala yang telah disiapkan panitia untuk mengetahui tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta setelah pelaksanaan IHT, serta legalisasi hasil penugasan IHT oleh Kepala sekolah sebelum dimasukkan dalam laporan kegiatan. Sedangkan evaluasi penyelenggaraan dilakukan oleh panitia dengan mengisi instrumen skala check list dan seluruh peserta mengisi monitoring dan evaluasi melalui link yang disiapkan oleh BBGP terkait evaluasi kegiatan IHT dan narasumber.

¹⁵⁹ Yefri Pena and Surya E Krisdiantoro, "Dampak In House Training Terhadap Kualitas Pembelajaran Di SMP Negeri 3 Rote Barat," *Jurnal Media Edukasi dan Pembelajaran* 1, no. 1 (2022): 54–61. Hlm. 57

Gambar 5. 1 Bagan Hasil Penelitian



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari paparan data dan hasil penelitian yang telah dipaparkan mengenai manajemen *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang. Dengan demikian, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang melalui beberapa tahapan yakni analisis kebutuhan *in house training* yang dilakukan dengan meninjau hasil rekomendasi prioritas raport pendidikan serta hasil sharing antar guru untuk memvalidasi masalah yang tercatat dalam raport pendidikan dengan kondisi nyata di lapangan dan bagaimana skala urgensi serta prioritasnya. Tahap desain *in house training* meliputi penyusunan tujuan, penyusunan instrumen monitoring dan evaluasi, penetapan materi, metode dan media yang akan digunakan, penetapan jadwal dan tempat pelaksanaan IHT. Tahap pengembangan *in house training* terdiri dari pengembangan materi yang telah dipilih, pengembangan media yang digunakan dalam penyampaian materi, penyusunan buku panduan, dan revisi formatif seluruh komponen pelatihan sebelum diterapkan dalam proses pelaksanaan IHT dilakukan melalui rapat koordinasi persiapan IHT.
2. Pelaksanaan *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang menggunakan sistem *in-on-in* dengan pendekatan andragogi. Berikut penjabaran sistem *in-on-in* di dalam pelaksanaan *in house training* SMPN 25 Malang meliputi:
 - 1) In pertama yakni pemaparan materi oleh narasumber sekaligus pemberian tugas
 - 2) On yakni waktu pengerjaan tugas yang telah diberikan oleh narasumber, yang dapat dikerjakan secara individu maupun diskusi kelompok sesuai arahan narasumber.
 - 3) In kedua yakni presentasi hasil penugasan oleh peserta sekaligus refleksi terhadap hasil penugasan yang dilakukan oleh narasumber.
3. Evaluasi *in house training* pada program sekolah penggerak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMPN 25 Malang meliputi evaluasi pembelajaran

dan evaluasi penyelenggaraan. Evaluasi pembelajaran dilakukan oleh narasumber dengan cara refleksi setelah presentasi hasil penugasan, mengisi pre-test dan post test di akhir pembelajaran melalui link, dan mengisi instrumen skala bertingkat bagi peserta. Sedangkan evaluasi penyelenggaraan dilakukan oleh Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) melalui link setelah kegiatan *in house training* berakhir dan Kepala sekolah beserta panitia keterlaksanaan, narasumber, dan sarana prasarana menggunakan instrumen check list. Setelah hasil evaluasi terkumpul, data tersebut diolah untuk dijadikan rekomendasi bagi rencana tindak lanjut dan dimasukkan dalam laporan kegiatan *in house training* yang dilaporkan oleh Kepala sekolah kepada Dinas Pendidikan dan Balai Besar Guru Penggerak melalui SIMPKB. Setelah IHT berakhir evaluasi berkala dilakukan oleh Kepala sekolah melalui supervisi kelas dan rapat evaluasi bersama pengawas sekolah.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti rekomendasikan untuk optimalisasi program *in house training* berikutnya di SMPN 25 Malang, sebagai berikut:

1. Untuk sekolah

Diharapkan sekolah bukan hanya menyimpan arsip pelaksanaan *in house training* berbentuk foto saja, melainkan juga dapat berbentuk video yang diunggah pada drive atau youtube milik sekolah.

2. Untuk peneliti berikutnya

Untuk peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan penelitian menggunakan pendekatan yang berbeda seperti pendekatan kuantitatif untuk mengukur efektivitas dari program *in house training* bagi peningkatan kompetensi guru atau memfokuskan pada kompetensi yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Mandawari, Muhammad Idris, Andi Ririn Oktaviani. “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar.” *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 2, no. 4 (2021): 541–548.
- Ali, Enjang Yusuf, and Muh Takdir. “Penyelenggaraan Program In-House Training Sebagai Upaya Membentuk Guru Profesional.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2021): 457–470.
- Alive M. Kawung, Johny Lumolos, and Stefanus & Sampe. “Evaluasi Program Bantuan Pangan Non Tunai Kepada Keluarga Penerima Manfaat Di Kelurahan Mahakeret Barat Dan Kelurahan Mahakeret Timur Kecamatan Wenang Kota Manado.” *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan (Eksekutif)* 4, no. 4 (2020): 1–9.
- Ambiyar, Muharika. *Metodologi Penelitian Evaluasi Program*. Edited by Alfabeta. Pertama. Bandung: ALFABETA, cv, 2013.
- Anas dan Doni Harfianto. “Sumber Daya Manusia Indonesia Di Era Globalisasi.” *Jurnal Riset* 3, no. September (2020): 95–112.
- Anisa, Citra Ayu. “Tingkat Manajemen Dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen.” *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021): 150–164.
- Armizawati, Armizawati, and Asmendri Asmendri. “Desain Pelatihan Pegawai Perpustakaan Model ADDIE Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Perpustakaan.” *AL Maktabah* 7, no. 2 (2022): 80.
- Artha, Arvian Yuli, Holten Sion, and Untung F Soan. “Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Di Kabupaten Seruyan.” *Journal of Environment and Management* 2, no. 2 (2021): 114–123.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa (Pusat Bahasa). “Kamus Besar Bahasa Indonesia.” <https://kbbi.web.id/guru>.
- Branch, Robert Maribe. *Approach, Instructional Design: The ADDIE*. Department of Educational Psychology and Instructional Technology University of Georgia. Vol. 53, 2009.
- Candra Wijaya, Suhardi, Amiruddin. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. Edited by M.Pd. Nasrul Syakur Chaniago, S.S. Pertama. Medan: UMSU Press, 2023.
- Darsih, Trysanti Kisria. “Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan, Supervisi Akademik Terhadap Kompetensi Profesional Guru Akuntansi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Langkat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating.” *Jurnal Sintaksis* 1, no. 1 (2019): 1–10.
- Derana, Sahda. “Application of POAC on Community-Based Urban Groundwater Management.” *Journal of Management and Business Environment (JMBE)* 2, no. 2 (2021): 1–140.
- Direktorat Jendral Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Kemendikbudristek. “Kurikulum Merdeka.” *Giat SD*. Last modified 2023. Accessed

- February 14, 2024. <https://ditpsd.kemdikbud.go.id/hal/kurikulum-merdeka>.
- Dit.SMP, Admin. “5 Intervensi Khusus Bagi Sekolah Penggerak.” *Direktorat Sekolah Menengah Pertama, Direktorat Jendral Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah Kemendikbudristek*. Last modified 2021. Accessed February 14, 2024. <https://ditsmp.kemdikbud.go.id/5-intervensi-khusus-bagi-sekolah-penggerak/>.
- Farida, Norma Azmi. “Tafsir Surat Al-Mujadalah Ayat 11.” *Tafsiralquran.Id*. Last modified 2020. <https://tafsiralquran.id/agar-semangat-mencari-ilmu-tafsir-surat-al-mujadalah-ayat-11/>.
- Gemilang Learning Center. “In House Training Dan Public Training, Mana Yang Lebih Bagus?” *PT. Rayhan Gemilang Sejati*. Last modified 2020. Accessed October 1, 2020. [https://www.gemilanglearningcenter.com/in-house-training-dan-public-training-mana-yang-lebih-bagus/#:~:text=Public Training adalah pelatihan SDM,dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan](https://www.gemilanglearningcenter.com/in-house-training-dan-public-training-mana-yang-lebih-bagus/#:~:text=Public Training adalah pelatihan SDM,dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.).
- Halimah A. “In House Training Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Di SDN No. 59/IX Penyengat Olak.” *Jurnal Literasiologi* 3, no. 59 (2020): 37–45.
- Harun, P, and F D Marsyandi. “Organizational Culture, Leadership Dan Work Motivation Terhadap Employee Performance.” *MDP Student Conference (2022)*: 142–152. <https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/msc/article/view/1694%0Ahttps://jurnal.mdp.ac.id/index.php/msc/article/download/1694/601>.
- Hayati, Firdha, and Erni Munastiwi. “Program Human Resource Development Untuk Mengembangkan Kompetensi Pendidik Pada PAUD Mutiara Bantul, Yogyakarta.” *Jurnal Golden Age* 5, no. 2 (2021): 63–70. <http://e-journal.hamzanwadi.ac.id/index.php/jga/article/view/3089>.
- Heriansyah. “Guru Adalah Manajer Sesungguhnya Di Sekolah.” *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 01 (2018): 116–127.
- Ika Purwaningsih, Oktarina, Linda Hernawati, Ratu Wardarita, Puspa Indah Utami. “Pendidikan Sebagai Suatu Sistem.” *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan* 10, no. 1 (2022): 21–26.
- Illahi, Nur. “Peranan Guru Profesional Dalam Peningkatan Prestasi Siswa Dan Mutu Pendidikan Di Era Milenial.” *Jurnal Asy-Syukriyyah* 21, no. 1 (2020): 1–20.
- Imam Fahrurrozi, Arfandi, Luluk Maktumah. “Taklimuna: Journal of Education and Teaching, Vol.2 No.1, 2023.” *Taklimuna: Journal of Educatoin of Teaching* 2, no. 1 (2023): 65–72.
- Indah Hari Utami, Aswatun Hasanah. “Kompetensi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik Di SD Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta” (2020): 121–139.
- Istihani Arofah. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Di MAN Babakan Lebaksiu Tegal.” *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018.
- Iswan. *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. Edited by Tim kreatif RGP Risty Mirsawati, Feni Erfiana. Pertama. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2021.
- Jadidah, Muasisah. “Manajemen Pelatihan Dalam Rangka Pengembangan Karir Dosen Di Lembaga Peningkatan Pengembangan Pembelajaran Univeristas Pancasila” (n.d.): 445–

- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. *Program Sekolah Penggerak*, 2021.
- Khadijah, Inayatul. "Definisi Dan Etika Profesi Guru." *Ilmu Pendidikan* (2022): 1–11.
- Mailina, M. "Peningkatan Kemampuan Guru Dalam Menyusun Keleng Kapan Mengajar Melalui In-House Training Yang Bermuara Kepada Higher Order Thingking Skills/HOTS Pada SD Negeri 136537 Tanjungbalai Tahun Palajaran 2021/2022." *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan* (2021): 1–10.
- Marengke, Musa. "Konsep Pengembangan Kompetensi Guru." *Foramadiahi: Jurnal Kajian Pendidikan dan Keislaman* 11, no. 2 (2019): 287–299.
- Mathew B. Miles, Michael Huberman, Johny Saldana. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*. Ketiga. Amerika: Sage Publications, 2014.
- Mekarisce, Arnild Augina. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat." *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12, no. 3 (2020): 145–151.
- Menteri Pendidikan. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*, 2007.
- Mia, Yeni Gusmiati, and Sulastri Sulastri. "Analisis Kompetensi Profesional Guru." *Jurnal Praktek Pembelajaran dan Pengembangan Pendidikan* 3, no. 1 (2023): 49–55.
- Moh. Nazir. *Metode Penelitian*. Edited by Ghalia Indonesia Risman Sikumbang. Ketujuh. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Muhammad irfan effendi. "Kondisi Guru Di Indonesia: Kuantitas Dan Kualitas." *Kumparan*. Last modified 2023. Accessed June 13, 2024. <https://kumparan.com/muhammad-irfan-effendi/kondisi-guru-di-indonesia-kuantitas-dan-kualitas-21fh2Df5Qt8>.
- Muthmainnah dkk. *Sistem Model Dan Desain Pembelajaran*. Edited by Muhammad dkk Guntur. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021.
- Nasution, Abdul Fattah. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edited by Nita Meyniar Albina, Zulfa. Pertama. Medan: Harfa Creative, 2023.
- Novi, Noveria, Sulistyarini Sulistyarini, and Gusti Budjang. "Analisis Kompetensi Profesional Guru Dalam Pembelajaran Sosiologi Di Kelas X SMA Adisucipto Sungai Raya." *Jurnal Program Studi Pendidikan Sosiologi FKIP UNTAN Pontianak* 3, no. 11 (2019): 1–14.
- Nur Muwaddah Islamiyah. "Implementasi Program Sekolah Penggerak Dalam Kebijakan Pendidikan Merdeka Belajar (Studi Kasus Di Sekolah Dasar Kota Bima NTB)." *Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Syarif Hidayatullah*, 2022.
- Pena, Yefri, and Surya E Krisdiantoro. "Dampak In House Training Terhadap Kualitas Pembelajaran Di SMP Negeri 3 Rote Barat." *Jurnal Media Edukasi dan Pembelajaran* 1, no. 1 (2022): 54–61.
- Prayitno, Agus. "Kompetensi Profesional Guru MA An-Nur Setupatok Kabupaten Cirebon."

- Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Eduvis* 1, no. 1 (2020): 19–25.
- Presiden Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. Indonesia, 2005.
- . *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional*. Indonesia, 2004.
- Pribadi, Benny A. *Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE*. Kencana. Ketiga. Jakarta: Kencana, 2020.
- Rindawan, Supriadin, Muhsan. “Evaluasi Manajemen Pembelajaran Madrasah Aliyah Manhalul Ma’arif Darek Menggunakan Evaluasi Model CIPP.” *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 9, no. 1 (2023): 628–640.
- Rosa, Nopika. “Penerapan Program in House Training Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Anak Usia Dini.” *Jurnal Pedagogik Pendidikan Dasar* 4, no. 1 (2016): 128–134.
- Saidatul Karimah, Akhmad Fauzi Sayuti. “Konsep Diklat Dalam Pandangan Notoatmodjo.” *Jurnal Konseling Pendidikan Islam (JKPI)* 3, no. 2 (2022): 367–373.
- Sanjani, I A R. “Pengelolaan Pelatihan Di Perwakilan Bkkbn Daerah Istimewa Yogyakarta.” *E-Jurnal Skripsi Program Studi Teknologi* 7, no. 20 (2018): 545–553.
- Siahaan, Rachel Yoan Katherin Putri. “Pendidikan Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Society 5.0.” *Pendistra* 5, no. 2 (2022): 94–98.
- Sri Wahyuningsih, and Fadriati. “Kesepakatan Etik Dan Interpersonal Dalam Evaluasi Program Pendidikan.” *Al-fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2022): 58–72.
- Sugiati, Andi. “The Effect of Educational Training and Teacher Professional Training in Improving Teacher Professional Competence at SMA Negeri 2 Bantaeng.” *JED (Jurnal Etika Demokrasi)* 7, no. 1 (2022): 195–207.
- Suhartini, Titik. “In House Training (IHT) Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rpp Merdeka Belajar.” *Janacitta* 4, no. 1 (2021): 67–76.
- Sumarni, Yani. “Manajemen Pelatihan Guru PAI Dalam Meningkatkan Kompetensi IT Untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran Siswa.” *Jurnal Sosial Sains* 1, no. 10 (2021): 1152–1169.
- Suratno. “Upaya Peningkatan Kemampuan Guru SD Negeri 01 Ungai Ringin Dalam Menerapkan Pembelajaran Pendekatan Saintifik Melalui In House Training (IHT)” 7, no. 1 (2020): 107–115.
- Syafrida, Sahir Hafni. *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. Edited by janner simarmata abdul karim. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Cetakan 1. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2023.
- Syamsul Akmal, Nazarullah. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Jurnalis Media Online Sekretariat Dpc Pwi Kabupaten Pidie.” *Jurnal Ekobismen* 1 (2021): 1–14.
- Tata Kelola Peraturan. “Surat Keputusan Penetapan Satuan Pendidikan Terlaksana Program Sekolah Penggerak Angkatan III.” *Paudpedia*. Last modified 2022. Accessed August 5, 2023. <https://paudpedia.kemdikbud.go.id/tata-kelola/peraturan/surat-keputusan->

penetapan-satuan-pendidikan-terlaksana-program-sekolah-penggerak-angkatan-iii?ref=MTA4OC00NGU0NDYwNQ==&ix=MTctYTQ4ZmU5YTc=.

- Toharuddin, Moh. “Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Inklusif Berbasis Kebutuhan” (2019): 88–90.
- Triaji, Naffisah Aini. “Manajemen Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Kasus Di Smp Negeri 4 Ponorogo),” 2020.
- Umar Sidiq, Moh. Miftahul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Edited by Anwar Mujahiddin. Pertama. Vol. 53. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.
- Utama, Bambang Chariana, Indri Astuti, and Utari Hesti Lestari. “Implementasi Desain Model Addie Pada Pelatihan Kompetensi Teknik Instalasi Listrik Berbantuan Android.” *Jurnal Teknologi Pendidikan (JTP)* 15, no. 2 (2022): 147.
- Wianti, Wiwin, and Aida Nur Aisyah Rachman. “Analisis Prosedur Pelatihan Karyawan Pada PT Istana Karang Laut Jakarta Selatan.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 17, no. 3 (2019): 159–168.
- Yulaekah. “Pengaruh On Job Training Dan Off Job Training Terhadap Kompetensi Profesional Dan Pedagogik Guru Di Salafiyah Ula Pondok Pesantren Imam Syafi’i (PONTRENIS) Kota Batam.” Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2023.
- Zainal, Zainal. “In House Training Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Menyusun RPP Di SDN 195/X Sungai Jambat Semester Ganjil Tahun Ajaran 2021/2022.” *Journal on Education* 5, no. 4 (2023): 12222–12229.
- Zarawaki, Nisa Meisa. “Peringkat Sistem Pendidikan Dunia 2023, Indonesia Ranging Berapa?” *IDN Times*. Last modified 2023. Accessed August 7, 2023. <https://www.idntimes.com/life/education/nisa-zarawaki/peringkat-pendidikan-dunia2023?page=all>.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional*, 2006.

Lampiran-Lampiran

Surat Izin Penelitian

	<p style="text-align: center;">KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang http:// fitk.uin-malang.ac.id, email : fitk@uin_malang.ac.id</p>	
Nomor	: 2539/Un.03.1/TL.00.1/11/2023	07 November 2023
Sifat	: Penting	
Lampira	: -	
Hal	: Permohonan Izin Penelitian	
Kepada		
Yth. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang		
Di Malang		
Assalamu'alaikum Wr. Wb.		
Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan Skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:		
Nama	: Siti Robbiatul Adawiyah	
NIM	: 200106110138	
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)	
Semester-Tahun Akademik	: Ganjil - 2023/2024	
Judul Skripsi	: Manajemen In House Training pada Sekolah Penggerak untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 25 Malang	
Lama Penelitian	: Januari 2024 sampai dengan Maret 2024.	
Di berikan izin untuk melakukan penelitian di Sekolah Menengah Pertama Negeri 25 Malang secara offline.		
Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik di sampaikan terimakasih.		
Wassalamu'alaikumWr. Wb.		
		 Dr. H. Nur Ali, M.Pd NIP. 19650403 199803 1 003
Tembusan :		
1. Yth. Ketua Jurusan MPI		
2. Arsip		

Surat Rekomendasi Penelitian Dari Dinas Pendidikan Kota Malang



PEMERINTAH KOTA MALANG DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Jl. Veteran No. 19 Telp. (0341) 560946, Fax. (0341) 551333
Website : <http://dikbud.malangkota.go.id> | Email : dikbud@malangkota.go.id
Malang Kode Pos : 65145

REKOMENDASI

Nomor : 074 / 771 / 35.73.401 / 2023

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dari tanggal 6 November 2023 Nomor : 2503/Un.03.1/TL.00.1/11/2023 Perihal : Permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang memberi ijin untuk melaksanakan kegiatan dimaksud kepada Saudara :

1. Nama : Siti Robiatul Adawiyah
2. NRP : 200106110138
3. Jenjang : S1
4. Prodi. / Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
5. Tempat Pelaksanaan : SMP Negeri 25 Malang
6. Waktu Pelaksanaan : Januari s/d Maret 2024
7. Judul : Manajemen In House Training pada Sekolah Penggerak untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMPN 25 Malang

Dengan Ketentuan :

1. Dikoordinasikan sebaik – baiknya dengan Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar dan Kepala SMP Negeri 25 Malang
2. Tidak melakukan penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul, maksud dan tujuan penelitian
3. Menjaga perilaku dan menaati tata tertib yang berlaku pada lembaga tersebut di atas,
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Selesai melaksanakan penelitian / Observasi / KKL / KKN, wajib menyampaikan laporan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang
6. Dilaksanakan dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan

Demikian untuk menjadikan periksa.

Malang, 6 November 2023

A.n KEPALA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN,
Sekretaris



Dr. DIAN KUNTARI, S.STP., M.Si.
Pembina Tk I IV/b
NIP. 197705261995112001

Tembusan :
Yth

1. Bpk. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang (Sebagai Laporan)
2. Sdr. Kepala SMP Negeri 25 Malang
3. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Yang Bersangkutan

Undangan Kegiatan In House Training SMPN 25 Malang



PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 25 MALANG

Perum Vila Bukit Tidar Telp. (0341) 575472 Merjosari
Website : www.smpn25malang-sch.id Email : smpn25ml9@gmail.com



Nomor : 005/283/35.73.401.02.025/2023
Perihal : **Undangan**

Malang, 27 Juni 2023

Kepada :
Yth. Bapak/Ibu Guru
SMP Negeri 25 Malang
di
Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan ketentuan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) untuk sekolah penggerak, maka dengan SMP Negeri 25 Malang akan mengadakan kegiatan *In House Training* "**Implementasi Kurikulum Merdeka pada Sekolah Penggerak Angkatan 3 Kota Malang Tahun 2023**". Oleh sebab itu kami mengharap kehadiran Bapak/Ibu Guru dalam kegiatan tersebut yang dilaksanakan pada,

Tanggal : 13 s/d 20 Juli 2023 (jadwal terlampir)
Waktu : Pukul 07.00 s/d 15.00 WIB
Tempat : Ruang Kelas 9D SMP Negeri 25 Malang
Catatan : Membawa Laptop dan tumbler

Demikian undangan dari kami, atas perhatian dan kehadirannya kami sampaikan terima kasih.


Lila Pusptosari, M.Pd
Kepala Sekolah
NIP. 19681116 199803 2 001

Daftar Hadir Peserta In House Training SMPN 25 Malang



PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 25 MALANG
Perum Vila Bukit Tidar Telp. (0341) 575472 Merjosari
Website : www.smpn25malang.sch.id Email : smpn25@malang.sch.id



DAFTAR HADIR

IN HOUSE TRAINING (IHT) IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA PADA SEKOLAH PENGGERAK ANGKATAN 3 KOTA MALANG TAHUN 2023

Hari/Tanggal : Kamis, 13 Juli 2023
Tempat : Ruang Kelas IX – D
Waktu : Pukul 07.30 s/d selesai

NO	NAMA	NIP	PANGKAT. GOL.RUANG	JABATAN	TANDA TANGAN	KET
1.	Suwardjana, SE, MM	19670302 199602 1 003	Pembina Utama Muda, IV/c	Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang	1	
2.	Drs. Mochamad Solikin	19680806 199802 1 005	Pembina, IV/a	Pengawas Pembina	2/2	
3.	Lila Puapriasari, M.Pd	19681116 199803 2 001	Pembina Tk.I, IV/b	Kepala Sekolah	<i>[Signature]</i>	
4.	Endang Setyawati, S.Pd, MM	19670914 199001 2 002	Pembina Utama Muda, IV/c	Guru	<i>[Signature]</i>	
5.	Chusnul Chotimah, M, Pd	19720303 199703 2 003	Pembina Tk.I, IV/b	Guru	<i>[Signature]</i>	
6.	Hestin Ratnawati, M.Pd	19760318 200012 2 001	Pembina, IV/a	Guru	<i>[Signature]</i>	
7.	Endah Budiyati, S.Pd	19740524 200501 2 010	Penata Tk.I, III/d	Guru	<i>[Signature]</i>	

NO	NAMA	NIP	PANGKAT, GOL/RUANG	JABATAN	TANDA TANGAN	KET
8.	Muhammad Munajad S.Pd, MM	19760313 200604 1 022	Pembina, IV/a	Waka Humas	8	
9.	Yayuk Wijayati, S.Pd	19700406 200112 2 003	Penata Tk. I, III/d	Guru	9	
10.	Suberi, S.Pd	19640602 198603 1 024	Penata, III/c	Guru	10	
11.	Nining Pujiati, S.Pd	19820316 201001 2 020	Penata, III/c	Guru	11	
12.	Utari Dian Palupi, S.Pd	19820605 201001 2 034	Penata Muda Tk. I, III/b	Guru	12	
13.	Dwi Juli Rohmawati, M.Pd	19690727 201407 2 002	Penata Muda Tk. I, III/b	Waka. Kesiswaan	13	
14.	Dihuyani, S.Pd	19740521 201407 2 001	Penata Muda Tk. I, III/b	Waka. Kurikulum	14	
15.	Trisetya Utami, S.Pd	19890520 201902 2 004	Penata Muda, III/a	Bendahara BOS	15	
16.	Muhammad Mukhlis Abdillah, S.Pd	19950201 202012 1 002	Penata Muda, III/a	Waka. Sarpras	16	
17.	Hikmanul Affah Fikriati, S.Pd	19931128 202012 2 005	Penata Muda, III/a	Guru	17	
18.	Siti Nurzaenah, S.Pd.I	19800920 201004 2 001	Penata Tk. I, III/d	Guru	18	
19.	Achmad Fajar, S.Pd	19851020 202321 1 009	Abdi Pertama, IX	Guru	19	
20.	Danang Lipianto, S.Pd	19900823 202321 1 004	Abdi Pertama, IX	Guru	20	
21.	Heni Yulia Wardani, S.Pd	19910721 202321 2 026	Abdi Pertama, IX	Guru	21	
22.	Dewi Jasmine, S.Sn	19940326 202321 2 032	Abdi Pertama, IX	Guru	22	
23.	Dra. Nanik Handayani	19670411 202321 2 003	Abdi Pertama, IX	Guru	23	
24.	Emil Syaifi, SS	-	-	Guru	24	
25.	Ahmad Afandi, S.Pd	-	-	Guru	25	
26.	Novan Risywan Panbudi, S.Pd	-	-	Guru	26	
27.	Olivvia Angelika, S.Pd	-	-	Guru	27	

NO	NAMA	NIP	PANGKAT, GOL, RUANG	JABATAN	TANDA TANGAN	KET
28.	Ade Rizki Imroatus S, Y, S, S, Pd	-	-	Guru	28	
29.	Medina Chrysan Theum, S, Pd	-	-	Guru	29	
30.	Moh. Jihad Satya Fannuji, S, Pd	-	-	Guru	30	
31.	Ir. Erwanu Subandi	-	-	Ketua Komite Sekolah	31	
32.	RR. Nugraheni, SS, SE, MM	-	-	Pengurus Komite Sekolah	32	
33.	Arum Tyas Handayani	-	-	Pengurus Komite Sekolah	33	
34.	Devi Tarnine S, Sn			Guru	34	
35.	DANANI & HANBOYANI			Guru	35	
36.						
37.						
38.						
39.						
40.						


 Kepala Sekolah,
 Lita Puspitawati, M.Pd
 Pembina TK I
 NIP. 19681116 199803 2 001

DOKUMENTASI KEGIATAN WAWANCARA



Tampak depan SMPN 25 Malang



Wawancara dengan Lila Puspitasari, M.Pd



Wawancara dengan Ibu Dluhayati, S.Pd



Wawancara dengan Ibu Nining Pujiati, S.Pd dan Ibu Hikmatul Afifah F., S.Pd



Wawancara dengan Bpk. Mukhlis A., S.Pd



Wawancara dengan Ibu Yayuk W., S.Pd

PEDOMAN /TRANSKIP WAWANCARA

Lembar Wawancara

No	Fokus Penelitian	Sub Fokus	Pertanyaan	Jawaban
1.	Perencanaan IHT	Analisis Kebutuhan IHT	Bagaimana langkah yang dilakukan dalam analisis kebutuhan IHT di SMPN 25 Malang?	
		Desain pelatihan IHT	<ol style="list-style-type: none">1) Bagaimana langkah merumuskan tujuan IHT PSP di SMPN 25 Malang?2) Bagaimana langkah memilih materi IHT PSP?3) Bagaimana langkah menetapkan narasumber IHT PSP?4) Bagaimana menetapkan metode dan bahan ajar yang akan digunakan selama pembelajaran IHT PSP?5) Bagaimana menetapkan waktu, tempat, rangkaian kegiatan dan jadwal pelaksanaan IHT PSP di SMPN 25 Malang?	
		Pengembangan bahan pelatihan IHT (bahan ajar)	<ol style="list-style-type: none">1) Bagaimana SMPN 25 Malang mengembangkan bahan ajar yang akan digunakan dalam pembelajaran IHT di SMPN 25 Malang2) Apa saja bahan saja yang digunakan selama pembelajaran berlangsung?	
2.	Pelaksanaan IHT	Pelaksanaan IHT	<ol style="list-style-type: none">1) Bagaimana proses atau rangkaian kegiatan yang dilakukan ketika pelaksanaan IHT di SMPN 25 Malang mulai awal hingga akhir?2) Bagaimana dampak yang dirasakan oleh bapak/ibu setelah mengikuti kegiatan IHT PSP ini?3) Bagaimana kendala yang	

			hadapi dalam pelaksanaan IHT PSP di SMPN 25 Malang?	
3.	Evaluasi IHT	Evaluasi pembelajaran	Bagaimana proses monitoring dan evaluasi yang dilakukan terhadap pembelajaran IHT di SMPN 25 Malang?	
		Evaluasi penyelenggaraan	<p>1) Bagaimana proses monitoring dan evaluasi yang dilakukan terhadap penyelenggaraan program IHT yang di SMPN 25 Malang?</p> <p>2) Apa saja aspek penyelenggaraan yang dievaluasi ?</p>	

INSTRUMEN PENELITIAN

Lembar Dokumentasi

No	Data Dokumentasi	Sumber
1.	Jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 25 Malang	Data guru di SMPN 25 Malang
2.	Jumlah peserta didik di SMPN 25 Malang	Data peserta didik di SMPN 25 Malang
3.	Jumlah sarana dan prasarana di SMPN 25 Malang	Data sarana prasarana di SMPN 25 Malang
4.	Struktur organisasi SMPN 25 Malang	Data SMPN 25 Malang
5.	Hasil capaian raport pendidikan SMPN 25 Malang dan rekomendasi kegiatan dari Kemendikbud	Dokumen raport pendidikan SMPN 25 Malang
6.	Desain kegiatan IHT di SMPN 25 Malang	Buku panduan pelaksanaan IHT IKM pada sekolah penggerak angkatan 03 Kota Malang
7.	Foto kegiatan pelaksanaan IHT PSP di SMPN 25 Malang	Dokumen laporan kegiatan IHT PSP SMPN 25 Malang
8.	Materi IHT di SMPN 25 Malang	PPT Materi yang disiapkan narasumber
9.	Jumlah kehadiran peserta IHT	Daftar hadir peserta IHT
10.	Hasil penugasan IHT di SMPN 25 Malang	MA/ RPP berdiferensiasi
11.	Aspek yang di monitoring dan evaluasi oleh Kepala sekolah dalam kegiatan IHT	Instrumen monitoring dan evaluasi IHT SMPN 25 Malang

HASIL WAWANCARA

Informan : Ibu Lila Puspitasari, M.Pd (Kepala sekolah SMPN 25 Malang)

Hari/tanggal : Senin, 20 mei 2024

Tempat : Ruang Kepala sekolah SMPN 25 Malang

No	Informan	Pertanyaan	Jawaban
1.	Ibu Lila Puspitasari, M.Pd	1) Menurut ibu, bagaimana manfaat dan dampak yang dirasakan dari pelaksanaan IHT PSP di SMPN 25 Malang?	Dampak yang dapat dilihat dan dirasakan dari bapak ibu guru itu bagus ya mba setelah kegiatan IHT ini, adanya peningkatan pemahaman dan pengaplikasian pembelajaran diferensiasi mulai dari penulisan di MA hingga diterapkan secara nyata di kelas. Di mana hal tersebut juga terus kami kontrol lewat supervisi kelas, jika ternyata didapatkan bahwa di MA sudah dituliskan diferensiasinya namun belum terlihat nyata ketika di kelas, maka kami refleksi seperti itu.
		2) Sudah berapa kali sekolah mengadakan IHT PSP yang berkaitan dengan program sekolah penggerak?	Untuk IHT PSP ini kami mengadakan 1 semester 1 kali, dan memang diawal-awal sekolah penggerak itu IHT yang kami selama adakan 5-6 hari mulai pagi hingga sore jam 3.
		3) Bagaimana proses perencanaan IHT PSP yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang?	Dalam perencanaan itu pada awalnya kami melihat hasil capaian rapor pendidikan yang didapatkan oleh sekolah, kemudian kan disana ada rekomendasi kegiatan atau program yang bisa dilakukan untuk peningkatan pembelajaran dan GTK , dari situ lalu kita petakkan sesuai skala urgensi atau keperluan nya mana topik yang harus dibahas dalama IHT, mana yang cukup dibahas ketika komunitas belajar di hari jumat itu. Kemudian setelah pengambilan kebijakan kegiatan IHT itu, lanjut menyusun panitia, memilih materi, narasumbernya tapi yang berasal dari sekolah, waktunya dan rundown acaranya,
		4) Bagaimana langkah yang dilakukan dalam menganalisis kebutuhan IHT?	Seperti yang tadi sampaikan nya hal tersebut dilakukan dengan melihat rekomendasi dari Kemendikbudristek yang ada di rapor pendidikan itu, nah kan disana ada rekomendasi keseluruhan dan rekomendasi prioritas,

			tentu kami mendahulukan yang prioritas kemudian kami petakkan mana yang harus disampaikan lewat IHT dan maana yang cukup disampaikan ketika komunitas belajar di hari jumat
		5) Bagaimana proses yang dilakukan dalam mendesain atau menyusun program IHT PSP di SMPN 25 Malang?	Diawali dengan pengambilan kebijakan IHT yang alurnya seperti yang saya sampaikan, kemudian menentukan panitia, narasumbernya, memilih materinya, menentukan waktu dan rundown acaranya, serta menentukan bagaimana monitoring dan evaluasinya.
		6) Bagaimana cara yang dilakukan SMPN 25 Malang untuk mengembangkan bahan ajar IHT PSP yang akan dilaksanakan	Dalam hal ini kami juga membuat buku panduan IHT tapi kita membagikannya dalam bentuk <i>soft file</i> . Dan untuk media yang digunakan itu PPT materi dan laptop.
		7) Bagaimana rangkaian kegiatan pelaksanaan IHT PSP di SMPN 25 Malang?	Diawali dengan pembukaan, lalu sambutan jika ada, lanjut mengisi pre test, kemudian pemaparan materi, penugasan, presentasi hasil penugasan, refleksi dan evaluasi. dan akhir kegiatan juga mengisi post test melalui link.
		8) Bagaimana kendala yang dihadapi dalam proses pelaksanaan IHT PSP di SMPN 25 Malang?	Kendala yang dihadapi itu lebih ke waktu ya, karena kan pelaksanaannya berbarengan dengan kegiatan pembelajaran siswa dan tidak mungkin jika ditinggalkan, maka strateginya karena 8 jam pelajaran dibuat menjadi 2 hari, 4 jam pelajaran perhari nya setelah pembelajaran siswa berakhir.
		9) Bagaimana monitoring dan evaluasi kegiatan IHT PSP yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang?	Untuk monev pembelajaran itu diawali tadi ada pre test dan monev akhir ada post test, dan setiap selesai presentasi tentu narasumber itu melakukan refleksi. Dan untuk monev penyelenggaraan itu dilakukan oleh BBGP melalui link dan sekolah pun melakukan monev mandiri juga meliputi keterlaksanaan, narasumber dan sarana prasarana.

Informan : Ibu Dluhayati, S.Pd (Waka Kurikulum & Ketua panitia penyelenggara IHT)

Hari/tanggal : Rabu, 28 februari 2024

Tempat : Ruang guru SMPN 25 Malang

No	Informan	Pertanyaan	Jawaban
1.	Ibu Dluhayati, S.Pd	1) Menurut ibu, bagaimana manfaat dan dampak yang dirasakan dari pelaksanaan IHT PSP di SMPN 25 Malang?	Kegiatan ini tentu sangat bermanfaat sekali dan berdampak baik untuk peningkatan kompetensi bapak dan ibu guru khususnya yang berkaitan dengan implementasi kurikulum merdeka. Keuntungan yang dapat kami rasakan sebagai guru dari pelaksanaan IHT ini itu karena dilaksanakan di sekolah dan narasumber juga berasal dari internal sekolah, sehingga kami dapat lebih terbuka terkait hal-hal yang belum dipahami saat pelaksanaan IHT berlangsung, jadi kami bisa bertanya langsung dan tidak terbatas waktu kepada narasumber dan dapat belajar bersama di luar jam IHT.
		2) Sudah berapa kali sekolah mengadakan IHT yang berkaitan dengan program sekolah penggerak?	Sampai saat ini kami baru melaksanakan 1x kali IHT tentang PSP di sekolah. IHT itu dilaksanakan satu kali dalam satu semester.
		3) Bagaimana proses perencanaan IHT PSP yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang?	Untuk acuan dasar pembuatan perencanaan IHT yang kami selenggarakan itu mengacu pada pemberian pelayanan kepada siswa semaksimal mungkin, sehingga dalam perencanaan kegiatan ini diharapkan dapat mencapai target kegiatan yang ditetapkan dan harus sampai pada pelaksanaan di kelas sehingga dapat melayani siswa dengan baik mengingat perbedaan gaya belajar masing-masing siswa. Untuk langkah yang kami lakukan dalam perencanaan kegiatan IHT tentunya diawali pengambilan kebijakan oleh Kepala sekolah, kemudian melakukan analisis kebutuhan pelatihan IHT ini, menyusun program dengan baik dan matang agar dapat memfasilitas ibu dan bapak guru dalam belajar sebaik mungkin.
		4) Bagaimana langkah yang dilakukan	untuk analisis kebutuhan kami melakukan observasi langsung kepada siswa disaat pembelajaran berlangsung dan melalui

		dalam menganalisis kebutuhan IHT?	perencanaan berbasis data (PBD) hasil raport pendidikan yang didapatkan oleh SMPN 25 Malang dan sharing antar guru terkait kendala yang dihadapi di dalam kelas terutama yang berkaitan dengan pembelajaran.
		5) Bagaimana proses yang dilakukan dalam mendesain atau menyusun program IHT PSP di SMPN 25 Malang?	pada tahap penyusunan program IHT ini diawali dengan pembentukan panitia penyelenggara kemudian diadakan rapat koordinasi dengan Kepala sekolah dan tim penyelenggaran untuk merumuskan tujuan IHT yang akan dilaksanakan berdasarkan pada hasil analisis kebutuhan karena hasil tersebut dapat menunjukkan kegiatan atau kompetensi apa yang harus segera diberikan kepada ibu dan bapak guru untuk memenuhi raport pendidikan. Lalu menentukan jadwal pelaksanaannya, memilih materi yang akan disampaikan, bahan ajar yang dibutuhkan. lalu satu bulan sebelum pelaksanaan IHT panitia mengajukan anggaran yang dibutuhkan seperti banner kepada bendahara sekolah dan berkoordinasi dengan bagian sarpras untuk meminjam sarana dan prasarana apa saja yang akan digunakan dalam pelaksanaan.
		6) Bagaimana cara yang dilakukan SMPN 25 Malang untuk mengembangkan bahan ajar IHT PSP yang akan dilaksanakan?	Untuk bahan ajar kami menyediakan buku panduan pelaksanaan IHT dan menggunakan PPT materi dari narasumber.
		7) Bagaimana rangkaian kegiatan pelaksanaan IHT PSP di SMPN 25 Malang?	Untuk pelaksanaan IHT diawali dengan pembukaan oleh Dinas Pendidikan Kota Malang pada hari pertama kemudian dilanjut pelaksanaan pembelajaran IHT menggunakan sistem in-on-in. Sebelum dan sesudah kegiatan kami mengisi pre test dan post test melalui link
		8) Bagaimana kendala yang dihadapi dalam proses pengelolaan IHT PSP di SMPN 25 Malang?	Untuk kendala itu terdapat pada saat evaluasi ya, karena hasil pre test dan post test yang diisi oleh peserta melalui link yang disiapkan BBGP belum kami terima hasilnya sampai saat ini.

		<p>9) Bagaimana monitoring dan evaluasi kegiatan IHT PSP yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang?</p>	<p>Untuk monitoring dan evaluasi kegiatan dilakukan oleh Kepala sekolah atau pengawas langsung mba. Yang dimonitoring dan evaluasi itu semua hal yang berkaitan dengan kelengkapan administrasi, seperti SK pembentukan panitia, tupoksi, jobdesk panitia, laporan kegiatan, daftar hadir, foto kegiatan, hasil dan refleksi. Dan kegiatan ini dinilai berhasil ketika para guru sudah mengumpulkan MA/RPP berdiferensiasi tepat waktu dan sesuai dengan yang sudah diajarkan ketika IHT.</p>
--	--	--	---

Informan : Ibu Nining Pujiati, S.Pd (komite pembelajaran dan narasumber IHT)

Hari/tanggal : Selasa, 05 maret 2024

Tempat : Ruang tamu SMPN 25 Malang

No	Informan	Pertanyaan	Jawaban
1.	Ibu Nining Pujiati, S.Pd	1) Menurut ibu, bagaimana manfaat dan dampak yang dirasakan dari pelaksanaan IHT PSP di SMPN 25 Malang?	Untuk manfaatnya tentu banyak ya, diantaranya: peningkatan kualitas mengajar guru, peningkatan diri dari segi perencanaan dalam mengelola sebuah pembelajaran, dan peningkatan siswa.
		2) Sudah berapa kali sekolah mengadakan IHT PSP yang berkaitan dengan program sekolah penggerak?	Untuk IHT PSP itu sekolah baru mengadakan 1 kali, akan tetapi ibu bapak guru tiap minggunya akan ada ilmu baru melalui proses pengimbasan dari lokakarya yang diikuti oleh komite pembelajaran melalui kegiatan <i>friday sharing</i> yakni komunitas belajar yang juga membahas berbagai materi
		3) Bagaimana proses perencanaan IHT PSP yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang?	Untuk perencanaan IHT itu merencanakan segala komponen pelatihan dengan sebaik mungkin. Melalui langkah analisis kebutuhan terlebih dahulu, kemudian dilanjut penyusunan program.
		4) Bagaimana langkah yang dilakukan dalam menganalisis kebutuhan IHT?	Dalam menganalisis kebutuhan IHT dilakukan melalui raport pendidikan jadi dapat dikatakan bahwa perencanaan dilakukan berbasis data.
		5) Bagaimana proses yang dilakukan dalam mendesain atau menyusun program IHT PSP di SMPN 25 Malang?	Pada tahap penyusunan program itu tentu panitia menyusun komponen-komponen yang terdapat dalam program berisi kegiatan pembentukan panitia penyelenggara oleh ibu kepala sekolah, merumuskan tujuan IHT, menetapkan metode dan bahan ajar yang digunakan, di mana IHT dilaksanakan dengan sistem in-on-in dengan keterbatasan waktu. Dan untuk anggaran dana IHT itu berasal dari dana BOS Kinerja sepenuhnya.
		6) Bagaimana cara yang dilakukan SMPN 25 Malang untuk mengembangkan	Untuk bahan ajar itu menggunakan laptop, PPT materi, video. Dan kami juga menyiapkan buku panduan pelaksanaan IHT yang dibagikan sebelum pelaksanaan.

		bahan ajar IHT PSP yang akan dilaksanakan	
		7) Bagaimana rangkaian kegiatan pelaksanaan IHT PSP di SMPN 25 Malang?	Untuk kegiatan pelaksanaan IHT menggunakan sistem in-on-in dengan pendekatan andragogi diawali dengan kesepakatan kelas terkait tenggat waktu penyelesaian tugas, pengumpulan tugas, presentasi dan refleksi. Kemudian pemaparan materi oleh narasumber dilanjut pengerjaan tugas yang dapat dilakukan secara individu maupun diskusi kelompok dengan guru satu rumpul mapel, kemudia mempresentasikan hasil tugas yang dikerjakan, refleksi dan evaluasi. diawal kegiatan para peserta mengisi pre test dan diakhir mengisi post test juga link evaluasi dari BBGP.
		8) Bagaimana kendala yang dihadapi dalam proses pengelolaan IHT PSP di SMPN 25 Malang?	Pada saat proses evaluasi hasil pembelajaran mungkin, karena untuk pre test dan post test link nya langsung dikelola oleh BBGP dan kami belum menerima hasilnya, jadi untuk analisis hasil evaluasi kami menggunakan data yang memang sekolah kelola sendiri.
		9) Bagaimana monitoring dan evaluasi kegiatan IHT PSP yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang?	Monitoring dan evaluasi itu dilakukan oleh Kemendikbud melalui link yang dikelola oleh BBGP dan dilakukan pre test dan post test.

Informan : Ibu Hikmatul Afifah F., S.Pd (komite pembelajaran dan narasumber IHT)

Hari/tanggal : Selasa, 05 maret 2024

Tempat : Ruang tamu SMPN 25 Malang

No	Informan	Pertanyaan	Jawaban
1.	Ibu Hikmatul Afifah Firiati, S.Pd	1) Menurut ibu, bagaimana manfaat dan dampak yang dirasakan dari pelaksanaan IHT PSP di SMPN 25 Malang?	Manfaat dari pelaksanaan IHT ini yang kami rasakan banyak ya, seperti adanya perubahan pemahaman dan konsep (miss konsepi) yang bapak ibu guru pahami misal terkait kurikulum merdeka sebelum dan sesudah pelaksanaan IHT. Juga adanya peningkatan kualitas mengajar guru yang berdampak juga pada peningkatan kualitas siswa. Karena setelah IHT jadi lebih tahu bagaimana menyusun MA dan menyisipkan diferensiasi, bagaimana asesmen diagnostik dan non diagnostik.
		2) Sudah berapa kali sekolah mengadakan IHT yang berkaitan dengan program sekolah penggerak?	IHT terkait PSP itu sejauh ini baru dilaksanakan 1 kali ya mba dengan rentang waktu 3-6 hari dimulai jam 13.00-15.00
		3) Bagaimana proses perencanaan IHT PSP yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang?	Untuk proses perencanaan dilakukan dengan tahapan analisis kebutuhan pelatihan, penyusunan jug penetapan komponen-komponen dalam pelatihan
		4) Bagaimana langkah yang dilakukan dalam menganalisis kebutuhan IHT?	Analisis kebutuhan IHT dilakukan melalui hasil rapor pendidikan yang diterima oleh SMPN 25 Malang dan rekomendasi kegiatan dari Kemendikbud, serta hasil sharing antar guru terkait kendala yang dihadapi dalam pembelajaran di kelas.
		5) Bagaimana proses yang dilakukan dalam mendesain atau menyusun program IHT	Tentunya menyusun tujuan, membentuk panitia, memilih materi menetapkan metode, media yang digunakan serta waktu pelaksanaan.

		PSP di SMPN 25 Malang?	
		6) Bagaimana cara yang dilakukan SMPN 25 Malang untuk mengembangkan bahan ajar IHT PSP yang akan dilaksanakan	Untuk hal ini disesuaikan dengan materi yang disampaikan, dan kami juga membagikan buku panduan pelaksanaan IHT sebelum
		7) Bagaimana rangkaian kegiatan pelaksanaan IHT PSP di SMPN 25 Malang?	Kegiatan IHT dilaksanakan dengan sistem in-on-in, misal IHT mengambil beberapa topik, dan topik pertama in-on-in dengan uraian pemaparan materi-pemberian tugas-presentasi-refleksi-evaluasi-tindak lanjut, begitu juga dengan topik selanjutnya.
		8) Bagaimana kendala yang dihadapi dalam proses pelaksanaan IHT PSP di SMPN 25 Malang?	Untuk IHT PSP yang awal itu sudah sesuai rencana. mungkin kendala nya itu pada kegiatan semacam IHT di mana semestinya IHT dilaksanakan 1 hari full mulai pagi hingga siang, akan tetapi karena bersamaan kegiatan pembelajaran siswa, maka panitia memilih alternatif yakni dengan mengurangi waktu pembelajaran siswa baru memulai pelaksanaan IHT dari jam 1 sampai 3 siang selama 2-3 hari.
		9) Bagaimana monitoring dan evaluasi kegiatan IHT PSP yang dilakukan oleh SMPN 25 Malang?	Untuk monev kami ada pengisian pre test dan post test oleh peserta dan mengisi link evaluasi berbentuk formulir melalui link juga yang dikelola langsung oleh BBGP, dan sampai saat ini kami belum memperoleh hasilnya tersebut.

Informan : Ibu Yayuk Wijaya, S.Pd (peserta IHT)

Hari/tanggal : Kamis, 20 maret 2024

Tempat : Ruang tamu SMPN 25 Malang

No	Informan	Pertanyaan	Jawaban
1.	Ibu Yayuk Wijaya, S.Pd	1) Menurut ibu, bagaimana manfaat dan dampak yang ibu dirasakan setelah mengikuti IHT PSP ini?	Menurut saya sangatlah bagus mba, sangat mendukung sekali yang semula masih samar-samar pemahaman terkait kurikulum merdeka jadi lebih tahu dan paham pembelajaran berdiferensiasi itu seperti apa, yang pada akhirnya bisa diterapkan ketika merencanakan dan melaksanakan pembelajaran di kelas.
		2) Bagaimana metode dan media yang digunakan narasumber ketika pelaksanaan IHT berlangsung	Untuk metode yang digunakan narasumber itu pemaparan materi dan diskusi dan medianya menggunakan power poin yang sudah mereka siapkan
		3) Bagaimana kendala yang ibu rasakan selama pelaksanaan IHT?	Kendala yang saya alami itu saya mengumpulkan tugas nya tidak tepat waktu pada saat itu
		4) Bagaimana poin-poin komitmen yang disepakati narasumber dan peserta selama pelaksanaan IHT?	Untuk poin-poin komitmen sebelum pelaksanaan itu ya seperti biasa di kelas, meliputi kesepakatan waktu belajar ga boleh molor, pengumpulan tugasnya juga dan waktu untuk berdiskusi.
		5) Bagaimana bentuk monitoring dan evaluasi IHT yang dilakukan oleh panitia atau sekolah?	Monev pada kegiatan ini itu kami mengisi umpan balik melalui link, di mana sehabis IHT selalu ada refleksi.
		6) Menurut ibu, bagaimana pengaruh IHT terhadap kompetensi profesional guru?	Pengaruhnya baik ya mba untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menyiapkan perangkat ataupun nanti dalam proses pembelajaran

		7) Apakah ada peningkatan dampak lain dari IHT selain dari segi kompetensi guru?	Diadakannya IHT ini memang lebih diperuntukkan untu peningkatan kompetensi guru sih mba.
--	--	--	--

Informan : Bapak M. Mukhlis Abdillah, S.Pd (peserta IHT)

Hari/tanggal : Kamis, 20 maret 2024

Tempat : Ruang tamu SMPN 25 Malang

No	Informan	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bapak Mukhlis Abdillah, S.Pd	1) Menurut bapak, bagaimana manfaat dan dampak yang ibu dirasakan setelah mengikuti IHT PSP ini?	Berdampak baik ya mba, seperti yang awalnya belum tahu jadi lebih tahu, atau jika ada materi yang telah diketahui bisa diupgrade misal jika biasanya kita memakai cara A dalam pembelajaran ternyata ada cara B juga yang bisa digunakan. Dan tentunya ada kesempatan sharing.
		2) Bagaimana metode dan media yang digunakan narasumber ketika pelaksanaan IHT berlangsung	Menggunakan sistem in-on-in dan pelaksanaannya ada hampir 1 minggu.
		3) Bagaimana kendala yang bapak rasakan selama pelaksanaan IHT?	Lebih di waktu, karena bersamaan dengan waktu pembelajaran KBM sehingga strateginya perlu mengurangi waktu pembelajaran siswa, jadi IHT dimulai setelah pembelajaran siswa berakhir. Tapi untuk IHT yang awal itu dilakukan ketika libur sekolah sehingga bisa dari pagi sampai sore.
		4) Bagaimana poin-poin komitmen yang disepakati narasumber dan peserta selama pelaksanaan IHT?	Untuk poin komitmen itu mengenai kesepakatan waktu belajar, waktu diskusi, dan pengumpulan tugas.
		5) Bagaimana bentuk monitoring dan evaluasi IHT yang dilakukan oleh panitia atau sekolah?	Monev dilakukan oleh Ibu Kepala Sekolah atau dari pengawas.
		6) Menurut bapak, bagaimana pengaruh IHT terhadap kompetensi	Iya memang kan diadakannya IHT agar ada adanya peningkatan kompetensi guru termasuk kompetensi profesional juga, di mana yang awalnya bapak ibu guru yang mengeskplor sendiri kemudian nanti

		profesional guru?	diadakan IHT kemudian diberikan tugas dan para guru dapat melakukan sharing terkait pengalaman di kelas masing-masing
		7) Apakah ada peningkatan dampak lain dari IHT selain dari segi kompetensi guru?	Untuk IHT lebih untuk peningkatan kompetensi guru di sekolah.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Siti Robbiatul Adawiyah
Tempat/ Tanggal Lahir : Bekasi, 11 Juni 2002
Alamat : Cilangkara-Serang Baru, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat
Alamat Domisili : Sunan Kalijaga Dalam No. 49
NIM : 200106110138
Fakultas/ Program Studi : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Masuk : 2020
No. Hp : 085714915291
Email : sitirobbiatuladawiyah11@gmail.com

Riwayat Pendidikan

Pendidikan formal:

1. SDN Cilangkara 01 (2007-2013)
2. MTs Daarul Mughni (2013-2016)
3. MA Daarul Mughni (2016-2019)
4. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2020-2024)

Pendidikan Non Formal:

1. Pondok Pesantren Modern Perpaduan Daarul Mughni Al-Maaliki (2013-2019)
2. Pondok Pesantren Al-Hikmah Al-Fathimiyah Malang (2021-2022)

Pengalaman Organisasi

1. Pengurus bendaraha di Pondok Pesantren Modern Perpaduan Daarul Mughni Al-Maaliki (2017-2018)
2. Anggota HTQ UIN Malang