

**PENGELOLAAN *IN HOUSE TRAINING* DALAM MENINGKATKAN
MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI MTs PONDOK PESANTREN AL-AMIN MOJOKERTO
DAN MTs AL-JIHADUL CHAKIM MOJOKERTO**

SKRIPSI

Oleh :

Ahmad Munir Fuady
NIM.D7328035



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Dosen Pembimbing I :

Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd.
NIP.196404071998031003

Dosen Pembimbing II :

Muhammad Nuril Huda, M.Pd.
NIP.19800627200811006

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : AHMAD MUNIR FUADY

NIM : D73218035

JUDUL : "PENGELOLAAN *IN HOUSE TRAINING* DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI
MTs PONDOK PESANTREN AL-AMIN MOJOKERTO DAN MTs AL-JIHADUL
CHAKIM MOJOKERTO."

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau
karya penelitian saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 02 Juli 2023



Pernyataan

Ahmad Munir Fuady
D73218035

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh :

NAMA : AHMAD MUNIR FUADY

NIM : D73218035

JUDUL : “PENGELOLAAN *Æ HOUSE TRAINING* DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN DI MADILASAH TSANAWIYAH PONDOK
PESANTREN AL—AMIN MOJOKERTO DAN MADRASAH
TSANAWIYAH AL-JIHADUL CHAKIM MOJOKERTO.”

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

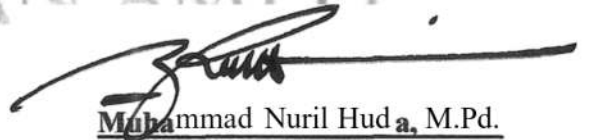
Surabaya, 04 Juli 2023

Pembimbing I



Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd.
NIP.196404071998031003”

Pembimbing II



Muhammad Nuril Huda, M.Pd.
NIP.19800627200811006

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Ahmad Munir Fuady ini telah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya



Surabaya, 14 Juli 2023

Mengesahkan,

Dekan,

Prof. Dr. Muhammad Thohir, S. Ag., M. Pd.

NIP. 197407251998031001

Penguji I,

Dr. Mukhlisah AM, M. Pd.

NIP. 196805051994032001

Penguji II,

Hj. Ni'matus Sholikhah, M. Ag.

NIP. 197308062009012003

Penguji III,

Dr. Samsul Ma'arif, M. Pd.

NIP. 196404071998031003

Penguji IV,

Muhammad Nuril Huda, M. Pd.

NIP. 198006272008011006



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : AHMAD MUNIR FUADY
NIM : D73218035
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
E-mail address : ahmadmenir24@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**«PENGELOLAAN *IN HOUSE TRAINING* DALAM MENINGKATKAN
MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTs
PONDOK PESANTREN AL-AMIN MOJOKERTO DAN MTs AL-
JIHADUL CHAKIM MOJOKERTO«**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 17 Juli 2023

Penulis

(Ahmad Munir Fuady)

ABSTRAK

Ahmad Munir Fuady (D73218035), 2023, *Pengelolaan In House Training Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Studi Multikasus di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto Dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto)*. Dosen Pembimbing I Dr. Samsul Ma'arif, M. Pd. dan Dosen Pembimbing II Muhammad Nuril Huda, M. Pd.

Skripsi ini mengangkat judul mengenai Pengelolaan *In House Training* Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Pendidik (Studi Multikasus di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto Dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto). Hal yang melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian ini yaitu bahwa pelatihan mandiri atau disebut juga *in house training* dari dalam madrasah ialah sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidiknya. Penelitian ini ditujukan untuk menjawab fokus penelitian mengenai Pengelolaan *in house training* dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain studi multikasus. Subjek pada telitian ini adalah Kepala madrasah, Waka tata usaha dan pendidik. Data penelitian ini diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti menggunakan model Miles dan Huberman dalam analisis data dan menggunakan tehnik triangulasi dalam menguji kebenaran data.

Dari temuan yang sudah diteliti beserta pembahasannya, dapat dideskripsikan 1) Pengelolaan *In House Training* di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto ini menyatakan bahwa pelatihan mandiri atau *in house training* ini sangat penting bagi madrasah karena jika sekolah mau berkembang maka pendidik dan tenaga pendidik harus mempunyai kualitas yang tinggi lagi. 2) Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto sudah sangat baik karena masing-masing madrasah mempunyai pelatihan mandiri agar para pendidik dan tenaga pendidik dapat menjaga mutu mereka dengan baik dengan memberikan wawasan yang baru lagi agar dapat mencapai tujuan dari masing-masing sekolah dan agar terwujudnya dari masing-masing lembaga. Meski dari pelatihan mandiri atau *in house training* ini masih harus ada kontroling agar mutu para pendidik dan tenaga pendidik bisa terjaga terus menerus yang mana dapat meningkatkan kualitas dan juga pelatihan mandiri ini juga dapat menjadi solusi bagi madrasah yang menginginkan para pendidik dan tenaga pendidiknya mempunyai skill dan wawasan lebih yang mana dapat memberikan metode pembelajaran yang lebih efektif lagi serta juga dapat membantu menjaga nilai akreditasi atau menjaga mutunya.

Kata Kunci: *Pengelolaan In House Training, Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Pendidik.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Definisi Konseptual.....	14
F. Penelitian Terdahulu	19
G. Sitematika Pembahasan	21
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	23
A. Konsep Pengelolaan <i>In House Training</i>	23
1. Pengertian Pengelolaan <i>In House Training</i>	23

2. Tujuan Pengelolaan <i>In House Training</i>	25
3. Manfaat Pengelolaan <i>In House Training</i>	27
B. Konsep Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan	29
1. Pengertian Peningkatan Mutu	29
2. Manfaat Peningkatan Mutu	31
C. Pengelolaan <i>In House Training</i> Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan	31
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Kehadiran Penelitian	39
C. Lokasi Penelitian	40
D. Sumber Data Dan Informan Penelitian	42
E. Metode Pengumpulan Data	44
F. Teknik Analisis Data	47
G. Teknik Keabsahan Data	52
H. Pedoman Penelitian	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	59
1. Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto	59
2. Madrasah Tsanawiyah Al-Jihadul Chakim Mojokerto	62

B. Temuan Penelitian	66
1. Pengelolaan <i>In House Training</i> di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.....	66
2. Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.....	77
3. Pengelolaan <i>In House Training</i> Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.....	84
C. Analisis Temuan Penelitian	90
1. Pengelolaan <i>In House Training</i> (IHT) di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.....	90
2. Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.....	102
3. Pengelolaan <i>In House Training</i> Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.....	105
BAB V PENUTUP	108
A. Kesimpulan.....	108
B. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN.....	115
LAMPIRAN 1	115
LAMPIRAN 2	133
LAMPIRAN 3	137

LAMPIRAN 4	139
LAMPIRAN 5	145
LAMPIRAN 6	146
LAMPIRAN 7	148



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan kualitas pendidikan diperlukan oleh suatu organisasi agar dapat memajukan organisasi tersebut, akan tetapi ada beberapa masalah yang perlu ditangani secara serius karena berdampak pada hasil kualitas pendidikan yang akan didapat. Hal ini menyebabkan munculnya berbagai masalah pada hasil kualitas pendidikan. Adapun beberapa isu masalahnya, pertama yaitu isu yang dapat meningkatkan nilai tambahan (*added value*), yaitu bagaimana meningkatkan kualitas pendidikan dan produktivitas pada negara, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan ikut serta mengembangkan teknologi. Kedua, tugas untuk melakukan penelitian komprehensif tentang perubahan budaya dan ilmu pengetahuan di berbagai bidang dan harus diselesaikan secara aktif melalui pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan sehingga dapat berdaya saing tinggi dan memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat, penelitian dan pengkajian ini harus terus dilakukan secara komprehensif untuk mengatasi berbagai tuntutan dan permasalahan di lembaga pendidikan sehingga dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh masyarakat.¹

¹ Prim Masrokan Mutohar, Manajemen Mutu Sekolah : Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 15-16.

Pelatihan adalah proses mengembangkan dan membekali guru dengan cara meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pelatihan adalah proses latihan, kegiatan atau pekerjaan. Marbun, artinya pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan atau meningkatkan kinerja guru dalam pekerjaannya yang sekarang dan pekerjaan lain yang berhubungan dengan pekerjaannya yang sekarang, baik secara individu maupun sebagai bagian dari tim kerja

Di zaman era globalisasi dan modernitas saat ini, pendidikan merupakan hal yang utama untuk menentukan masa depan anak-anak bangsa sebagai penerus tenaga pendidik saat ini, oleh karena itu fungsi sekolah sebagai salah satu sumber ilmu pengetahuan yang harus dapat memberikan banyak manfaat terhadap anak-anak bangsa. Pendidikan berkaitan dengan proses transformasi pengetahuan, oleh karena itu pendidikan menjadi solusi yang paling utama dalam terpenuginya tujuan sebagai proses untuk meningkatkan kualitas pendidikan sehingga dapat memenuhi target yang sudah di tentukan.

Dalam undang-undang nya bahwa tenaga pendidik dan pendidik “Tenaga pendidik (Pendidik atau Guru) berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 10 (1) bahwa tenaga pendidik mempunyai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui

pendidikan profesi”.² Adapun kemampuan yang harus dimiliki oleh guru sebagai tenaga pendidik adalah ketrampilan dasar dan pemahaman yang mendalam tentang peserta didik sebagai obyek belajar sehingga mampu menciptakan situasi yang kondusif saat berlangsungnya kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, seorang guru yang profesional harus menjalankan pekerjaannya dalam mendidik generasi yang akan menjadi penerus bangsa sesuai dengan tuntutan profesinya dan bukan secara amatir.³

Menurut Sujoko, *In House Training* (IHT) adalah program pelatihan yang diselenggarakan di tempat sendiri, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada.⁴ Menurut Sudarwan Danim, bahwa *In House Training* (IHT) merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah sebagai persiapan guru untuk menghadapi tahun ajaran baru. IHT merupakan pelatihan yang dilaksanakan secara internal oleh kelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan sebagai penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan berdasar pada pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karier guru tidak

² *Himpunan peraturan perundang-undangan republic Indonesia Guru dan Dosen*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2006), Cet. 3, 5.

³ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), 45-46.

⁴ Corinorita, “Pelaksanaan In House Training Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru, Suara Guru”, *Jurnal: Ilmu Pendidikan Sosiasl, Sains, dan Humaniora*, (2017), 119.

harus dilakukan secara eksternal, namun dapat dilakukan secara internal oleh guru lain.⁵

Berdasarkan dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *in house training* adalah program yang dilakukan oleh pihak sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik, kompetensi tenaga pendidik, serta kinerja tenaga pendidik sehingga dapat memenuhi target yang sudah dirumuskan oleh sekolah. Dari pelatihan dan pengembangan tersebut bertujuan untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan untuk mengurangi kesenjangan tersebut.⁶ Dengan demikian tenaga pendidik diharapkan memiliki potensi dalam berbagai pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dapat ditingkatkan agar dapat mengurangi atau mencegah terjadinya kesenjangan pada tenaga pendidik.⁷

Istilah pelatihan ini ditujukan untuk pegawai pelaksana agar dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan untuk pegawai pelaksana agar dapat meningkatkan manajerial yang mencakup peningkatan konseptual, peningkatan kemampuan dalam mengambil keputusan, dan peningkatan

⁵ K. Dharman, Y. Ramona, dan N. N. Rupiasih, “Model Pembinaan ‘In-House Training’ Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kemampuan Guru Dalam Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah”, *Jurnal Udayana Mengabdikan*, Vol. 15 No. 2 (Mei 2016), 74-81.

⁶ Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru* (Jakarta: Kencana, 2011), 94.

⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2016), 187.

untuk memperluas human relation. Adapun definisi latihan dan pengembangan menurut Mariot Tua Efendi yaitu sebagai usaha yang sudah terencana dari organisasi sebagai peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan pegawai maupun tenaga pendidik. Dengan begitu Mariot menambahkan pelatihan dan pengembangan merupakan kedua konsep yang sama, dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan. Akan tetapi jika dilihat dari tujuan kedua konsep tersebut sangatlah berbeda. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan agar dapat melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat itu, sedangkan pada pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan agar dapat melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.⁸ Menurut pendidik pelatihan merupakan sebuah proses pengajaran pengetahuan, keahlian, dan sikap agar semakin terdidik, terampil, dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah salah satu dari Standar Nasional Pendidikan yang memerlukan perhatian khusus dari pemerintah dan masyarakat. Adapun pandangan penting terhadap pendidik dan tenaga kependidikan antara lain: (1) Guru yang diharapkan masa kini, (2) Guru yang demokratis, (3) Guru yang profesional, (4) Peningkatan kualitas guru.

⁸ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), 125.

Mengenai tenaga kependidikan dimana Pengelolaan tenaga pendidik dimulai dari proses penerimaan tenaga pendidik dari awal proses penyeleksian tenaga pendidik sampai evaluasi tenaga pendidik atas hasil kinerja dan kompetensi tenaga pendidik.

Peran tenaga kependidikan adalah salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan kualitas pendidikan agama Islam. Kualitas tersebut tidak ditentukan oleh lembaga pendidikan, tetapi pada spesifikasi yang diinginkan dan disesuaikan dengan pandangan dan harapan masyarakat agar dapat berjalan dengan optimal. Dari hasil input diatas akan menghasilkan output pendidikan dengan kualitas tinggi dan terciptalah beberapa hal yang mempengaruhi kualitas pendidikan Islam, yaitu: (1) peningkatan berkelanjutan, (2) menentukan standar kualitas, (3) perubahan budaya, (4) perubahan organisasi, dan (5) menjaga hubungan dengan pelanggan. Selain itu, pemerintah juga berperan dalam meningkatkan kualitas tersebut agar tidak terdapat kesenjangan di setiap sekolah di suatu daerah, terutama pada sarana dan prasarana.

Dalam jurnal Publikasi Pendidikan disebutkan bahwa tenaga kerja kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan dirinya dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga pendidikan yang dimaksud adalah anggota masyarakat dengan kriteria dan standar tertentu diangkat untuk menunjang penyelenggaraan proses pendidikan pada suatu pendidikan, seperti pendidik, kepala sekolah,

pengawas, laboran, pustakawan, peneliti dan tenaga teknik administrasi penyelenggaraan pendidikan. Tugas pokok tenaga kependidikan ialah bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu pendidikan.⁹

Dalam hal ini pihak sekolah sendiri yakni Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto adalah sebuah pondok pesantren yang berlokasi di perbatasan antara Desa Jampirogo dan Desa Japan, Sooko, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia. Ponpes ini didirikan pada tahun 2000 oleh 3 kiai terkenal di Mojokerto: (Almarhum)K.H. Mas'ud Yunus, salah seorang ulama terkemuka dan juga Wali kota Mojokerto, yang merupakan pendiri sekaligus Ketua Badan Perkumpulan Pendidikan dan Sosial Al-Amin, K.H. Muthoharun Afif, yang juga Pengasuh Pondok Pesantren Sabilul Muttaqin Mojokerto; dan (Almarhum)K.H. Abdul Aziz, Pengasuh Pondok Pesantren Al-Khodijah Mojokerto. Pondok pesantren ini merupakan pesantren yang telah teruji di Kabupaten Mojokerto dan telah melahirkan banyak alumni berintegritas dan menjadi tempat penting pendidikan di Jawa Timur. Lembaga pendidikan ini adalah lembaga pendidikan berbasis pesantren yang ditempuh selama 6 tahun dengan menerapkan perpaduan Kurikulum Pesantren dengan Kurikulum Pendidikan Nasional Indonesia dengan

⁹ Muhammad Yusri Bahctiar, Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Jurnal Publikasi Pendidikan*, Vol. VI No. 3 (Oktober 2016), 196-200.

tingkatan pendidikan Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (SMA). Dalam Madrasah Tsanawiyah ini sendiri pernah dilakukan nya pengembangan atau pelatihan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pada tahun 2018 akhir atau era digitalisasi 4.0, yang mana untuk menyiapkan para pendidik dan tenaga kependidikan menghadapi era digitalisasi dan setelah adanya pelatihan ini para pendidik dan tenaga kependidikan sedikit demi sedikit faham dalam menggunakan sistem informasi manajemen untuk lembaganya.¹⁰

Lain halnya dengan Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al Jihadul Chakim yang terletak di Desa Kebontunggul, Kecamatan Gondang, Kabupaten Mojokerto adalah Pondok Pesantren yang berada dalam naungan Yayasan Al Jihadul Chakim yang diasuh oleh Beliau KH. Much. Imam Chambali. Pesantren ini berdiri atas keinginan luhur H. Oky Kuncoroyakti yang disampaikan KH. Much. Imam Chambali di Thaif, Arab Saudi, saat menunaikan ibadah umroh. Keinginan untuk mendirikan lembaga pendidikan yang unggul dan maju, merupakan wujud keprihatinan H. Oky Kuncoroyakti terhadap kualitas pendidikan Islam yang masih rendah di kalangan menengah ke bawah (grassroot). Bukan hanya itu, semangat dan keinginan amal jariyah (continuing charity) yang ditujukan untuk kedua orang tua KH. Much. Imam Chambali dan H. Oky Kuncoroyakti, menjadi

¹⁰ Wawancara dengan bapak Saiful Huda, S. Ag, M. Pd., selaku kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto pada 26 November 2022 pukul 10:15 WIB

cita-cita yang ingin direalisasikan segera. Pondok dan Madrasah Tsanawiyah ini secara history baru berdiri dan diresmikan pada tahun 2020 akhir yang mana untuk peserta didik. Pendidik dan tenaga kependidikan masih minim tetapi karena Madrasah Tsanawiyah ini cabang dari Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Jihad Surabaya dan rata-rata yang mengelola adalah para alumni pondok Al-Jihad yang berbeda-beda jurusan. Karena mereka sudah hidup di era digitalisasi modern, yang mana untuk segi ketrampilan dan pengelolaan sistem informasi manajemen sudah hampir faham dan mahir untuk mengoperasikannya.¹¹

Dari pengamatan sementara yang sudah diamati bahwa kedua madrasah yang menjadi objek penelitian ini sudah melakukan pelatihan secara mandiri dengan menggunakan berbagai metode pelatihan. Pelaksanaanya dilakukan satu tahun duakali dan biasanya dilaksanakan sebelum memasuki ajaran baru serta sebelum memasuki ujian semester. Pelatihan *in house training* dilakukan dengan metode pelatihan, BIMTEK dan *workshop*, dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan para pendidik dan tenaga pendidik atau SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada pada masing-masing madrasah, seperti Bimtek IKM, Bimtek Penyusunan Soal, Pembelajaran Berdeferensi.

Dari uraian diatas diketahui bahwa pelatihan mandiri untuk meningkatkan mutu suatu lembaga sangat penting yang mana untuk

¹¹ Wawancara dengan bapak Dr. H.Bassam Abdul A'la, M.Pd., selaku kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Al-Jihadul Chakim Mojokerto pada 24 November 2022 pukul 08:45 WIB

meningkatkan kualitas lembaga itu sendiri. Dan untuk itu dari pihak sekolah sendiri harus mempersiapkan semua komponen yang ada dalam sekolah itu untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan, kemudian pihak sekolah itu sendiri harus membina dan membuat pelatihan kepada pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwasanya setiap sekolah harus bisa memberikan bimbingan atau pelatihan untuk meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikannya, karena seiring dengan berkembangnya ilmu teknologi para pendidik dan tenaga kependidikan harus juga bisa menguasai ilmu tersebut yang mana akan menjadikan support dan keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai apa yang sudah ditentukan. Menurut kepala sekolah itu sendiri bahwa sekolah harus membina pendidik dan tenaga pendidiknya sekurang-kurangnya setelah ujian kenaikan kelas karena setiap tahun sekolah juga mempunyai target maupun tujuan tertentu untuk perkembangan lembaganya masing-masing.

Dari wawancara diatas bahwa kedua sekolah memiliki strategi berbeda yang mana dalam melakukan *in house training* atau pelatihan mandiri pada lembaganya masing-masing bagi pendidik dan tenaga kependidikannya. Untuk mewujudkannya, sekolah ini memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang hampir semua berasal dari pondok atau santri yang berasal dari berbagai daerah dan berbagai macam pengalaman. Menurut

kepala sekolah bahwa untuk pelatihan dan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengelola sistem informasi manajemen bisa dilakukan setiap penerimaan santri atau murid baru karena suatu lembaga pendidikan akan mencapai kesuksesannya jika memperhatikan dan mengontrol dengan baik kinerja pendidik maupun tenaga kependidikannya, terutama dalam sistem informasi manajemen karena zaman sekarang ini teknologi semakin berkembang maka setiap lembaga harus juga mampu mengikuti perkembangan ilmu tersebut. Untuk pelatihan nya sendiri menggunakan metode seminar praktek yang mana kepala sekolah mendatangkan pemateri dari luar untuk memberikan pelatihan pengelolaan SIM kepada pendidik dan tenaga kependidikannya secara langsung atau diberikan langsung oleh tim operator dari sekolah langsung, yang mana pelatihan ini dilakukan disebuah ruangan karena belum memiliki aula dan masih proses pembangunan.

Dari pelatihan *in house training* dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah dilakukan oleh kedua sekolah tersebut dapat dikatakan bahwa pelatihan ini untuk mengeluarkan potensi sumber daya manusia (SDM) yang mana dengan adanya pengelolaan sistem informasi manajemen ini dapat mewujudkan harapan dan kesuksesan suatu lembaga. Maka dari itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengelolaan *In House Training* dalam Meningkatkan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin

Mojokerto dan Madrasah Tsanawiyah Al Jihadul Chakim Mojokerto”.
 Sehingga peneliti ingin mengetahui apakah sekolah bisa membina lembaganya secara mandiri tanpa harus mengikuti pelatihan diluar untuk meningkatkan kualitas dan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) pada masing-masing sekolah ataupun lembaganya.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti ingin memfokuskan penelitian pada “Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Melalui Program In House Training Bagi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin Dan Madrasah Tsanawiyah Al Jihadul Chakim” yang akan dijabarkan pada pertanyaan berikut:

1. Bagaimana pengelolaan *in house training* di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin dan Madrasah Tsanawiyah Al Jihadul Chakim?
2. Bagaimana peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin Dan Madrasah Tsanawiyah Al Jihadul Chakim?
3. Bagaimana pengelolaan *in house training* dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin Dan Madrasah Tsanawiyah Al Jihadul Chakim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mendeskripsikan pengelolaan *in house training* di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin dan Madrasah Tsanawiyah Al Jihadul Chakim.
2. Mendeskripsikan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin Dan Madrasah Tsanawiyah Al Jihadul Chakim.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengelolaan *in house training* dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin Dan Madrasah Tsanawiyah Al Jihadul Chakim.

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian diatas, penulis mempunyai harapan agar penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan praktik :

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penenlitan diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan masukan terhadap individu terkait pemanfaat sistem informasi manajemen dalam sekolah yang mana melalui program *in house training* pada pendidik dan tenaga kependidikan serta

diharapkan dapat membantu memajukan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan disekolah.

- b. Hasil dari penelitian diharapkan menjadi referensi ataupun acuan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Diharapkan adanya penelitian ini bisa menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis maupun pembaca yang terkait pemanfaatan sistem informasi manajemen dalam program *in house training* pendidik dan tenaga kependidikan.

b. Bagi Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan Madrasah Tsanawiyah Al-Jihadul Chakim Mojokerto

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan yang memberikan dampak positif, bahan dokumen history dan bahan evaluasi dari adanya pengelolaan *in house training* dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat meningkat kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dalam era digitalisasi pendidikan.

E. Definisi Konseptual

Definisi konseptual berisi tentang istilah-istilah dalam penelitian ini, yang bertujuan untuk menghindari kesalah pahaman dalam menafsirkan istilah yang berkaitan dengan judul agar memeberikan kesamaan pandangan

antara pembaca dan peneliti terhadap permasalahan dan hasil penelitian yang diperoleh. Berdasarkan judul penelitian diatas peneliti memberikan definisi konseptual sebagai berikut:

1. Pengelolaan *In House Training*

In House Training adalah kegiatan atau acara yang dilakukan oleh beberapa orang, yang mempunyai keahlian di suatu bidang tertentu. Yang tujuannya adalah untuk membahas suatu masalah dan mengajarkan beberapa peserta *in house training* tersebut. Pendek kata *in house training* adalah gabungan antara teori dan juga praktek, dalam suatu kegiatan. *In house training* merupakan training yang dimana para peserta bekerja dengan cara individu atau kelompok, dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan tugas yang sebenarnya adalah untuk memperoleh pengalaman.

Pengertian *in house training* adalah sebuah program pendidikan tunggal, untuk mengajarkan atau memperkenalkan pada setiap peserta dengan keterampilan praktis, teknis, atau ide-ide yang bisa digunakan pada pekerjaan mereka di kehidupan sehari-hari mereka. Pada umumnya *in house training* yang baik memiliki kapasitas yang kecil, yang terdiri dari 6-15 orang agar lebih fokus. *In house training* biasanya dibuat untuk orang-orang yang mempunyai minat yang sama, atau bekerja di dalam bidang yang sama. Kegiatan ini biasanya diisi oleh para pakar atau orang

yang telah mempunyai banyak pengalaman, di dunia nyata.¹²

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa *in house training* ialah pelatihan yang dilakukan secara internal oleh organisasi tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja atau kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya yang diberikan oleh teman sejawat ataupun orang luar di tempat yang telah disepakati dan ditetapkan bersama.

2. Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan seluruh manusia yang terlibat dalam aktivitas pendidikan yang mempengaruhi kegiatan manajemen dalam organisasi. SDM pendidikan tersebut terdiri dari pimpinan, kepala sekolah/madrasah, guru/pendidik, peserta didik, tenaga administrasi dan lain sebagainya. SDM pendidikan menjadi faktor penting dalam menjalankan manajemen pendidikan, dengan kontribusinya dalam penyelenggaraan pendidikan dapat menciptakan manusia yang bermutu. Pendidik dan tenaga kependidikan sebagai salah satu sumber daya manusia merupakan tenaga yang memegang peran penting dan strategis terutama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidik dan tenaga kependidikan kesehariannya secara langsung berinteraksi dengan peserta didik.¹³

¹² Titik Suhartini, *In House Training (Iht) Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rpp Merdeka Belajar*, JANACITTA: Journal of Primary and Children's Education, Volume 4 Nomor 1 Maret 2021.

¹³ Alif Laela Nez, *UPAYA PENINGKATAN KUALITAS TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN MELALUI MBS*, Jurnal Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan Tahun 2013, ISBN 978-602-14215-0-5, Hal 381-389.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan rangkaian aktivitas yang dilaksanakan dimulai dari perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, orientasi, kompensasi, pengawasan dan penilaian serta pengembangan sampai pada pemberhentian. Mutu selain menjadi kebutuhan yang mendesak, terdapat realitas di lapangan bahwa faktor yang sering disorot dan diperhatikan oleh pemerintah atau pemangku kebijakan adalah melakukan perubahan dari segi programnya tanpa dibarengi dengan upaya yang selaras dan seimbang dengan upaya membenahi orangnya yaitu tenaga kependidikan, demikian juga halnya dengan manajemen dan pengelolaan pendidikan oleh pimpinan terhadap institusinya (Novia dan Wildansyah, 2017). Masalah tersebut jelas sangat mempengaruhi mutu pendidikan, hal ini menjadi tugas berat dan tanggung jawab bagi pemangku kebijakan dan kepala satuan pendidikan untuk mampu menata dan mengelola manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.¹⁴

Indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan adalah ketuntasan para pendidik dan tenaga kependidikan ialah dengan menggunakan Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam meningkatkan mutu dan keterampilan, Kriteria yang ditetapkan adalah tenaga pendidik

¹⁴ Nurussalami, *PENGLOLAAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN*, Jurnal Intelektual Prodi MPI, Volume 11, Nomor 1 Edisi Januari-Juni 2022, Hal 125-130.

dinyatakan tuntas jika telah mencapai tingkat keterampilan dan kinerja 85 % ke atas. Berserta model ini perlu dipertahankan oleh sekolah. 3). Melaksanakan tindak lanjut berjumlah 19 tenaga pendidik, dengan prosentase 80%. Mengevaluasi hasil tindak lanjut hasil penilaian berjumlah 21 tenaga pendidik dengan prosentase 90 %. Karena siklus II ini tenaga pendidik sudah mampu mengevaluasi, hasil tindak lanjut, tindakan tenaga pendidik tersebut perlu dipertahankan. 5). Menganalisis hasil evaluasi program tindak lanjut hasil penilaian berjumlah 18 tenaga pendidik dengan persentase 90 %. Semua tenaga pendidik sudah menalisis hasil evaluasi tindak lanjut penilaian walaupun masih ada 1 tenaga pendidik yang hasil analisisnya kurang memadai. Berdasarkan hasil deskripsi dan refleksi yang telah dilakukan oleh peneliti dengan tenaga pendidik, dan supervisor melakukan tindak lanjut yang berkaitan dengan tindakan tindakan yang perlu dilakukan pada siklus II baik yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian sudah berjalan dengan baik dan mutu serta keterampilan sudah nampak meningkat secara signifikan. Hal itu dapat dibuktikan dari hasil observasi/pengamatan yang memperlihatkan bahwa terjadi peningkatan mutu dan keterampilan tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas dari siklus I ke siklus II. Pada siklus I nilai rata-rata komponen keberhasilan mencapai 70,5% dan pada siklus II menjadi 89%. Jadi, terjadi peningkatan 18,6% dari siklus I.

Maka dapat diasumsikan bahwa keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting sehingga pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara tepat. Pengelolaannya bukan hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan harus dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan yang matang, melakukan rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, pemberian kompensasi secara adil, serta melakukan pengawasan dan penilaian agar tugas dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan searah dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sebuah acuan yang ada pada penulisan atau penelitian sebelumnya. Semua itu dimaksudkan untuk memberikan suatu pandangan tentang “Pengelolaan *In House Training* Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan”, Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dari penelitian ini:

1. Skripsi dari Frischa Bunga Permata Dewi dengan Judul “Strategi Peningkatan Mutu Pendidik Dalam Program Excellent Di Mts Negeri 02 Brebes”. Penelitian tersebut berfokus pada perencanaan, pelaksanaan, penilaian serta tindak lanjut dalam peningkatan mutu pendidik dalam program Excellent dan mengetahui faktor pendukung dan penghambat

perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan tindak lanjut peningkatan mutu pembelajaran dalam kelas Excellent.¹⁵

2. Tesis dari Tuti Herawati dengan judul “MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MIN 1 KAPUAS”. Penelitian ini berfokus pada proses perencanaan, pelaksanaan program, dan pengendalian dalam peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.¹⁶
3. Skripsi dari Desniwita dengan judul “Manajemen In House Training di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru”. Penelitian tersebut berfokus pada fungsi manajemen terhadap *in house training* di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru.¹⁷

Sedangkan penelitian ini berfokus pada Pengelolaan *In House Training* Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin Dan Madrasah Tsanawiyah Al-Jihadul Chakim. Perbedaan dari ketiga penelitian diatas ialah bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif model studi kasus yang dikemukakan oleh Cresswell, kemudian untuk persamaan dari acuan penelitian terdahulu diatas sama-sama

¹⁵ Skripsi dari Frischa Bunga Permata Dewi, (STRATEGI PENINGKATAN MUTU PENDIDIK DALAM PROGRAM EXCELLENT DI MTs NEGERI 02 BREBES), Tahun 2019.

¹⁶ Tesis dari Tuti Herawati, (MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MIN1 KAPUAS), Tahun 2020

¹⁷ Skripsi dari Desniwita, (MANAJMEN *IN HOUSE TRAINING* DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 14 PEKANBARU), Tahun 2019

menggunakan metode kualitatif deskriptif. Dan perbedaan dari ketiga acuan penelitian diatas dengan skripsi yang sedang diteliti ialah bahwa skripsi ini berfokus pada hasil perkembangan para pendidik dan tenaga pendidik pada masing-masing madrasah agar dapat mengfokuskan kinerja yang efisien serta inovatif bagi masing-masing madrasah guna agar dapat memenuhi tujuan yang di inginkan.

G. Sitematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ialah keseluruhan pembahasan yang akan dijelaskan oleh peneliti. Adanya sistematika pembahasan akan membuat pembaca memperoleh gambaran dan arahan yang jelas pada penelitian ini. Berikut ini adalah sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab yaitu :
BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang yang menjadi alasan peneliti mengambil judul, fokus masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, keaslian penelitian yang berisi tentang penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Pustaka

Pada bab ini akan dibagi kedalam beberapa sub bab, meliputi: *pertama*, pengelolaan *in house training*, *kedua*, peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, dan *ketiga*, pengelolaan *in house training* dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab metode penelitian berisi tentang metode yang akan digunakan oleh peneliti ini, meliputi: jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data dan informan penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan pedoman penelitian.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini akan membahas tentang perolehan data lapangan, seperti gambaran umum lokasi penelitian, gambaran deskripsi subjek, penyajian data, dan analisis data tentang: pemanfaatan sistem informasi manajemen dalam program in house training pendidik dan tenaga kependidikan di kedua sekolah.

BAB V : Penutup

Bab ini menjelaskan bagian akhir dari penulisan penelitian yang berisikan kesimpulan serta saran. Setelah pembahasan dari kelima bab tersebut, peneliti menyertakan beberapa lampiran yang dianggap perlu, yang mana untuk memperjelas pembahasan dalam penelitian.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Pengelolaan *In House Training*

1. Pengertian Pengelolaan *In House Training*

Pelatihan adalah proses mengembangkan dan membekali guru dengan cara meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pelatihan adalah proses latihan, kegiatan atau pekerjaan. Marbun, artinya pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan atau meningkatkan kinerja guru dalam pekerjaannya yang sekarang dan pekerjaan lain yang berhubungan dengan pekerjaannya yang sekarang, baik secara individu maupun sebagai bagian dari tim kerja.¹⁸

Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru, termasuk mengubah sikap agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif. Berdasarkan beberapa poin di atas, pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses yang meliputi rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh tenaga profesional dalam bentuk pendampingan kepada guru yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.¹⁹

¹⁸ Maris Setiyo Nugroho, Skripsi, *Keefektifan In House Training Pekerja Beton Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), 17-18.

¹⁹ Ibid Maris Setiyo Nugroho, 18.

Pelatihan merupakan awal yang sederhana yang diikuti oleh guru, dan tidak dapat dipisahkan dari tujuan akhir yaitu memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja guru. Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja seorang guru dalam memenuhi tanggung jawabnya.²⁰

Pelatihan adalah suatu program yang dirancang untuk memberikan rangsangan atau motivasi kepada seseorang untuk meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan tertentu dan untuk memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman tentang lingkungan kerja secara keseluruhan dari suatu organisasi.²¹

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa pelatihan adalah suatu upaya peningkatan kinerja pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang menyangkut keterampilan, konsep, aturan, sikap, produktivitas untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Pelatihan dalam bentuk in house training adalah in house training di Kelompok Kerja Guru (KKG) atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), sekolah atau tempat pelatihan lain yang ditunjuk. Dasar pemikiran penerapan strategi pengembangan diklat internal adalah beberapa keterampilan untuk meningkatkan kemampuan dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang berkompeten. Strategi ini menjanjikan penghematan lebih banyak

²⁰ Daryanto, *Manajemen Diklat*, (Yogyakarta: Gava Media, 2014), Hal 26.

²¹ Hermanto Sofyandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), Hal 113.

waktu dan uang.²²

In house training adalah suatu bentuk program pelatihan, dan materi pelatihan, waktu dan tempat pelatihan ditentukan sesuai dengan persyaratan dan kebutuhan peserta atau sekolah yang meminta. In-house training juga merupakan program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya guna meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya dalam melaksanakan tugas tersebut.

Oleh karena itu, pelatihan pribadi atau internal adalah pelatihan guru yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sekolah, yaitu program pelatihan atau pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dengan menggunakan tempat pelatihan sendiri, peralatan sendiri, mengidentifikasi peserta, dan memperkenalkan pelatih sendiri. Peserta pelatihan berasal dari sekolah yang sama, dan materi pelatihan disesuaikan dengan sekolah dan dilaksanakan di sekolah tempat guru tersebut berada.

2. Tujuan Pengelolaan *In House Training*

Penyelenggaraan pelatihan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi guru guna meningkatkan kemampuan produktivitas dan kesejahteraan pegawainya secara terus menerus. Secara rinci, tujuan-tujuan dari pelatihan dan menurut Simamora adalah sebagai

²² Maris Setiyo Nugroho, Skripsi, *Keefektifan In House Training Pekerja Beton Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), 20.

berikut:

- a. Memperbaiki kinerja guru yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Kendati tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan yang sehat mampu meminimalkan masalah ini.
- b. Memukhtahirkan keahlian para guru sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatihan memastikan bahwa guru dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Karena pekerjaan senantiasa berubah, maka keahlian dan kemampuan guru haruslah dimuktakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi guru baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang guru baru sering kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi *job competent*, yaitu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
- d. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya, kelangkaan sumber daya finansial dan teknologi manusia , serta krisis keuangan, manusia, dan teknologi.
- e. Mempersiapkan guru untuk promosi. Satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi guru adalah dengan program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan profesional guru haruslah konsisten dengan kebijakan sumber daya

manusia yang ada didalamnya. Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Dengan mengembangkan dan mempromosikan sumber daya manusia melalui pelatihan, manajer dapat menikmati karyawan yang berbobot, termotivasi, dan memuaskan.

- f. Mengorelasikan guru terhadap organisasi. Oleh karena alasan inilah, beberapa penyelenggaraan orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para guru baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar.
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya, sebagian besar manajer berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru, maka pelatihan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua guru.

3. Manfaat Pengelolaan *In House Training*

In house training mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi maupun lembaga. Beberapa manfaat nyata yang didapat dari program pelatihan *in house training* adalah:

- a. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia Membantu guru dan tenaga kependidikan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

- b. Menciptakan interaksi antara peserta. Dengan in house training peserta dapat bertukar informasi sehingga bukan tidak mungkin ini cara yang paling efektif untuk menciptakan standarisasi kinerja yang paling efektif.
- c. Mempererat rasa kekeluargaan dan kebersamaan antara guru dan tenaga kependidikan. Karena mereka bekerja untuk satu naungan yang sama, dan memungkinkan mereka tidak lagi kaku untuk sharing, bersahabat dan lebih kompak antar sesama guru dan tenaga kependidikan.
- d. Meningkatkan motivasi dan budaya belajar yang berkesinambungan. Hal ini dapat mengeksplorasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi di lapangan yang berkaitan dengan peningkatan efektifitas kerja guru maupun tenaga kependidikan, sehingga dapat mencari solusi secara bersama-sama dengan kemungkinan solusi terbaik.²³

Manfaat pelatihan menurut William B. Werther dan Keith Davis, *“The benefits of training may extend throughout a person’s career and help develop that person for future responsibilities”*. Manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karier seseorang dan membantu pengembangan untuk menyelesaikan-penyelesaian tanggung jawabnya di

²³ Maris Setyo Nugroho, Skripsi, *Keefektifan In House Training Pekerja Beton Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), 50-51.

masa yang akan datang. Sedangkan menurut Hendry Simamora manfaat dari program pelatihan yaitu:

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan guru dan tenaga kependidikan untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu guru dan tenaga kependidikan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.²⁴

B. Konsep Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

1. Pengertian Peningkatan Mutu

Peningkatan adalah proses, cara atau perbuatan meningkatkan, peningkatan adalah proses atau cara perbuatan untuk menaikkan sesuatu atau usaha kegiatan untuk memajukan sesuatu yang mana akan menjadikan lebih baik daripada sebelumnya. Peningkatan adalah suatu upaya yang dilakukan oleh pendidik untuk membantu siswanya dalam meningkatkan hasil pembelajaran agar maksimal. Istilah peningkatan

²⁴ Suwatno, Donni Juni Priansa, *manajemen SDM dalam Organisasi public dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 124.

berasal dari kata tingkat yang berarti berlapis-lapis dari sesuatu yang tersusun sedemikian rupa, kemudian peningkatan adalah kemajuan dari seseorang dari yang tidak tahu menjadi tahu.

Mutu adalah kualitas atau ukuran baik atau buruk proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia untuk mendekatkan diri kepada Tuhan melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan. Mutu di bidang pendidikan meliputi mutu input, proses, *output*, dan *outcome*. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses.²⁵

Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa peningkatan mutu ialah merupakan salah satu unsur utama dalam setiap lembaga pendidikan. Dengan melalui berbagai macam usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan, mulai dari mengatur tenaga pendidik dan kependidikan, mengatur peningkatan mutu pendidikan, mengatur keuangan pendidikan, dan sarana prasarana pendidikan. Yang keseluruhan itu merupakan dari manajemen pendidikan yang di butuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang sebenarnya dan juga sebagai gambaran atau karakteristik sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang menyangkut beberapa aspek yang dapat dikerjakan untuk mencapai peningkatan hasil yang baik dan berkualitas.

²⁵ Astri Nova Siregar dan Wildansyah Lubis, *MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN*, Jurnal EducanduM: Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Volume X Nomor 1 Edisi: Juni 2017, Hal 1-12.

2. Manfaat Peningkatan Mutu

Manfaat dari peningkatan mutu ialah sebuah cara atau metode meningkatkan performansi secara terus menerus pada hasil atau proses disebuah lembaga pendidikan dengan mendayagunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia. Oleh karena itu, Untuk melakukan bagaimana kualitas mutu pendidikan yang diharapkan dapat mencapai hasil maksimal dari hasil pembelajaran, maka secara sederhana kita harus juga memperhatikan dan memerlukan tentang manajemen perencanaan mutu dan kebijakan mutu dalam suatu lembaga pendidikan untuk menghasilkan pendidikan yang sesuai dengan sistem pendidikan nasional.²⁶

C. Pengelolaan *In House Training* Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Program *in house training* sebagai salah satu solusi dalam menjawab dinamika proses pendidikan yang berlangsung di setiap institusi pendidikan, membutuhkan konsep yang berbasis pada kebutuhan. Pelatihan *in house training* secara konsisten dan berkesinambungan terjamin secara kuantitas, tetapi dilain sisi dibutuhkan pelatihan yang terjamin secara kualitas. Untuk memastikan pelatihan yang akan dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi, jabatan, dan individu pegawai sehingga terjamin kualitasnya,

²⁶ Muhammad Fadhli, *MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN*, Jurnal Itqan Vol. VII, No. 1, Januari-Juni 2016, halaman 103-109.

maka diperlukan analisis kebutuhan pelatihan terlebih dahulu. Berdasarkan pendapat tersebut, maka kehadiran program *in house training* seyogyanya memberi solusi yang mampu menjawab kebutuhan guru, khususnya dalam praktik pengajaran dan pembelajaran.

Fokus pada pengajaran dan pembelajaran adalah yang utama dalam meningkatkan kemampuan paedagogik guru, misalnya kemampuan mengidentifikasi kemampuan setiap siswa, mendesain peningkatan profesional yang dihubungkan dengan kebutuhan siswa, serta mengembangkan model pembelajaran sesuai substansi kurikulum seperti metode pembelajaran dan evaluasi kemajuan siswa. Melalui program pelatihan yang berbasis pada kebutuhan guru, khususnya aktifitas pembelajaran dan pengajaran sesuai dengan bidang studi masing-masing akan lebih terarah dan realistis. Jika guru dapat dimediasi untuk membuka indera penglihatan, maka mereka akan mampu melihat bagaimana memilih cara yang tepat sesuai realita yang sebenarnya. Merefleksikan pengalaman masa lalu terhadap kebutuhan saat ini adalah solusi terbaik untuk menyelami konstruksi berfikir mereka untuk menjadikannya sebagai alat untuk bereksperimen sesuai pengharapan.²⁷

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator,

²⁷ Nurhafni, *Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Bahan Ajar Mata Pelajaran Melalui Kegiatan In House Training (Iht) Yang Berkelanjutan Di Sman 7 Pekanbaru*, Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran), Volume 6 Nomor 3 Mei 2022.

dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa guru adalah pendidik. Sedangkan, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan UU Nomor 20/2003, Bab I, Pasal 1, ayat (5) dan ayat (6). Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan UU Nomor 20/2003, Bab XI, Pasal 39 ayat (1).²⁸ Tenaga kependidikan meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar UU Nomor 20, Tahun 2003, Penjelasan Pasal 39, ayat (1). Standar pendidik dan tenaga kependidikan mencakup: kriteria pendidikan prajabatan, kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, pendidik dan tenaga kependidikan dalam organisasi pendidikan adalah sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari pendidik dan tenaga kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses

²⁸ Sukna Windhari Dagong, I Kadek Satria Arsana, *KOMPETENSI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN SMP NEGERI 3 KWADANG*, Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume 9 Nomor 2, 2019, Hal 205-213.

perencanaan SDM (Sumber Daya Manusia) , perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan, pelatihan serta pengembangan dan pemberhentian. Tujuan dari pada manajemen pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks dunia bisnis, di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi.²⁹

Mutu guru dapat ditingkatkan dengan adanya kompetensi dan sertifikasi seorang guru, untuk itu seorang guru yang memiliki kompetensi dan sertifikasi yang baik akan mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah. Untuk menjaga kualitas kompetensi dan sertifikasi seorang guru dibutuhkan berbagai upaya, salah satunya dengan adanya pembinaan terhadap guru. Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dapat dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Menjadi guru yang profesional, guru juga harus memiliki kompetensi yang tinggi. Untuk dapat memiliki kompetensi seperti itu maka guru harus memiliki disiplin ilmu yang diperoleh dari lembaga pendidikan. Upaya peningkatan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan harus

²⁹ Nana Surya Permana, *Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, STUDIA DIDAKTIKA : Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan Vol. 11, No. 1, Tahun 2017, Hal 1-7.

dilaksanakan secara terencana dan terprogram dengan sistem yang jelas.³⁰

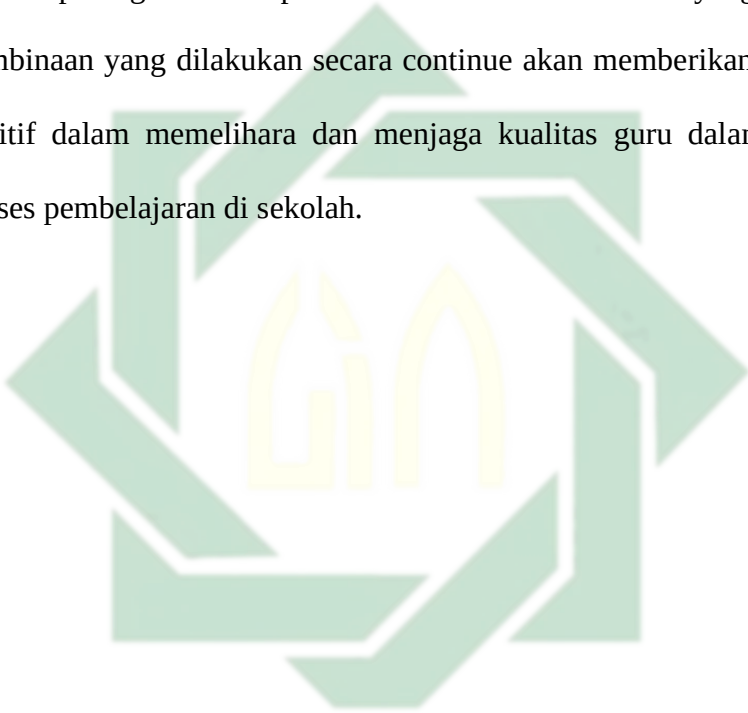
Karena kualitas pembelajaran yang diciptakan dalam proses pendidikan bergantung pada kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran tersebut, seorang guru yang professional akan memiliki kemampuan yang baik untuk mengelola proses pembelajaran, hal ini disebabkan guru yang professional memiliki kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaannya sebagai seorang tenaga pendidik. Seorang guru yang professional dapat terlihat dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang dimiliki seorang guru. Peningkatan kompetensi guru dilakukan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan dan bukan diklat, kemitraan Sekolah atau Madrasah. Pelatihan melalui kemitraan Sekolah atau Madrasah dapat dilaksanakan bekerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, pendidikan lanjut.³¹

Dari uraian diatas diketahui bahwa pengelolaan in house training dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan sangat diperlukan, karena untuk dapat menghasilkan mutu yang tinggi, memiliki kualitas sebagai seorang tenaga pendidik guru wajib untuk mengembangkan dirinya semaksimal mungkin dan secara berkelanjutan, mengikuti berbagai kegiatan

³⁰ Wasilah, Tutut Sholihah, *Strategi Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SDIT Almanar*, Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora Vol 1 No. 2(Agustus 2022), halaman 43-49.

³¹ Erawadi, Rosna Leli Harahap, *KEBIJAKAN PENGEMBANGAN MUTU GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN DASAR ISLAM*, Jurnal PGMI STIT Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara, BUNAYYA, Vol I No. 1 Januari-Maret 2020, Hal 69-75

yang dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam bekerja, menjadi salah satu upaya yang dilakukan sebagai bentuk peningkatan kualitas guru di sekolah. Untuk menghasilkan mutu pendidikan yang tinggi di sekolah, maka dibutuhkan kemauan guru untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri melalui peningkatan kompetensi dan memiliki sertifikasi yang baik. Adanya pembinaan yang dilakukan secara continue akan memberikan dampak yang positif dalam memelihara dan menjaga kualitas guru dalam pengelolaan proses pembelajaran di sekolah.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ialah cara serta teknik yang digunakan untuk menganalisa data penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik penelitian yang berkaitan dengan metode penelitian dengan sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif ialah pendekatan yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti: perilaku, persepsi, minat, motivasi, dan Tindakan dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Pendekatan ini bertujuan untuk mendapatkan informasi lengkap dan data kualitatif ialah data yang dikumpulkan lebih mengambil bentuk kata-kata atau dokumentasi file dan gambar, daripada angka-angka. Dan data yang dikumpulkan semuanya mencakup transkrip wawancara, catatan lapangan, fotografi dan dokumen resmi lainnya.

Karena sasaran penelitian ini dua objek madrasah maka menggunakan model studi kasus yang mana merupakan penelitian yang menempatkan sesuatu atau objek sebagai kasus yang diteliti secara menyeluruh dan mendalam. Menurut Creswell, studi kasus merupakan suatu model penelitian yang menekankan pada eksplorasi kasus atau beberapa kasus secara mendalam dengan melibatkan berbagai sumber informasi yang kuat.³²

³² Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Salemba Humanika, Jakarta)

Sesuai topik dari pembahasan dalam penelitian ini yaitu pengelolaan *in house training* dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan Madrasah Tsanawiyah Al Jihadul Chakim Mojokerto, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif, penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, berupa data yang tertulis atau lisan seseorang yang diamati sebagai objek.³³ Pada penelitian ini menggunakan model studi kasus.

Penelitian studi kasus bertujuan untuk mempelajari unit tertentu secara intensif mengenai individu, kelompok, lembaga dan masyarakat. Salah satu desain dari penelitian studi multi kasus ialah studi multikasus. Penelitian kualitatif dengan desain studi multikasus dikategorikan sebagai penelitian lapangan yang menghasilkan data deskriptif yang didapatkan dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumen pendukung.³⁴ Data tersebut akan dikelompokkan berdasarkan jenis, sifat atau kondisinya. Penelitian kualitatif yang dipilih peneliti bermaksud untuk memahami suatu fenomena tentang pemanfaatan sistem informasi manajemen dalam program *in house training* pendidik dan tenaga kependidikan yang mana dari program ini dapat disimpulkan bahwa guru bisa memanfaatkan sistem informasi manajemen dengan baik melalui program *in house training* yang dilakukan mandiri oleh lembaga dikedua sekolah yakni

³³ Lexy Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1998), 3.

³⁴ Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, 6

Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan Madrasah Tsanawiyah Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

Suharsimi Arikunto mengidentifikasikan permasalahan dalam penelitian menjadi tiga salah satunya adalah problem komparatif yang mana membandingkan dua fenomena atau lebih yang berusaha mencari persamaan dan perbedaan yang selanjutnya dapat diketahui manfaatnya.³⁵ Pada desain studi multi kasus diasumsikan bahwa kasus satu dengan yang lainnya memiliki karakteristik berbeda. Pada penelitian ini diketahui lebih dari satu latar tempat yang diteliti yaitu di Mts Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan Mts Al-Jihadul Chakim Mojokerto, hal tersebut dilakukan karena dikedua lembaga tersebut memiliki program pembinaan guru secara mandiri oleh lembaga (In House Training) berbeda.

B. Kehadiran Penelitian

Penelitian pada jenis kualitatif bertindak sebagai instrumen kunci atau yang terjun langsung kelapangan untuk mengamati objek yang diteliti. Pernyataan tersebut sesuai yang dikatakan oleh Bogdan dan Biklen bahwa *Qualitative research has the natural setting as the direct source of data and the research is the key instrument*. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen dan pengumpul data. Peran peneliti ialah mengambil bagian untuk menggali data yang dibutuhkan. Kemudian, peneliti akan melakukan pengamatan mendalam terhadap data yang telah diperoleh. Instrumen yang digunakan selain manusia juga dengan

³⁵ Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 87.

mengamati pemanfaatan sistem informasi manajemen dalam program *in house training* pada pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan oleh masing-masing lembaga. Kehadiran peneliti diperlukan untuk mendapatkan data yang valid, sehingga kehadiran peneliti mutlak diperlukan.

C. Lokasi Penelitian

Kenapa peneliti memilih di kedua madrasah ini, karena kedua madrasah sudah melakukan pengelolaan *in house training* dengan baik dan efisien selain itu dalam pelaksanaannya dilakukan satu tahun duakali dan biasanya dilaksanakan sebelum memasuki ajaran baru serta sebelum memasuki ujian semester. Pelatihan *in house training* dilakukan dengan metode pelatihan, BIMTEK dan *workshop*, dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan para pendidik dan tenaga pendidik atau SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada pada masing-masing madrasah, seperti Bimtek IKM, Bimtek Penyusunan Soal, Pembelajaran Berdeferensi

Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto adalah sebuah pondok pesantren yang berlokasi di perbatasan antara Desa Jampirogo dan Desa Japan, Sooko, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia. Ponpes ini didirikan pada tahun 2000 oleh 3 kiai terkenal di Mojokerto: (Almarhum) K.H. Mas'ud Yunus, salah seorang ulama terkemuka dan juga Wali kota Mojokerto, yang merupakan pendiri sekaligus Ketua Badan Perkumpulan Pendidikan dan Sosial Al-Amin, K.H. Muthoharun Afif, yang juga Pengasuh Pondok Pesantren Sabilul Muttaqin Mojokerto, dan (Almarhum) K.H. Abdul Aziz, Pengasuh Pondok Pesantren Al-Khodijah Mojokerto. Pondok pesantren ini merupakan pesantren yang telah teruji di

Kabupaten Mojokerto dan telah melahirkan banyak alumni berintegritas dan menjadi tempat penting pendidikan di Jawa Timur. Lembaga pendidikan ini adalah lembaga pendidikan berbasis pesantren yang ditempuh selama 6 tahun dengan menerapkan perpaduan Kurikulum Pesantren dengan Kurikulum Pendidikan Nasional Indonesia dengan tingkatan pendidikan Madrasah Tsanawiyah (SMP) dan Madrasah Aliyah (SMA). Dalam Madrasah Tsanawiyah ini sendiri pernah dilakukan nya pengembangan atau pelatihan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pada tahun 2018 akhir atau era digitalisasi 4.0, yang mana untuk menyiapkan para pendidik dan tenaga kependidikan menghadapi era digitalisasi dan setelah adanya pelatihan ini para pendidik dan tenaga kependidikan sedikit demi sedikit faham dalam menggunakan sistem informasi manajemen untuk lembaganya

Lain hal-nya dengan Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al Jihadul Chakim adalah Pondok Pesantren yang berada dalam naungan Yayasan Al Jihadul Chakim yang diasuh oleh Beliau KH. Much. Imam Chambali. Pesantren ini berdiri atas keinginan luhur H. Oky Kuncoroyakti yang disampaikan KH. Much. Imam Chambali di Thaif, Arab Saudi, saat menunaikan ibadah umroh. Keinginan untuk mendirikan lembaga pendidikan yang unggul dan maju, merupakan wujud keprihatinan H. Oky Kuncoroyakti terhadap kualitas pendidikan Islam yang masih rendah di kalangan menengah ke bawah (grassroot). Bukan hanya itu, semangat dan keinginan amal jariyah (continuing charity) yang ditujukan untuk kedua orang tua KH. Much. Imam Chambali dan H. Oky Kuncoroyakti, menjadi cita-cita yang

ingin direalisasikan segera. Pondok dan Madrasah Tsanawiyah ini secara history baru berdiri dan diresmikan pada tahun 2020 akhir yang mana untuk peserta didik. Pendidik dan tenaga kependidikan masih minim tetapi karena Madrasah Tsanawiyah ini cabang dari Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Jihad Surabaya dan rata-rata yang mengelola adalah para alumni pondok Al-Jihad yang berbeda-beda jurusan. Karena mereka sudah hidup di era digitalisasi modern, yang mana untuk segi ketrampilan dan pengelolaan sistem informasi manajemen sudah hampir faham dan mahir untuk mengoperasikannya.

D. Sumber Data Dan Informan Penelitian

Sumber data dalam penelitian ada dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Dalam penelitian terdapat dua sumber data yang digunakan oleh peneliti. Yakni sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data pertama yang memberikan data langsung kepada pengumpul data. Penentuan data primer oleh peneliti dilakukan karena dianggap informan penelitian tersebut paling memahami data yang dibutuhkan peneliti.³⁶ Adapun sumber data primer yang diambil peneliti ialah para stakeholder yang berwenang mengelola program in house training yang dilakukan oleh sekolah yaitu:

Tabel 3.1 *Informan Penelitian.*

³⁶ Djunaidi Ghoni dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), 164.

No.	Informan Penelitian
1.	Kepala Sekolah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.
2.	Pendidik MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.
3.	Administrasi, Stekholder, Siswa dan Wali murid di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

Informan penelitian yang dipilih peneliti meliputi Kepala sekolah yaitu orang yang memegang tanggung jawab penuh atas apa yang dikerjakan staff dibawahnya dan keberlangsungan proses pendidikan, oleh karenanya kemajuan pekerjaan harus terus dimonitoring salah satunya Wakil bidang operator merupakan seseorang yang bertanggung jawab atas pusat informasi bagi Kepala Sekolah, guru, maupun peserta didik yang bertanya soal keakuratan data pokok pendidikan yang mana operator sekolah menjadi pihak yang sering diandalkan dalam bidang data dan sistem.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder biasanya didapatkan dari dokumen pendukung sebagai pelengkap informasi dari informan pada data primer.³⁷ Pada data sekunder peneliti menggunakan data sekunder yang berupa dokumen terkait panduan pemanfaatan sistem informasi manajemen dalam program in house training pendidik dan tenaga kependidikan disekolah.

³⁷ Ibid, Djunaidi dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, 164.

Seperti literatur pendukung yang relevan dengan pembahasan seperti jurnal, skripsi, tesis, disertasi dan sumber data lainnya.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan prosedur sistematis yang telah ditentukan agar dapat menghasilkan data yang valid dan sesuai kebenaran. Dalam memperoleh data yang valid dan sesuai kebenaran, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Metode Observasi

Metode Observasi merupakan bagian dalam pengumpulan data yang dibutuhkan, observasi berarti mengumpulkan data dan informasi secara langsung dari lapangan penelitian. Dengan terjun kelapangan secara langsung metode ini dapat memberikan pemahaman apa yang terjadi mengenai kondisi yang ada dilapangan. Dalam metode observasi peneliti memulai langkah dari mengidentifikasi tempat, pemetaan penelitian yang sesuai sasaran, kemudian mengidentifikasi sesuai dengan penelitian dan yang terakhir menetapkan dan mendesain penelitian yang akan dilaksanakan.³⁸

Metode Observasi menuntut Peneliti untuk menjadi seorang partisipan sehingga dapat melakukan penelitian sesuai yang diinginkan, namun peneliti harus mampu beradaptasi dengan lingkungan penelitian dan mampu menjaga etika selama penelitian. Sehingga peneliti dapat mengambil manfaat dari

³⁸ Jozef Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2018). Hal 112.

penelitian yang dilakukan seperti mengerti sesuatu gejala, fakta, peristiwa, masalah yang ada di tempat penelitian. Maksud penting dari observasi yaitu menggambarkan kondisi yang diobservasi karena kualitas penelitian tergantung seberapa jauh dan mendalam peneliti dalam melakukan observasi.³⁹

Peneliti melakukan observasi secara langsung ke sekolah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al Jihadul Chakim Mojokerto untuk mengamati dan mendapatkan pemahaman atau gambaran secara langsung di lokasi penelitian tentang pemanfaatan sistem informasi manajemen dalam program in house training pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al Jihadul Chakim Mojokerto. Metode observasi ini digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan tentang:

Tabel 3.2 Indikator Kebutuhan Data Observasi.

No.	Kebutuhan Data
1.	Pengelolaan <i>In House Training</i>
2.	Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

2. Metode Wawancara

Wawancara merupakan teknik yang dilakukan untuk memperoleh informasi, yang tidak diperoleh selama melakukan observasi lapangan penelitian, karena peneliti tidak dapat mengobservasi secara keseluruhan.

³⁹ Burhan Bugin, *Metodologi Penelitian Sosial Format Kuantitatif Dan Kualitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), 142.

Peneliti tidak mungkin memperoleh data melalui observasi secara menyeluruh. Maka dari itu peneliti harus membuat dan memberikan pertanyaan kepada partisipan ataupun informan yang sesuai dengan penelitian.⁴⁰

Metode Wawancara dilakukan dengan jalan mengadakan komunikasi baik secara langsung atau tidak langsung dengan tujuan untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan fakta, kepercayaan, perasaan, dan keinginan untuk mencapai tujuan penelitian.⁴¹

Peneliti melakukan wawancara dan tanya jawab kepada narasumber yang diantaranya kepala sekolah, guru, ketua yayasan, wali murid dan masyarakat secara langsung dengan pola yang terstruktur dan tidak terstruktur.⁴²

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang digunakan mengetahui rekaman peristiwa yang telah berlalu dan dalam bentuk tulisan, gambar atau karya monumental seseorang. Dari hasil dokumentasi ini dapat memberikan berbagai informasi tentang peristiwa yang telah diabadikan. Peristiwa dapat didokumentasikan dalam bentuk tulisan, foto, rekaman, dan berbagai cara lainnya, seiring kemajuan teknologi. Hasil dari kegiatan mengabadikan tersebut akhirnya menjadi salah satu sumber informasi tentang peristiwa

⁴⁰ Jozef Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2018). Hal 16.

⁴¹ Mita Rosaliza, "Wawancara, Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitian Kualitatif," *Ilmu Budaya* Vol. 11, no. 2 (2015). Hal 77.

⁴² Musfiqon, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Hal 117.

tersebut.⁴³

Dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti ini meliputi pengambilan gambar kegiatan, melihat file dan arsip yang ada, melihat akun media sosial dengan tujuan untuk memperoleh data tentang objek penelitian yang meliputi data tentang pemanfaatan sistem informasi manajemen dalam program in house training pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

Tabel 3.3 Indikator Kebutuhan Data Dokumentasi

No.	Kebutuhan Data
	Profil Lembaga
	Struktur Organisasi Lembaga
	Prosedur Pengelolaan <i>In House Training</i>
	Prosedur Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

F. Teknik Analisis Data

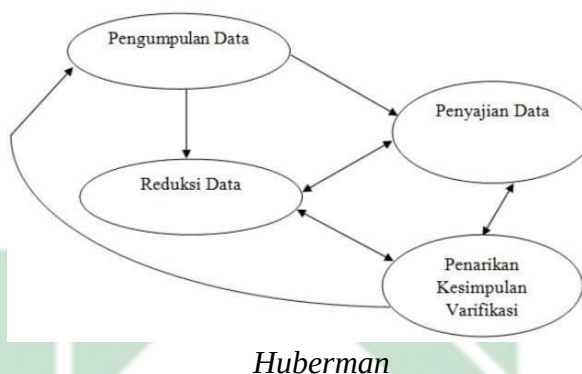
Analisis data ialah proses memisahkan antara data yang relevan dan kurang relevan terhadap penelitian. Analisis data digunakan untuk memproses data menjadi informasi yang dapat dipahami oleh orang lain. Moeloeng menyatakan proses analisis data diawali dengan memilah data yang telah diperoleh dari berbagai sumber seperti wawancara, dokumen, gambar dan foto yang selanjutnya direduksi, dikategorisasi, dan ditafsirkan.⁴⁴ Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman bernama (*flow*

⁴³ Blasius Sudarsono, "Dokumentasi, Informasi, Dan Demokratisasi," *Baca: Jurnal Dokumentasi Dan Informasi* Vol. 27, no. 1 (2003): Hal 8.

⁴⁴ Sandu Sinyoto dan Sindik Ali, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).

chart analysis) atau diagram mengalir, yang mana memiliki kegiatan analisis meliputi:

Gambar 3.1 Teknik Analisis Data Kualitatif Menurut Milles dan



1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah bagian terpenting dalam sebuah penelitian, pengumpulan data ini menjadi bagian untuk analisis data, aktivitas yang dilakukan dalam pengumpulan data ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti untuk mengumpulkan data pemanfaatan sistem informasi manajemen dalam program in house training yang ada di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al Jihadul Chakim Mojokerto yaitu datang secara langsung ke lapangan dan mengumpulkan data yang ada kemudian dilakukan proses reduksi data.

2. Reduksi Data

Reduksi data proses memilah, menyederhanakan, mengabstraksikan dan mentransformasikan data yang didapat dari hasil penelitian di lapangan dengan mengumpulkan data yang kemudian ditarik suatu kesimpulan dan diverifikasi. Data kualitatif ini dapat disederhanakan dan ditransformasikan dengan

berbagai cara, diantaranya: melakukan pemilihan data, meringkas data, mengklasifikasikan data dalam pola yang lebih luas. Sehingga reduksi data berkesinambungan. Peneliti melakukan reduksi data yang diperoleh selama pengumpulan data di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al Jihadul Chakim Mojokerto dengan cara melakukan pemilihan data yang diperoleh kemudian dirangkum dan jika ada data yang mengenai peningkatan citra sekolah dan penerapan program bahasa maka peneliti menarik kesimpulan dan diverifikasi untuk menuju tahap yang berikutnya.⁴⁵

3. Penyajian Data

Penyajian data merupakan proses dimana setelah data yang sudah direduksi kemudian disajikan. Penyajian data yaitu menyajikan data secara sistematis dengan menunjukkan kesinambungan hubungan aliran data dan menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Dalam menyajikan data yang valid dapat berupa matriks, grafik, jaringan atau bagan. Penyajian data dirancang untuk menggabungkan informasi yang telah diterima, sehingga peneliti dengan mudah menarik suatu kesimpulan. Peneliti setelah melakukan proses reduksi data yaitu melanjutkan dengan penyajian data dimana peneliti melakukan pemaparan data dan menyajikannya dalam bentuk deskriptif teks yang meliputi tentang data pemanfaatan sistem informasi manajemen dalam program in house training yang ada di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al Jihadul Chakim Mojokerto.

⁴⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Hal 247 - 253.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan yaitu proses penarikan kesimpulan sebagai temuan baru dan belum pernah terjadi sebelumnya. Kesimpulan ini juga diambil selama penelitian. Kesimpulan akhir penelitian akan menjadi jelas, tegas, dan komprehensif setelah makna yang muncul diuji keasliannya (kebenarannya).⁴⁶ Penarikan kesimpulan yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu setelah peneliti melakukan reduksi data dan disajikan dalam deskriptif teks yang kemudian menarik kesimpulan dan mencatat serta mendeskripsikan temuan data pengelolaan *in house training* dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al Jihadul Chakim Mojokerto.

Selain analisis data, peneliti melakukan langkah selanjutnya, dimana dalam menganalisis data peneliti melakukan langkah-langkah yang dilakukan untuk mengolah data yang dipaparkan dibawah ini:

a. Sistem pengkodean

Pengkodean dalam suatu penelitian dirangkai sesuai dengan latar belakang penelitian, teknik pengumpulan data, sumber data, fokus penelitian, waktu penelitian, dan nomor halaman catatan lapangan yang telah disajikan peneliti sebagai berikut:

Tabel 3.4 Sistem Pengkodean Data Penelitian

No.	Aspek Pengkodean	Kode
1.	Kasus Latar Penelitian	
	a. Sekolah	S

⁴⁶ Budiyono, “*Penelitian Kualitatif Proses Pembelajaran Menulis*”, Hal 13

2.	Teknik Pengumpulan Data	
	a. Observasi	O
	b. Wawancara	W
	c. Dokumentasi	D
3.	Sumber Data	
	a. Kepala Sekolah	KS & KS 1
	b. Pendidik	P & P 1
	c. Wakil Bidang Kesiswaan	BK & BK 1
4.	Fokus Penelitian	
	a. Pengelolaan <i>In House Training</i>	Piht
	b. Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Pendidik	Pmpt
5.	Waktu kegiatan (Tanggal-Bulan-Tahun)	(29-12-2022)

Pengkodean digunakan untuk menganalisis data dan mengklasifikasikan data penelitian yang diperoleh melalui metode pengumpulan data, yang kemudian pada akhir catatan lapangan atau transkrip wawancara akan dicantumkan sesuai dengan koding yang diterapkan. Berikut adalah contoh penerapan kode (S.O.KS.Piht/ 29-12-2022).

Tabel 3.5 Contoh Penerapan Kode dan Cara Membacanya

Kode	Cara Membaca
S	Kode yang menunjukkan latar yang digunakan penelitian adalah disekolah
O	Menerangkan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah Observasi
KS	Menerangkan identitas informan atau sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah kepala sekolah
Pmiht	Menerangkan topik yang dibahas dan fokus penelitian yaitu peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dalam program <i>in house training</i>
(S.O.KS.Piht/ 29-12-2022)	Menunjukkan waktu penelitian yang dilakukan.

b. Peyortiran data

Setelah bagian pengkodean yaitu penyortiran data dimana dalam hal ini potongan-potongan catatan lapangan dituliskan pada tepi lembar catatan lapangan selanjutnya seluruh catatan lapangan tersebut di fotocopy, hasil dari fotocopy tersebut dikelompokkan berdasarkan data. Sedangkan data yang asli diarsipkan. Potongan-potongan catatan lapangan diurutkan berdasarkan kode masing-masing di sisi kiri. Untuk memudahkan dalam Untuk menemukan catatan lapangan asli, bagian bawah setiap unit data diberi notasi.

c. Perumusan kesimpulan

Perumusan kesimpulan merupakan hasil temuan-temuan sementara pada setiap kasus tunggal dilakukan dengan cara menggabungkan semua data yang diperoleh. Sehingga terlebih dahulu membuat bagan konteks. Bagan konteks ini untuk memaparkan pemanfaatan sistem informasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Bagan tersebut dapat diketahui pada bab IV pemaparan data dan temuan penelitian.

G. Teknik Keabsahan Data

Proses pemeriksaan data adalah bagian yang penting dalam penelitian khususnya penelitian kualitatif. Uji keabsahan data penelitian kualitatif meliputi *creadibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmadibility*. Dalam mengecek temuan penelitian, peneliti menggunakan teknik uji pemeriksaan keabsahan data dengan cara menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber

data. Dalam uji kreadibilitasnya terdapat tiga jenis teknik yaitu

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi Sumber dimana peneliti melakukan perbandingan dan mengkroscek data yang didapat dan dimiliki dari suatu informan melalui hasil pengamatan dengan hasil wawancara. Membadingkan dengan cara apa yang katakan informan sudah sesuai atau justru sebaliknya. Triangulasi sumber dalam penelitian ini meliputi Kepala sekolah, Waka Operator, Waka Tata Usaha, Admin.⁴⁷

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi Teknik merupakan triangulasi yang dipergunakan dalam hal memeriksa keabsahan data melalui pengecekan data dari refrensi yang serupa dengan memakai teknik berbeda.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu merupakan triangulasi yang dipergunakan dalam hal mengecek keabsahan data melalui proses pengecekan menggunakan teknik penelitian, dengan berdasarkan waktu penelitian.⁴⁸

⁴⁷ M. Hariwijaya, *Metodologi Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Dan Desertasi Untuk Ilmu Sosial & Humaniora*, (Yogyakarta: Parama Ilmu, 2015). Hal 118.

⁴⁸ Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif: Ilmu Pendidikan Teologi* (Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffary, 2018). Hal 121.

H. Pedoman Penelitian

Pedoman penelitian yang digunakan peneliti dari judul pemanfaatan sistem informasi manajemen dalam program in house training pendidik dan tenaga kependidikan, ialah sebagai berikut:

1. Pedoman Observasi

Tabel 3.6 Lembar Observasi

No.	Waktu	Aktivitas	Catatan
1.		Observasi keadaan Lembaga dan meminta izin	
2.		Pengamatan penggunaan sistem informasi manajemen bagi pendidik dan tenaga kependidikan	
3.		Pengamatan program in house training bagi pendidik dan tenaga kependidikan	
4.		Observasi pengelolaan in house training dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan	

2. Pedoman Dokumentasi

Tabel 3.7 Pedoman Dokumentasi

No.	Kebutuhan Dokumen	Keberadaan		Keterangan
		Ada	Tidak Ada	
1.	Data-data Sekolah a. Profil MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto. b. Struktur Organisasi MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.			

	c. Data jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto. d. Jumlah siswa di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.			
2.	Data mengenai pengelolaan IHT a. Data pengelolaan IHT b. Dokumen pengelolaan IHT c. Data jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan			
3.	Data mengenai peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan a. Dokumentasi atas peningkatan mutu b. Data pendidik dan tenaga kependidikan c. Hasil dari dilaksanakannya peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan			

3. Pedoman Wawancara

Tabel 3.8 Pedoman Wawancara

A.	Pengelolaan <i>In House Training</i> di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto
1.	Apa yang diketahui tentang program <i>in house training</i> ?
2.	Bagaimana alur atau jalanya <i>in house training</i> di madrasah?
3.	Apakah manfaat <i>in house training</i> bagi madrasah?
4.	Apa saja pertimbangan madrasah untuk melaksanakan <i>in house training</i> ?
5.	Jika program <i>in house training</i> ini memiliki efek positif bagi madrasah apakah

	akan dilaksanakan lagi? Jika iya, apakah ada penjadwalan oleh madrasah untuk melakukan program ini?
6.	Berapa jumlah pendidik dan tenaga pendidik yang ada dimadrasah?
7.	Apakah dampak dari dilaksanakannya program in house training ini bagi pendidik dan tenaga kependidikan?
8.	Apakah ada hambatan dari dilaksanakannya program in house training ini?
9.	Apakah pendidik dan tenaga kependidikan kesulitan untuk mengikuti program in house training ini?
10.	Apakah pendidik dan tenaga kependidikan memperlihatkan hasil dari dilaksanakannya program in house training bagi madrasah?
11.	Apakah jika sudah melaksanakan program in house training ini madrasah melakukan evaluasi ataupun monitoring kepada pendidik dan tenaga kependidikannya?
12.	Apakah madrasah memiliki sanksi bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak mengikuti program in house training ini?
B.	Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto
1.	Apa yang diketahui tentang peningkatan mutu?
2.	Bagaimana alur atau jalanya peningkatan mutu dimadrasah?
3.	Apakah manfaat peningkatan mutu bagi madrasah?
4.	Apa saja pertimbangan madrasah untuk melakukan peningkatan mutu pada pendidik dan tenaga kependidikan?
5.	Jika peningkatan mutu ini memiliki efek positif bagi madrasah apakah akan dilaksanakan lagi? Jika iya, apakah ada kriteria agar pendidik dan tenaga pendidik mampu memenuhi mutu yang ada dimadrasah?
6.	Berapa jumlah pendidik dan tenaga pendidik yang ada dimadrasah?
7.	Apakah dampak dari dilaksanakannya peningkatan mutu bagi pendidik dan tenaga kependidikan?
8.	Apakah ada hambatan dari dilaksanakannya peningkatan mutu ini?

9.	Apakah pendidik dan tenaga kependidikan kesulitan untuk dalam meningkatkan mutunya?
10	Apakah pendidik dan tenaga kependidikan memperlihatkan hasil dari peningkatan mutunya bagi madrasah?
11.	Apakah jika sudah melaksanakan peningkatan mutu, madrasah melakukan evalausai ataupun monitoring kepada pendidik dan tenaga kependidikanya?
12.	Apakah madrasah memiliki sanksi bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak mampu dalam peningkatan mutunya?
C.	Pengelolaan <i>In House Training</i> Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto Dan Madrasah Tsanawiyah Al-Jihadul Chakim Mojokerto
1.	Bagaimana program in house training ini dapat memberikan perubahan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutunya?
2.	Apakah ada dampak lain sebelum dan sesudah dilaksanakannya program in house training bagi pendidik dan tenaga kependidikan dalam peningkatan mutu?
3.	Bagaimana tingkat kesalahan atau keprofesionalan pendidik dan tenaga kependidikan sebelum dan sesudah mengikuti program in house training?
4.	Bagaimana awal respon bapak ibu ketika adanya program in house training untuk meningkatkan mutunya?
5.	Apakah program in house training memberikan manfaat dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan?
6.	Apakah dengan adanya program in house training, pendidik dan tenaga pendidik dapat meningkatkan mutu SDM nya?
7.	Siapa yang bertanggung jawab atas pengelolaan program in house training bagi pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutunya?
8.	Mengapa perlu bagi madrasah melakukan program in house training bagi pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutunya?

9.	Apakah madrasah membuat kritik dan saran atas pelaksanaan program in house training dalam peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan?
10.	Apakah pengelolaan in house training bagi pendidik dan tenaga kependidikan memiliki dampak lain terhadap kegiatan madrasah?



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Sebelum peneliti menganalisis hasil yang diteliti, peneliti akan menguraikan deskripsi lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian. Adapun tempatnya ialah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

1. Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto

a) Profil MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto



MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto merupakan sekolah yang terletak di Jl. RA. Basuni No. 18, Japan, Kec. Sooko, Mojokerto yang berdiri pada tahun 2000 dengan nomor SK. MTsS/16.0044/2017. MTs Pondok Pesantren Al-Amin sendiri memiliki akreditasi A dengan Nomor Pokok

Sekolah Nasional 20582283.⁴⁹ MTs ini merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bergerak dibidang salafiyah dengan adanya dukungan inovasi teknologi terkini. Oleh karena itu, MTs Pondok Pesantren Al-Amin mempunyai kegiatan yang melibatkan kajian kitab kuning, ta'lim ubudiyah, tahfidzul qur'an, dan khitobah. Sehingga bisa melahirkan kader-kader islami yang berbasis teknologi.

Kurikulum yang digunakan oleh MTs Pondok Pesantren Al-Amin adalah menggunakan kurikulum khas pesantren yang dipadukan dengan kurikulum kementerian agama. Sehingga penggabungan dari dua kurikulum tersebut menciptakan kegiatan-kegiatan yang berbasis salafiyah, antara lain yaitu sorogan, bandongan, ngaji dengan makna pegon, lalaran, dan lain sebagainya. Sedangkan pada kurikulum yang berbasis kementerian agama sendiri dari ilmu pengetahuan umum, teknologi, serta media yang sudah disiapkan oleh yayasan.

Yayasan MTs Pondok Pesantren memiliki jumlah siswa/siswi sebanyak 352 dengan rincian kelas 7 berjumlah 124, kelas 8 berjumlah 120, dan kelas 9 berjumlah 108. Tidak hanya itu saja, di MTs ini memiliki fasilitas-fasilitas yang memadai seperti jumlah ruang kelas yang banyak yaitu 13 ruang kelas yang aktif digunakan sebagai sarana prasarana keberlangsungan belajar siswa/siswi, 35 komputer yang layak digunakan, 352 kursi dan bangku yang layak digunakan, serta ruang Lab. Komputer dan Perpustakaan.

⁴⁹ Data Pendidikan Kemendikbud. Diakses 8 Mei 2023 pukul 11.14 WIB.

b) Visi dan Misi MTs Pondok Pesantren Al-Amin

Visi dari MTs Pondok Pesantren Al-Amin sendiri adalah “Ilmu amaliyah, amal ilmiah, dan akhlaqul karimah berlandaskan ajaran islam ahlussunnah *wal jama'ah an-nahdliyah*”. Adapun Misi dari MTs Pondok Pesantren Al-Amin adalah memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan dasar secara komprehensif yang sesuai dengan konsep rahmatan li al-alam, membangun jiwa kepemimpinan yang didasari nilai-nilai keikhlasan, perjuangan, kejujuran, kemandirian, demokrasi, dan profesional, dan menumbuhkan semangat pengabdian dan pengkhidmatan kepada masyarakat, bangsa, dan agama.⁵⁰

c) Pengelolaan *In House Training* Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto

Untuk MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto melaksanakan *In House Training* dikarenakan agar pendidik dan tenaga kependidikan tidak tertinggal keilmuan yang makin berkembang hingga saat ini yang mana nantinya bisa bersaing dengan sekolah lain. Kegiatan *In House Training* ini diikuti oleh semua pendidik dan tenaga kependidikan tanpa terkecuali dan pelaksanaannya dilakukan setiap semester dalam artian dilakukan 1 tahun 2 kali, dampak yang diperlihatkan dari dilakukannya *In House Training* yakni pendidik dan tenaga pendidik dapat memberi efek positif lagi kepada peserta didik dan untuk peserta didik sejauh mana dapat memahami materi

⁵⁰ alamin.id/visi-misi (diakses pada tanggal 9 April 2023 pukul 08:52 WIB)

yang sudah disampaikan dan juga dipercaya oleh lembaga atau madrasah lain untuk memberikan sharing terkait pembelajaran.

d) Informan MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto

a. Informan I (KS)

Informan yang diberi kode (KS), yakni Bapak Saiful Huda, S. Ag., M. Pd., sebagai kepala sekolah. Dan wawancara dilakukan pada 18 Februari 2023 pukul 09:15-10:35.

b. Informan II (BK)

Informan yang diberi kode (BK), yakni Bapak Saiful Arif, S. Si., sebagai wakil bidang kesiswaan. Dan wawancara dilakukan pada 20 Februari 2023 pukul 10:00-11:30.

c. Informan III (P)

Informan yang diberi kode (P), yakni Bapak Ahmad Nuril Falah, S. Pd., sebagai pendidik mata pelajaran. Dan wawancara dilakukan pada 20 Februari 2023 pukul 08:15-10:00.

2. Madrasah Tsanawiyah Al-Jihadul Chakim Mojokerto

a) Profil MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto



Madrasah Tsanawiyah Al-Jihadul Chakim berada di Dsn. Penunggulan, Ds. Kebontunggul, Kec. Gondang Kab. Mojokerto, Prov. Jawa Timur dengan kode pos 61372 yang berada di bawah naungan Yayasan Al-Jihadul Chakim. Madrasah ini menawarkan banyak hal untuk mencetak pelajar perempuan yang bermutu dan handal dalam menghadapi perkembangan zaman. Madrasah yang terletak tidak jauh dari bukit dengan suasana yang sejuk dan asri ini didirikan pada tahun 2021 di bawah naungan tokoh kharismatik K.H Much. Imam Chambali. Pesantren ini berdiri atas keinginan luhur H. Oky Kuncoroyakti.

Sejak didirikannya hingga saat ini MTs Al-Jihadul Chakim berjalan dengan lancar dan selalu mengembangkan diri menjadi madrasah yang bisa menjadi tauladan bagi madrasah lainnya. Sejak tahun 2021 MTs Al-Jihadul Chakim telah “Diakui” oleh Departemen Agama wilayah Jawa Timur dengan NSM 121235160085. Dalam pembelajarannya MTs Al-Jihadul Chakim lebih menekankan pada pengetahuan tentang keislaman, baik dari segi kegiatan, peraturan-peraturannya maupun muatan mata pelajarannya dengan tujuan untuk membentuk karakter mulia atau akhlaqul karimah siswi MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

MTs Al-Jihadul Chakim memiliki jumlah siswi sebanyak 46 Siswa. MTs Al-Jihadul Chakim menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai diantaranya adalah pembelajaran berbasis IT, kelas yang di lengkapi AC,

Lapangan Olahraga, Perpustakaan, Kantin, Lab Komputer.⁵¹

b) Visi dan Misi MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto

Visi dari MTs Al-Jihadul Chakim ialah menjadi lembaga pendidikan islam yang unggul berbasis pesantren bertaraf nasional dengan misi menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran di bidang sains, ilmu keislaman dan bahasa secara seimbang, menyelenggarakan pendidikan kepesantrenan berfaham ahlussunnah wal jamaah yang berlandaskan akhlakul karimah, dan menyelenggarakan pendidikan integratif kurikulum nasional dan kepesantrenan yang berjiwa pancasila.⁵²

c) Pengelolaan *In House Training* Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto

Penerapan *In House Training* di MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto diikuti oleh seluruh tenaga pendidik dibawah naungan kepala sekolah. Kegiatan *In House Training* di MTs Al-Jihadul Chakim dilakukan setiap 2 minggu sekali guna untuk meningkatkan mutu Pendidikan dan profesionalitas guru dalam melakukan pengajaran dengan mendatangkan pemateri dari luar. Pengaruh dalam kepeahaman siswa dalam pembelajaran menjadi tolak ukur keberhasilan kegiatan *In House Training*. Kegiatan *In House Training* ini juga berdampak besar bagi lembaga terutama bagi pendidik dan tenaga kependidikan, karena dari kegiatan tersebut dapat

⁵¹ Pondok Pesantren Al-Jihadul Chakim Mojokerto, <http://aljihadalchakim.sch.id/>, Diakses pada 09 Mei 12:02

⁵² PPDB Online PPTQ Al-Jihadul Chakim Mojokerto. Diakses pada tanggal 9 Mei 2023 pukul 12.31 WIB.

mengupgrade sumber daya manusia yang ada di dalam MTs Al-Jihadul Chakim.

d) Informan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto

a. Informan I (KS 1)

Informan yang diberi kode (KS 1), yakni Bapak H. Basam Abul A'la, M. Pd., sebagai kepala sekolah. Dan wawancara dilakukan pada 11 Januari 2023 pukul 10:00-11:30

b. Informan II (BK 1)

Informan yang diberi kode (BK 1), yakni Ibu Rizka Qusnul Qotimah, S. Sos., sebagai wakil bidang kesiswaan dan kehumasan. Dan wawancara dilakukan pada 13 Januari 2023 pukul 08:00-09:45

c. Informan III (P 1)

Informan yang diberi kode (P 1), yakni Bapak Huda Nuruddin, S. Sos., sebagai pendidik mata pelajaran. Dan wawancara dilakukan pada 16 Januari 2023 pukul 09:00-10:30.

Tabel 4.1 Rancangan Kegiatan Penelitian

No.	Tanggal	Kegiatan
1.	17 Desember 2022	Observasi dan Memberikan surat ijin penelitian
2.	10 Januari 2023	Pengamatan serta Mini wawancara
3.	18 Februari 2023	Wawancara dengan Bapak Saiful Huda
4.	20 Februari 2023	Wawancara dengan Bapak Saiful Arif
5.	20 Februari 2023	Wawancara dengan Bapak Ahmad Nuril Falah
6.	11 Januari 2023	Wawancara dengan H. Basam Abul A'la
7.	13 Januari 2023	Wawancara dengan Ibu Rizka Qusnul Qotimah

8.	16 Januari 2023	Wawancara dengan Bapak Huda Nuruddin
----	-----------------	--------------------------------------

B. Temuan Penelitian

Pada temuan penelitian ini merupakan jawaban dari fokus penelitian yang mana akan dijabarkan dari perolehan observasi, wawancara, dan dokumentasi dilokasi yang diteliti. Pada penelitian ini terapat enam informan sebagai subjek penting dalam pelaksanaan penelitian, berikut adalah nama-nama informan beserta kode penelitiannya:

1. Pengelolaan *In House Training* di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan peneliti dengan cara observasi dengan melanjutkan wawancara kepada narasumber yang berkompeten menyatakan bahwa *in house training* mampu untuk meningkatkan mutu madrasah dan komponen yang ada di dalamnya hal ini sesuai dengan ungkapan Kepala Sekolah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto yaitu bapak Saiful Huda:

“*In house training* memberikan manfaat yang sangat baik bagi MTs Pondok Pesantren Al-Amin salah satunya yakni dapat meningkatkan pengajaran pendidik dan tenaga pendidik yang imbasnya ke peningkatan mutu peserta didik yang ada di madrasah ini, dan perlu diketahui ya mas, kompetensi guru yang profesinoal itu terdapat tiga point: pedagogik, sosial dan profesionalitas.”(S. W. KS. Piht/18-02-2023)⁵³

Hal ini juga sama dengan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah MTs

⁵³ KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

Al-Jihadul Chakim Mojokerto yakni bapak Basam Abul A'la:

“In house training merupakan sebuah latihan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga pendidik. Nah, kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pendidikan dan tenaga pendidik yang ada di madrasah ini. Ya supaya madrasah ini tidak tertinggal oleh perkembangan zaman”.(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)⁵⁴

Maka dari itu hasil penelitian diatas merupakan anggapan yang dimiliki oleh kepala sekolah terhadap sekolah yang meliputi pelayanan kepada warga sekolah (pendidik, tenaga pendidik, murid dan wali murid yang ada disekolah). *In house training* dianggap penting bagi madrasah, karena dengan *in house training* madrasah dapat meingkatkan mutu madrasah dan dapat mengetahui serta menilai madrasah tersebut sudah maju atau belum.

Di MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto pelatihan mandiri atau juga disebut *in house training* ini mendatangkan pemateri dari luar, hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah MTs Al-Jichadul Chakim Mojokerto bapak Basam Abul A'la, yakni:

“Jadi gini kami mendatangkan dari luar untuk melaksanakan pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing, biasanya ya mas kita mendatangkan dari dosen-dosen univ negeri dan kita juga bekerjasama dengan Kementrian Agama”.(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)⁵⁵

Ungkapan ini juga sama dengan ucapan Kepala Sekolah MTs Pondok

Pesantren Al-Amin Mojokerto bapak Saiful Huda, yakni:

“MTs Pondok Pesantren Al-Amin ini mas dibawah naungan pondok jadi jelas kita bekerja sama ada Madrash Tsanawiyah, Madrash Aliyah dan Pondok Pesantren untuk meningkatkan training kita bekerja sama dengan

⁵⁴ KS 1 (H. Basam Abul A'la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

⁵⁵ KS 1 (H. Basam Abul A'la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

lembaga-lembaga tertentu diantaranya yang pernah bekerja sama dengan kita seperti Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya kita mendatangkan Profesor Ali Aziz, Dr. Thohir Nawal dan juga pernah mendatangkan dari Universitas Islam Negeri Malang, tujuannya ya jelas menambahkan wawasan komponen yang ada didalam sekolah karena kan mereka dari luar juga mas, nah disini lain juga untuk meningkatkan kompetensi”.(S. W. KS. Piht/18-02-2023)⁵⁶

Menyambung pernyataan yang diungkapkan di atas, maka MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto dan MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto, melaksanakan *in house training* dan mengambil pemateri dari luar untuk menambah wawasan dan meningkatkan mutu madrasah.

Banyak pertimbangan yang dilakukan oleh madrasah untuk melakukan *in house training* ini dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Semua komponen sekolah harus bekerja keras dan ikut serta dalam membangun dan meningkatkan mutu pendidikan di madrasah tersebut dengan melakukan iht serta memberikan arahan kepada warga sekolah maka kemajuan sekolah makin terlihat, hal ini sesuai dengan napa yang diungkapkan oleh kepala sekolah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto bapak Basam Abul A’la sebagai berikut:

“Dengan melakukan pelatihan *in house training* ini kita tidak ketinggalan zaman ya mas karena disitu kita pengenalan kurikulum merdeka dan juga kita juga bersosialisasi bagaimana menjadi kepalasekolah yang baik, bagaimana menjadi pendidik yang baik dan tenaga pendidik yang baik.”(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)⁵⁷

Sama halnya dengan napa yang diucapkan oleh kepala sekolah MTs Pondok

⁵⁶ KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

⁵⁷ KS 1 (H. Basam Abul A’la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

Pesantren Al-Amin Mojokerto yakni bapak Saiful Huda, beliau mengungkapkan:

“Banyak pertimbangan yang dilakukan sebelum melakukan ataupun melaksanakan *in house training* ini, yakni bahwa diantara sekian aspek ya mas harus bisa meningkatkan peningkatan mutu pendidikan madrasah dan jika sarana prasarannya ideal tetapi sumber daya manusianya tidak ideal maka akan terjadi ketimpangan atau ketidak seimbangan antara sarana prasarannya dengan sumber daya manusianya.”(S. W. KS. Piht/18-02-2023)⁵⁸

Jika pendidik dan tenaga pendidik bersinergi membantu dalam menyukseskan IHT ini maka pelaksanaan IHT akan berjalan dengan lancar seusai dengan ungkapan kepala sekolah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto bapak Basam Abul A’la yakni sebagai berikut

“Jadi tidak hanya kepala sekolah saja yang mebanut tetapi kita sebagai pendidik juga harus wajib membantu apa lagi itu perintah dari kepala sekolah yam au tidak mau kita harus melaksanakan perintah atau yang sudah ditugaskan dan kita harus selalu bersinergi agar mutu pendidikan dari madrasah ini semakin meningkat secara signifikan nya.”(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)⁵⁹

Hal ini juga sama dengan apa yang sudah diungkapkan oleh kepala sekolah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto yakni bapak Saiful Huda, yakni sebagai berikut

“Kita membentuk sebuah tim khusus yang bertanggung jawab atas pelaksanaan *in house training* ini, jadi untuk pelaksanaan pelatihan atau *in house training* ini ada penanggung jawab tersendiri dan bukan dari kepala sendiri dalam melaksankannya mas.”(S. W. KS. Piht/18-02-2023)⁶⁰

58 KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

59 KS 1 (H. Basam Abul A’la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

60 KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

Dari hasil penelitian sementara diatas bahwa madrasah MTs Pondok Pesantren Al-Ami Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto yakni mempunyai perbedaan dalam pelaksanaan iht ini. MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto mempunyai tim khusus untuk meningkatkan mutu sekolah namun ada beberapa pendidik yang diberikan tugas tambahan oleh kepala sekolah untuk menangani hal tersebut sehingga mutu madrasah bisa terjaga dan terus berkembang. Disamping pendidik yang diberikan tugas tambahan, pendidik lainnya juga ikut membantu sehingga saling bersinergi yang nantinya mampu menjadikan MTs Al-Jihadul Chakim madrasah yang berkualitas.

Dengan ini dapat memberikan gambaran kepada wali murid dan masyarakat bahwa mutu di MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto itu sudah baik, yang nantinya harus terus mendukung serta berperan dalam membangun dan meningkatkan mutu madrasah yang ada pada saat ini. Hal ini berbeda dengan MTs Pondok Pesantren Al-Amin yang mana mempunyai tim khusus untuk menyukseskan pelaksanaan iht ini. Jadi yang bertanggung jawab penuh adalah tim khusus tersebut dan bukan dari pendidiknya, pendidik hanya melaksanakan atau pelaku dalam *in house training* tersebut, dan bukan penanggung jawab atas iht tersebut melainkan tim khusus tadi.

Pendidik dan tenaga pendidik merasa sangat senang dan terbantu dengan adanya *in house training* ini, hal tersebut sesuai dengan ungkapan salah satu pendidik yang ada MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto yakni sebagai berikut

“Kami sebagai guru mengaku sangat terbantu dengan adanya iht ini, karena dengan adanya *in house training* ini kami diberikan hal baru serta wawasan baru dari luar mas. Karena pematerinya kan dari luar, jadinya wawasan kita itu bertambah, dan pelaksanaan iht ini dilakukan sesuai dengan dengan apa yang kami butuhkan, gitu mas. Ilmu-ilmu yang dibawa oleh pemateri dari luar sangat bermanfaat bagi kami terutama dalam menghadapi kurikulum merdeka ini.” (S. W. P 1. BK 1/13-01-2023 & 16-01-2023)⁶¹

Dari tanggapan pendidik diatas menunjukkan bahwa mereka sangat antusias dan semangat untuk mengikuti *in house training* ini dalam menjaga serta meningkatkan mutu madrasah yang ada pada saat ini, para pendidik beranggapan bahwa nantinya hasil atau output dari pelaksanaan *in house training* ini kembali kepada diri mereka sendiri, sehingga mereka sangat mendukung penuh atas pelaksanaan *in house training* ini. Ungkapan ini juga sama persis dengan apa yang diucapkan oleh kepala sekolah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto yakni bapak Basam Abul A’la:

“Saya mendukung adanya pelatihan iht ini dan memonitoring iht ini dalam peningkatan mutu madrasah.” (S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)⁶²

Dari pernyataan tersebut hasil penelitian sementara menunjukkan bahwa penerapan *in house training* di MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto berjalan dengan baik dan lancar tetapi terdapat beberapa kendala yang dihadapi madrasah dan ditangani langsung atau ditindak lanjuti agar nantinya tidak mempengaruhi pelaksanaan *in house training* yang sedang dilaksanakan didalam madrasah. Oleh karena itu madrasah harus mengevaluasi lagi, hal ini

⁶¹ P1 dan BK 1 (Pendidik Mata Pelajaran dan Wakil Bidang Kesiswaan & Kehumasan), “Hasil Wawancara” 13 Januari 2023 & 16 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto

⁶² KS 1 (H. Basam Abul A’la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

sesuai dengan ungkapan yang disampaikan oleh kepala sekolah yakni bapak

Basam Abul A'la:

“Evaluasi ya tentunya ada mas, kami dari madrasah melakukan evaluasi ketika sudah ada dampak atau permasalahan yang nampak ketika setelah melakukan *in house training* ini, kemudian kami dengan seluruh warga madrasah mengevaluasi bersama mengenai program dan kegiatan dalam meningkatkan mutu untuk madrasah ini.” (S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)⁶³

Ungkapan diatas sebanding dengan apa yang diungkapkan oleh kepala sekolah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto yakni bapak Saiful Huda, bahwasanya agar sekolah tidak berjalan dengan staknan maka:

“Di setiap madrasah pastinya ada evaluasi dan mengapa itu diperlukan, karena evaluasi ini menjadikan madrasah untuk sentiasa terus berkembang dan berjala lebih baik lagi nantinya.” (S. W. KS. Piht/18-02-2023)⁶⁴

Yang sudah dipaparkan oleh kedua kepala sekolah diatas terkait evaluasi dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkesinambungan dan mempunyai kemiripan, hal ini sangat penting dilakukan karena harapan dari pengevaluasian ini yakni madrasah mampu memberikan yang terbaik bagi warga madrasah. Adapaun waktu evaluasi yang dilakukan ini juga memiliki kesamaan yakni ketika ada dampak yang terlihat dari pelaksanaan *in house training*.

Dari hasil penelitian sementara, bahwa kegiatan evalusi ini dilakukan setiap saat oleh madrasah. Dan setiap madrasah diatas melakukan evaluasi setiap satu kali setiap semesternya, kegiatan evaluasi ini dilakukan untuk

⁶³ KS 1 (H. Basam Abul A'la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

⁶⁴ KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

meminimalisir hal-hal yang kurang baik untuk masing-masing madrasah diatas. Dan untuk MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto dievaluasi langsung oleh kepala sekolah sedangkan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto pengevaluasian dilakukan oleh tim khusus yang sudah dibentuk dan dibantu oleh kepala sekolah langsung.

Hal tersebut sesuai dengan ungkapan kepala sekolah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto yakni bapak Saiful Huda:

“Evaluasi yang dilakukan ialah untuk meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan dan pelaksanaan evaluasi ini dilakukan ketika ada dampak yang perlihatkan dari *in house training* yang sudah dilakukan mas, dan jika dari evaluasi tersebut belum membuahkan hasil maka solusinya ialah mengumpulkan para guru untuk dilakukan musyawarah dan sharing antar guru mata pelajaran yang sudah diemban masing-masing sesuai bidang akademiknya.” (S. W. KS. Piht/18-02-2023)⁶⁵

Dari ungkapan tersebut dalam meningkatkan mutu pendidikan dari pelatihan *in house training*, evaluasinya dilakukan langsung oleh kepala sekolah dan dengan tim khusus yang diberikan tanggung jawab, dan pelaksanaan evaluasi tersebut dilakukan langsung di dalam madrasah dan menyampaikan hasil evaluasi itu kepada pimpinan Yayasan Pondok Pesantren yang nantinya akan diberikan keputusan serta arahan terhadap evaluasi yang sudah dilakukan, dari evaluasi ini akan dilakukan tindakan kepada madrasah yang mana akan ditindak lanjuti dengan cara memperbaiki dan melakukan tindakan lebih sesuai dengan evaluasi yang sudah dilakukan.

⁶⁵ KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

Dari beberapa ungkapan diatas peneliti mendapatkan hasil bahwa tindakan yang dilakukan setelah evaluasi yakni sesuai dengan hal-hal yang perlu dievaluasi, cara yang digunakan yakni dengan bimbingan-bimbingan, sharing, pengarahan kepada yang bersangkutan agar menjalankan sesuai dengan evaluasi yang sudah dilakukan. Dari hal tersebut kedua sekolah diatas berupaya untuk selalu menjaga mutu madrasah dan berusaha meningkatkannya dengan baik.

Dapat disimpulkan bahwa dari pelatihan *in house training* diatas dalam meningkatkan mutu pendidikan dikedua madrasah sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang di inginkan oleh warga sekolah, dengan mutu pendidikan yang baik wali murid dan masyarakat dalam melihat dan menimbang bahwa kedua sekolah tersebut sudah memiliki mutu yang baik.

Tabel 4.2 Program Pelaksanaan *In House Training* di MTs Poondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto

No.	Bentuk <i>In House Training</i>	Peserta	Tempat Pelaksanaan	Tahun
1.	Bimtek IKM	Kepala sekolah, Pendidik dan Staff Admin	Aula Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto	06 Juni 2022
2.	Bimtek IKM	Kepala sekolah, Pendidik dan Staf Admin	Aula Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto	12 Januari 2023

3.	Bimtek Penyusunan soal	Pendidik dan Staf Admin	Aula Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto	19 Maret 2022
4.	Pelatihan Pengisian RDM	Kepala sekolah, Pendidik serta Admin Madrasah	Ruangan Kepala sekolah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto	13 Maret 2022
5.	Pelatihan Mengajar	Kepala sekolah, Pendidik dan Admin Madrasah	Ruangan Kepala sekolah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto	02 April 2022
6.	Pelatihan Membuat RPP	Kepala sekolah, Pendidik dan Admin Madrasah	Ruangan Ndalem Rumah Dinas di MTs Al- Jihadul Chakim Mojokerto	15 April 2021

Tabel 4.3 Triangulasi Pengelolaan *In House Training* di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto

Pertanyaan	Bagaimana pengelolaan <i>in house training</i> di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto	
Wawancara	Kepala Sekolah	a. Dilakukan secara internal dan struktural serta selalu diadakan evaluasi rutin atas program pelatihan mandiri ini. b. Melakukan analisis apa yang dibutuhkan para pendidik dan tenaga pendidik yang akan dilatih. c. Kegiatan dilakukan dengan memberikan materi diikuti dengan praktik.
	Pendidik	a. Meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) dalam pekerjaan yang sudah diamanahkan b. Dilakukan karena masih butuh pengetahuan lebih dalam proses mengajar. c. Melibatkan semua pendidik sesuai yang diamanahkan. d. Menggunakan metode pelatihan dan <i>workshop</i>.
	Tenaga Pendidik	a. Kegiatan pelatihan mandiri ditujukan untuk mengurangi kesalahan maupun kekurangan tenaga pendidik. b. Meningkatkan kualitas dari para tenaga pendidik. c. Dilakukan dengan menggunakan metode pelatihan, diklat serta <i>workshop</i>
Dokumentasi	a. Dokumen data seluruh pendidik dan tenaga pendidik b. Dokumentasi foto kegiatan dan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan c. Dokumen materi yang dilatihkan	

Observasi	Menanyakan kegiatan yang sudah dilakukan.
-----------	---

2. Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

Mutu pendidik dan tenaga pendidik sangat dibutuhkan bagi semua madrasah maupun sekolah, karena SDM (Sumber Daya Manusia) dapat menjaga kualitas pendidikan. Maka dari itu setiap sekolah harus mampu mengolah SDM yang ada dengan baik, unggul dan mempunyai ketrampilan yang *up to date*. Karena pada dasarnya kualitas pendidikan juga dilihat dari tenaga pendidik yang baik juga.

Untuk menghasilkan mutu yang berkualitas maka penting bagi pribadi masing-masing dari pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan dirinya semaksimal mungkin, secara berkala, ikut pelatihan-pelatihan yang mana dapat meningkatkan keprofesionalanya dalam pekerjaan yang sudah diamanahkan.

Dapat disimpulkan bahwa karakter sebuah bangsa diciptakan melalui pendidikan yang mana siswa atau peserta didik dapat aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kepribadian, akhlaq mulia, kecerdasan, serta ketrampilan yang diperlukan untuk dirinya sendiri, masyarakat, bangsa dan negara. Oleh sebab itu sangat penting untuk menjaga mutu pendidik dan tenaga kependidikan tersebut.

Hal ini sesuai dengan ungkapan kepala sekolah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto Bapak Saiful Huda, yakni:

“Dikatakan 70 ke 80, 80 ke 90 dan 90 ke 100, Istilah peningkatan mutu ialah peningkatan ke arah yang lebih baik dan peningkatan ke arah yang lebih baik ialah harapan setiap lembaga”⁶⁶(S. W. KS. Piht/18-02-2023)

Dalam meningkatkan mutu madrasah kepala sekolah Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto menjabarkan sebagai berikut:

“Program peningkatan mutu pendidik yang mana juga menjadi salah satu program dari diri madrasah atau juga yayasan madrasah yakni berupa program pelatihan mandiri (*in house training*) untuk pendidik dan tenaga pendidik, program peningkatan inovasi pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan dan supervisi pendidik masuk kedalam program kerja kepala madrasah.”⁶⁷ (S. W. KS. Piht/18-02-2023)

Adapun untuk tempat pelaksanaan pelatihan peningkatan mutu ini dilakukan sesuai dengan pelatihan yang akan dibutuhkan atau pengembangan untuk para pendidik dan tenaga pendidik dan kegiatan pelatihan ini lebih sering dilaksanakan dilingkungan madrasah sendiridan tidak menutup kemungkinan untuk melakukan kegiatan pelatihan mandiri ini diluar lingkungan madrasah, hal ini sesuai dengan ungkapan bapak Saiful Huda selaku kepala sekolah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto, yakni sebagai berikut:

“Di MTs Pondok Pesantren Al-Amin ini mas pelaksanaanya dilakukan pada lingkungan internal madrasah sendiri oleh tim penjamin mutu internal madrasah dan alurnya mulai dari perencanaan sampai rapat kerja serta evaluasi dan rencana tindak lanjut juga mas, dan hal ini dilakukan rutin setiap tahun pada bulan mei sampai juni sebelum memasuki ajaran baru mas.”⁶⁸(S. W. KS. Piht/18-02-2023)

⁶⁶ KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

⁶⁷ KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

⁶⁸ KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

Yang sudah dipaparkan diatas bertolak belakang dengan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto yang melaksanakan pelatihan mandiri atau *in house training* ini diluar madrasah, dan hal ini dibuktikan atau diungkapkan oleh bapak Basam Abul A'la selaku kepala madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto sebagai berikut:

“*In house training* yang ada di MTs Al-Jihadul Chakim ini mas dilakukan diluar tetapi kita sekaligus juga bersenang-senang atau *healing* agar para pendidik dan tenaga pendidik tidak merasa tegang dan bisa menjadi *fresh* mas dan pelaksanaanya ini dilakukan setiap akhir semester dan bisa dilakukan pada liburan sekolah atau juga sebelum masuk sekolah.”⁶⁹(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Dari perolehan data wawancara dari kedua kepala madrasah diatas bahwa pelaksanaan pelatihan mandiri untuk meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik bahwa keduanya melakukan pelatihan mandiri tetapi yang membedakan ialah di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto melakukan pelatihan mandiri didalam lingkungan internal madrasah sedangkan di MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto melaksanakan pelatihan mandiri ini diluar madrasah.

Dalam meningkatkan mutu madrasah ada beberapa alur yang harus dilalui oleh para pendidik dan tenaga pendidik, dan dari kepala madrasah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto yakni bapak Siaful Huda mengungkapkan bahwa:

“Untuk alur pelaksanaan pelatihan mandiri ini kami membentuk tim penjaminan mutu internal mas untuk melakukan penjaminan mutu dan

69 KS 1 (H. Basam Abul A'la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

yang dijadikan ketua dari tim ini ialah dari pendidik yang mempunyai kompetensi lebih untuk memegang kendali atas penjaminan mutu tersebut dan tim ini merumuskan kebutuhan-kebutuhan program apa saja yang dibutuhkan oleh madrasah untuk mencapai tujuan maupun keinginan dari madrasah.”⁷⁰(S. W. KS. Piht/18-02-2023)

Sedangkan di madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto tidak mempunyai tim atau tidak membentuk sebuah tim untuk penjaminan mutu bagi madrasah, jadi semua pendidik dan tenaga pendidik bertanggung jawab atas peningkatan mutu bagi madrasah. Hal ini dibenarkan oleh bapak Basam Abul A’la selaku kepala madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto yakni sebagai berikut:

“Jadi disini tidak ada tim penjaminan mutu mas tetapi semua komponen yang disekolah mulai dari pendidik, tenaga pendidik dan lainnya itu bertanggung jawab atas peningkatan mutu itu sendiri dan pemegang tanggung jawab atas pelaksanaan peningkatan mutu ini ditangani langsung oleh kepala sekolah mas”⁷¹(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Dari ungkapan kedua madrasah diatas bahwa memiliki perbedaan yang mana di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto ini mempunyai tim khusus penjaminan mutu yang mana akan memudahkan pelaksanaan peningkatan mutu bagi madrasah sedangkan di MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto tidak mempunyai tim dalam penjaminan mutu madrasah.

Untuk kegiatan peningkatan mutu ini tentunya membutuhkan dana yang tidak sedikit, dan hal ini kepala madrasah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto yakni bapak Saiful Huda mengungkapkan sebagai berikut:

⁷⁰ KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

⁷¹ KS 1 (H. Basam Abul A’la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

“Untuk biaya yang digunakan dalam pelatihan peningkatan mutu madrasah ini kita ambilkan dari dana bos mas untuk saat ini,”⁷²(S. W. KS. Piht/18-02-2023)

Sedangkan pada MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto mempunyai dua sumber dana dalam rangka untuk meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik madrasah yang mana hal ini diungkapkan oleh bapak Basam Abul A’la selaku kepala madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto yakni sebagai berikut:

“Jadi untuk dana dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik di madrasah ini mendapatkan sumber dana dari Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Jihad Surabaya pusat dan juga dari iuran para santri yang juga sebagai siswa dimadrash ini mas.”⁷³(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Dari ungkapan yang sudah disampaikan oleh narasumber diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa *in house training* dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto ini berupa pelatihan mandiri dalam rangka peningkatan mutu bagi masing-masing madrasah, pembinaan atau bimbingan supervisi dan pembinaan personal antara guru pada masing-masing mata pelajaran.

Dan hasil penelitian yang sudah didapatkan bahwa peneliti berusaha mencari tahu proses beserta perencanaan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang mana dibuktikan oleh ungkapan yang sudah disampaikan

⁷² KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

⁷³ KS 1 (H. Basam Abul A’la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

oleh kedua kepala madrasah diatas dan bahwasanya manajemen peningkatan mutu pendidikan yang dilakukan oleh kedua madrasah ini tetap mangacu pada pemerintah.

Kedua madrasah ini juga melihat situasi beserta kondisi masing-masing madrasah baik dari segi sumber daya manusia, lingkungan sekitar dan sumber dana yang dimiliki dalam rangka manajemen peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik, yang mana hal ini sesuai dengan kutipan yang sudah didapat saat wawancara dengan narasumber yakni sebagai berikut:

“Untuk peningkatan mutu ini dilakukan secara meluas yang mana tidak hanya memandang sumber daya manusia yang ada tetapi juga melihat sarana dan prasarana serta kebutuhan dari peserta didik dan semua hal tersebut menjadi konsen bagi madrasah untuk disampaikan kepada pimpinan perkumpulan atau Yayasan beserta jajaranya agar mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh madrasah.”⁷⁴(S. W. KS. Piht/18-02-2023) Kutipan dari kepala madrasah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

Dan berikut ini juga bukti kutipan yang juga sudah disampaikan oleh kepala madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto:

“Perencanaan program peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik yang dilakukan madrasah ini mas mengacu pada apa yang sudah ditetapkan oleh kementrian agama dan juga disesuaikan kondisinya dengan madrasah saat ini juga dan dalam sumber dana juga dibagi-bagi, dan Alhamdulillahnya kita melakukan pengembangan dengan baik yang juga sesuai dengan kemampuan para pendidik dan tenaga pendidik yang ada di madrasah ini.”⁷⁵(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Selain itu kepala madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojoketo juga

⁷⁴ KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

⁷⁵ KS 1 (H. Basam Abul A’la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

menambahkan bahwa

“Perencanaan program peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik dari segi kelemahannya, dampak positifnya dan juga ancaman-ancaman yang ada.”⁷⁶(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Dapat disimpulkan bahwa kedua sekolah diatas melakukan perencanaan program pelatihan mandiri dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik dilakukan dengan baik yang mana melibatkan semua komponen yang didalam madrasah seperti kepala madrasah, wakil kepala madrasah, bidang kurikulum, pendidik, tenaga kependidikan, bidang humas, wali murid dan siswa yang mana sesuai dengan analisis swot (kelemahannya, kekuatannya, peluangnya dan ancamannya) dan dari analisis ini bisa dijadikan masukan agar bisa mewujudkan target dan tujuan dari masing-masing madrasah.

Tabel 4.4 Triangulasi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Pendidik di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto

Pertanyaan	Bagaimana Peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul ChakimMojokerto	
Wawancara	Kepala Sekolah	a. Melakukan pengembangan kepada pendidik dan tenaga pendidik. b. Memberikan <i>reward</i> kepada pendidik dan tenaga pendidik. c. Disiplin dalam menjalankan tugas yang diamanahkan dan bisa mengelola waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. d. Melakukan pekerjaan secara detail

⁷⁶ KS 1 (H. Basam Abul A’la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

		e. Mengevaluasi dan berkoordinasi dengan satu sama lain.
	Pendidik	a. Motivasi yang tinggi b. Bekerja terampil terhadap apa yang sudah diamanahkan. c. Disiplin waktu d. Pengaruh pembelajaran yang efektif
	Tenaga Pendidik	a. Memberikan pelayanan efisien dan efektif. b. Meningkatkan kualitas tenaga pendidik
Dokumentasi	a. Dokumen progres dari pendidik dan tenaga pendidik b. Dokumen perkembangan pendidik dan tenaga pendidik	
Observasi	Mengamati hasil serta perkembangan yang ditunjukkan oleh pendidik dan tenaga pendidik.	

3. Pengelolaan *In House Training* Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

Dalam pendidikan tak lepas dari yang namanya sekolah dan keberhasilan suatu sekolah ialah memberikan pelayanan pendidikan kepada peserta didik yang mana tolak ukurnya nanti para peserta didik faham dan mengerti apa yang sudah diajarkan ataupun disampaikan kepadanya. Kemudian fahamnya peserta didik dengan apa yang disampaikan ialah menjadi suatu faktor utama bagi sekolah itu sendiri.

Selain itu pelayanan yang disajikan oleh sekolah atau madrasah menjadi

faktor pendukung dan menjadikan sekolah tersebut berkualitas dan mempunyai ciri khas tersendiri, yang mana dibutuhkan manajemen pengelolaan yang baik dan bisa meningkatkan mutu dan kualitas dari sekolah tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diteliti melalui observasi dan wawancara kepada narasumber yang berkompeten mengungkapkan bahwa pengelolaan *in house training* dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto sangat mempengaruhi dan sangat penting, karena di kedua sekolah tersebut dalam hal peningkatan mutu masih sangat perlu ditingkatkan lagi sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh kedua madrasah tersebut. Dan ungkapan ini sesuai dengan apa yang diutarakan oleh bapak Basam Abul A'la selaku kepala madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto, sebagai berikut:

“Saya beranggapan bahwa pelatihan mandiri atau dengan istilah nama *in house training* sangat penting dan dibutuhkan untuk meningkatkan madrasah mas, karena ketika suatu madrasah sudah mempunyai mutu yang bagus dan baik maka akan dikenal oleh banyak orang maka kita akan dapat mudah mencapai tujuan dari madrasah seperti itu mas.”⁷⁷(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Dari ungkapan kepala madrasah tersebut bahwa MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto perlu meningkatkan mutunya melalui program pelatihan mandiri *in house training* karena ketika peningkatan mutu dari madrasah ini bisa

⁷⁷ KS 1 (H. Basam Abul A'la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

manjadi baik lagi maka apa yang sudah direncanakan dan ditentukan dapat tercapai dengan baik. Adapun upaya peningkatan mutu pendidikan dari madrasah ini yakni melaksanakan *in house training* dengan baik dan teratur serta mendatangkan pemateri atau pelatih dari luar untuk menambah wawasan bagi para pendidik dan tenaga pendidiknya, karena semakin banyaknya wawasan yang diperoleh maka akan bertambahnya juga ilmu yang didapatkan dalam meningkatkan mutu pendidikan bagi madrasah ini.

Dalam ini selaras dengan ungkapan bapak Saiful Huda selaku kepala madrasah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto sebagai berikut:

“Dalam usaha saya untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan, saya memperketat lagi pengelolaan pelatihan mandiri ini mas. Karena ketika pelatihan ini dilakukan secara rutin maka akan meningkat lagi mutunya dan para peserta didik akan berkembang lagi dan menjadi berkualitas lagi seperti itu mas, dan nantinya masyarakat umum dapat memandang bahwa madrasah ini memiliki mutu yang baik.”⁷⁸(S. W. KS. Piht/18-02-2023)

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan ialah melalui pelatihan mandiri *in house training* dan memperketatnya agar peningkatan mutu bagi madrasah bisa berjalan dengan baik.

Kegiatan *in house training* ini sangat bermanfaat bagi guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas wawasan serta ketrampilan dalam pembelajaran.

⁷⁸ KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh salah satu pendidik yang berada di MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto sebagai berikut:

“Ya mas memang kegiatan pelatihan mandiri atau *in house training* ini sangat bermanfaat dan membantu bagi kami, karena apa yang belum kami ketahui dapat kami peroleh dari pemateri yang berpengalaman dan dari apa yang sudah disampaikan oleh pemateri dapat kami terapkan kepada peserta didik”⁷⁹(S. W. P 1. Piht/16-01-2023)

Hal ini juga sama seperti apa yang disampaikan oleh salah satu pendidik yang berada di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto sebagai berikut:

“Kegiatan ini sangat bermanfaat bagi kami, karena kami bisa berinovatif lagi, lebih kreatif lagi, lebih terampil dan wawasan kami juga bertambah lagi mas. Jadi kegiatan ini harus ada di setiap madrasah dan bisa menjadi kegiatan rutin bagi madrasah yang nanti dapat menunjang perkembangan mutu yang ada di madrasah ini mas”⁸⁰(S. W. P. Piht/18-02-2023)

Dari kedua pendidik dari masing-masing madrasah diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan mandiri atau *in house training* ini memiliki dampak maupun manfaat bagi para pendidik untuk meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) mereka dalam mengajar para peserta didik dan juga meningkatkan kreativitas dan ketrampilan mereka.

Dari adanya pelatihan mandiri atau *in house training* mendapatkan respon positif dari para pendidik maupun tenaga kependidikan, dan hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh salah satu pendidik yang ada di MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto sebagai berikut:

“Kami sangat senang mas dengan adanya pelatihan mandiri atau *in*

⁷⁹ P 1 (Huda Nuruddin, S. Sos.), “Hasil Wawancara”, 16 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

⁸⁰ P (Ahmad Nuril Falah, S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 20 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

house training ini, karena apa yang tidak kami ketahui dan belum kami kuasai bisa kami peroleh yang mana dapat menutupi kekurangan kami dan kami bisa mengaplikasikannya kepada peserta didik”⁸¹(S. W. P 1. Piht/16-01-2023)

Respon positif tersebut juga ditunjukkan oleh salah satu pendidik yang berada di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto sebagai berikut:

“Kami sangat senang mas dengan madrasah karena sudah melakukan pelatihan mandiri atau *in house training* ini, karena kami meng-*upgrade* bakat kami lagi dan disisi lain apa yang belum kami bisa kami dapatkan dari pemateri yang berpengalaman. Dan pelatihan-pelatihan mandiri yang diadakan oleh madrasah ini sesuai dengan apa yang kami butuhkan dan kami juga mengikuti alur yang kami dapatkan saat pelatihan *in house training* ini”⁸²(S. W. P. Piht/18-02-2023)

Dalam pengelolaan pelatihan mandiri *in house training* ini tentunya terdapat kriteria pemenuhan yang diharapkan oleh madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikannya dan hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh bapak Saiful Huda selaku kepala madrasah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto sebagai berikut:

“Kriteria pemenuhan yang diharapkan madrasah ini mas ialah pertama disiplin, yang mana sebelum dilatih belum disiplin maka menjadi disiplin dan tertib, kedua pada proses pembelajaran yakni perbedaan yang dilihat pada saat sebelum dan sesudah dilatih ialah akan tampak dari ke pengelolaan pendidik/guru pada proses belajar mengajar dan disitu nanti ada metode, pendekatan, dan bagaimana pembelajaran itu bisa bermutu (pembelajaran yang menyenangkan, berkualitas dan endingnya peserta didik dapat menyerap materi yang disampaikan oleh guru) seperti itu mas.”⁸³(S. W. KS. Piht/18-02-2023)

⁸¹ P 1 (Huda Nuruddin, S. Sos.), “Hasil Wawancara”, 16 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

⁸² P (Ahmad Nuril Falah, S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 20 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

⁸³ KS 1 (H. Basam Abul A’la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

Hal ini selaras dengan kriteria yang dimiliki oleh MTs Al-Jihadul Chakim sesuai dengan yang diungkapkan oleh bapak Basam Abul A'la selaku kepala madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto sebagai berikut:

“Dalam melakukan pengolahan iht, Jicha tidak memiliki kriteria dengan adanya pelatihan iht ini mas, karena di Jicha minim pendidik dan tenaga pendidik. Jadi, semuanya mengikuti pelatihan.”⁸⁴(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Dari wawancara diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kedua sekolah tersebut memiliki perbedaan. Di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto memiliki kriteria sebelum melaksanakan pengelolaan in house trining. Sedangkan di MTs Al-Jihadul Chakim tidak mempunyai kriteria bagi pendidik dan tenaga pendidik dalam pelaksanaan in house trining.

Tabel 4.5 Triangulasi Pengelolaan *In House Training* Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik dan Tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto

Pertanyaan	Bagaimana Pengelolaan <i>In House Training</i> Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Pendidik di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto	
Wawancara	Kepala Sekolah	a. Meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). b. Meningkatkan kualitas pelayanan c. Melibatkan semua pendidik dan tenaga pendidik d. Meberikan dampak positif e. Meningkatkan efektivitas dalam bekerja. f. Mengurangi kesalahan-kesalahan serta kekurangan

⁸⁴ KS 1 (H. Basam Abul A'la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

	Pendidik	a. Mendapatkan materi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan b. Meningkatkan kualitas pembelajaran c. Menambah ilmu, wawasan serta pengetahuan dan juga ketrampilan guna mewujudkan tujuan dari madrasah.
	Tenaga Pendidik	a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. b. Membantu menutupi kekurangan yang ada c. Lebih terampil dalam menjalankan Amanah
Dokumentasi	a. Dokumen peserta yang mengikuti pelatihan b. Dokumen foto-foto kegiatan	
Observasi	Mengamati teknik yang digunakan.	

C. Analisis Temuan Penelitian

Analisis yang ditemukan dalam penelitian menjabarkan data yang sudah didapat peneliti dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi sesuai deskripsi data temuan diatas. Berikut hasil analisis data tentang Pengelolaan *In House Training* Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto, sebagai berikut:

1. Pengelolaan *In House Training* (IHT) di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto
 - a. Pengelolaan *in house training*

Kirkpatrick (Sa'bani, 2017) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan

upaya untuk meningkatkan pengetahuan, mengubah perilaku dan mengembangkan ketrampilan. Dan salah satu bentuk pelatihan tersebut yaitu dalam bentuk kegiatan *in house training* yang mana ialah pelatihan yang dilaksanakan atas permintaan suatu kelompok tertentu, baik dari lembaga profit dan non-profit (Khaeni, 2016). Sedangkan (Ayuningtyas, 2017) mengatakan bahwa *in house training* ini merupakan proram yang diselenggarakan di sekolah atau tempat lain dengan menggunakan peralatan dan materi yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi, tujuannya adalah untuk mengembangkan kompetensi berupa skill, *knowledge* dan *attitude*.

Dari beberapa ungkapan yang sudah dikemukakan oleh beberapa peneliti diatas senada dengan (Corinorita, 2017) bahwa *in house training* merupakan program yang diselenggarakan di tempat sendiri, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menjalankan Amanah yang sudah diberikan dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada. Berdasarkan pemaparan-pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa *in house training* merupakan program yang diselenggarakan di lingkungan sendiri menggunakan peralatan dan materi yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan.⁸⁵

Hal ini sesuai dengan ungkapan kepala sekolah madrasah MTs Al-

Jihadul Chakim Mojokerto yakni bapak Basam Abul A'la sebagai berikut:

“Ya *in house training* ini mas merupakan sebuah pelatihan yang mana ditujukan untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam sebuah madrasah, baik itu untuk meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas madrasah.”⁸⁶(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Dengan adanya *in house training* ini sebuah madrasah akan mendapatkan penilaian positif baik dari wali murid dan masyarakat sekitar yang mana bisa dijadikan tolak ukur bagi suatu madrasah sesuai dengan teori yang sudah dijelaskan diatas.

Hal ini sama dengan apa yang disampaikan oleh kepala madrasah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto bapak Saiful Huda yakni sebagai berikut:

“Ya dalam pelaksanaan pelatihan mandiri atau istilahnya *in house training* ini semua komponen harus ikut andil mas dalam menyuksekannya, karena pelatihan mandiri ini nantinya sangat berpengaruh untuk kedepannya.”⁸⁷(S. W. KS. Piht/18-02-2023)

Dari hasil wawancara dengan kedua kepala madrasah diatas dapat dianalisis bahwa *in house training* ialah sebuah pelatihan yang dilakukan didalam lingkungan masing-masing madrasah yang mana berguna untuk meningkatkan mutu pendidikannya, madrasah nya serta komponen yang ada didalamnya baik dari pendidik dan tenaga pendidiknya.

Madrasah yang baik ialah madrasah yang memiliki mutu pendidikan

⁸⁶ KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

⁸⁷ KS 1 (H. Basam Abul A'la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

berkualitas dan menjadi madrasah yang mampu bersaing dengan madrasah lainnya. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, maka suatu madrasah harus memiliki sumber daya manusia (pendidik dan tenaga pendidik) berkualitas yang mana mampu mengangkat mutu dan kualitas dari masing-masing madrasah.

Peneliti dapat menganalisis dari hasil wawancara dan dokumentasi, menunjukkan bahwa berbagai program-program serta beberapa hal sudah diupayakan oleh masing-masing madrasah dalam rangka untuk meningkatkan mutu pendidikan dari masing-masing madrasah tersebut.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah dengan melakukan atau melaksanakan in house training tentunya memberikan manfaat bagi sekolah. Dan berikut adalah manfaat in house training menurut: (I. W. S. I Komang Sukarendra, 2020) manfaat in house training bagi guru yaitu membantu guru dalam memahami langkah-langkah penulisan artikel ilmiah, selain itu guru juga dapat berlatih menuangkan ide dalam bentuk tulisan sehingga dapat dipergunakan naik pangkat jika diperlukan. Sedangkan manfaat in house training bagi peserta didik adalah meningkatkan ketrampilan menulis siswa yang mana sebagai dampak iringan kemampuan gurunya.⁸⁸

Mutu pendidikan yang baik memiliki manfaat bagi madrasah atau

⁸⁸ Ni Wayan Darti, “UPAYA MENINGKATKAN KEMAMPUAN GURU DALAM MENULIS ARTIKEL MELALUI IN HOUSE TRAINING DI SD NEGERI 3 PEGUYUNGAN”, Jurnal DOI:10.5281/zenodo.7189858, Vol. 23 No. 2 (Oktober 2022), Hal. 307-316

menjadi persepsi yang baik dan bisa diterima oleh masyarakat sehingga menjadikan madrasah itu berkualitas.

Manfaat yang didapatkan oleh peserta didik dari adanya kegiatan in house training ini ialah yang mana setiap tahunnya memberikan lulusan yang berkualitas. Dari semua manfaat yang diterima oleh madrasah, maka masyarakat dapat memandang dan menilai bahwa madrasah ini memiliki mutu yang berkualitas. Dan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto untuk saat ini sudah terbilang bagus dalam artian kedua madrasah ini sudah memiliki mutu yang berkualitas dimata masyarakat.

Dari ungkapan teori yang sudah disampaikan diatas bahwa sesuai dengan hasil temuan yang sudah diteliti, karena dari yang sudah diteliti sudah masuk kriteria aspek yang sudah disampaikan oleh pencetus teori diatas.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

b. Dampak *In House Training*

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu lembaga pendidikan harus melakukan kegiatan pengembangan karir seseorang yang dapat dilakukan, dari hasil kerja atau prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman. Sehingga lembaga pendidikan dapat bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan lainnya.

Dalam teori karir dan undang-undang ketenaga kerjaan, setiap pegawai atau guru harus mendapatkan peluang yang sama dalam pengembangan kariernya. Karier guru atau pegawai dapat mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan para pegawai selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau guru lainnya (Wirawan, 2015:431).⁸⁹

Adapun dalam peningkatan mutu pendidikan melalui pengelolaan in house training memiliki faktor pendukung dan penghambat dan dalam hal ini kepala madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto yakni bapak Basam Abul A'la menyampaikan sebagai berikut:

“Dalam peningkatan mutu pendidikan mas tentu ada faktor pendukung juga penghambat, yang mana faktor pendukung nya ialah mengikutkan guru pada pelatihan-pelatihan dalam mengajar, melatih pendidik dan tenaga pendidik dengan mandiri melalui program *in house training*, sekolah yang mempunyai fasilitas yang memadai, memiliki tenaga pengajar yang ahli dalam bidangnya, mempunyai hubungan yang baik dengan wali murid dan mempunyai program terencana yang mana dapat memberikan prestasi untuk menjadi kebanggaan, adapaun prestasi yang diperlihatkan dari adanya

⁸⁹ Febriyanti dan Fenti Yunita, “Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir”, Journal Of Islamic Education Management, ISSN: 2461-0674, Desember 2017, Vol. 3 No. 2, pp 21-23.

pelatihan mandiri *in house training* ini kami bisa mengadakan perlombaan setingkat Provinsi, murid-murid mendapatkan juara dilomba porseni, dapat menghafalkan al-qur'an dengan lancar dan merka mahir berbahasa asing. Dan yang menjadi faktor penghambat mas sampai saat ini kami masih meminimalisir adanya hambatan yang nanti ber imbas kepada kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan akan berjalan dengan baik pula mas.”⁹⁰(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Dari ungkapan barusan sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala madrasah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto bapak Saiful Huda, yakni:

“Memang ada beberapa faktor mas baik pendukung dan penghambat, yakni untuk faktor pendukungnya madrasah ini memberikan fasilitas yang memadai, mempunyai tenaga pengajar yang berkompeten, dan tetap menjalin hubungan maupun komunikasi yang baik antara wali murid dan murid itu sendiri dan juga memiliki murid yang mampu berprestasi untuk madrasah, adapaun faktor penghambatnya mas ada beberapa murid yang malas, wali murid yang tidak senang dengan program-program yang diberikan kepada murid karena dirasa tidak terlalu penting, masalah biaya saat semester dan sarana prasarana untuk murid yang kurang dikontrol, dan kami juga memberikan solusi dengan cara kami mensosialisasikan kepada wali murid bahwa program-program yang sudah direncanakan ialah untuk meningkatkan mutu peserta didik dan mutu pendidikan dari itu mereka akan sadar bahwa biaya yang dikeluarkan itu digunakan untuk para peserta didik.”⁹¹(S. W. KS. Piht/18-02-2023)

Mengenai faktor penghambat yang sudah disampaikan kepala madrasah MTs Pondok Pesantren Al-Amin beserta solusi sementara diatas, disini kepala madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto bapak Basam Abul A'la juga memberikan solusi atas faktor penghambat yang ada di madrasah yang dipimpinya yakni sebagai berikut:

90 KS 1 (H. Basam Abul A'la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

91 KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

“Untuk penangan faktor penghambat ini mas, saya menghimbaukan dan mensosialisasikan kepada pendidik dan tenaga pendidik beserta wali murid pada saat pemberian rapot dan rapat-rapat dengan wali murid agar mereka terus mendukung dan memahami dengan baik tetapi ketika saya sudah memberikan pemahaman kepada para pendidik dan tenaga pendidik kok tetap tidak dapat membantu ya saya siap untuk turun tangan mas.”⁹²(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Dari ungkapan diatas bahwa MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto memberikan penanganan ataupun solusi untuk mengatasi hambatan yang ada dengan cara memberikan masukan serta pemahaman kepada para wali murid bahwa suatu program dilakukan membuhkan biaya dan dalam melaksanakan program-program tentunya membutuhkan dukungan dari wali murid untuk menuju madrasah yang berkualitas.

Dalam melaksanakan program pelatihan mandiri *in house training* tentu tak lepas dari dampak positif dan negatif yang mana hal ini disampaikan oleh kepala madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto yakni bapak Basam Abul A’la sebagai berikut:

“Kalau bicara dampak ya mas, jelas ada positif dan negatifnya. Dampak positifnya ya sekolah banyak diminati dan dikenal orang banyak, serta memiliki prestasi, mutunya meningkat dan banyak lagi lah mas dampak positif dari pelatihan mandiri *in house training* untuk meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidiknya. Kemudian dampak negatifnya mas bisanya kepada para pendidik dan tenaga pendidik yang diberikan pelatihan ada yang tak serius, ada yang sekedar ikut-ikut saja.”⁹³(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Dari ungkapan barusan bahwa MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto

⁹² KS 1 (H. Basam Abul A’la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

⁹³ KS 1 (H. Basam Abul A’la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

dalam mengelola pelatihan mandiri *in house training* dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidiknya mempunyai dampak positif yakni mutu madrasah bertambah lagi dikenal orang banyak, dan memiliki prestasi sendiri yang dapat dibanggakan, kemudian dampak negatifnya para pendidik dan tenaga pendidik masih ada yang menyepelekan hasil dari pelatihan mandiri *in house training* ini.

Dan untuk menggulangi dampak negatif atau keteledoran pendidik dan tenaga pendidik yang menyepelekan pelatihan mandiri ini, kepala madrasah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto bapak Saiful Huda mengungkapkan bahwa ada solusi atas dampak negatif tersebut yakni sebagai berikut:

“Nah sebelum memberikan amah kepada para pendidik dan tenaga pendidik mas, kami membuat *open recruitment*, seleksi dan psikotes kepada para calon pendidik dan tenaga pendidik yang kami butuhkan atau sesuai bidangnya dimadrasah ini mas, yang mana nantinya akan kami kembangkan lagi melalui pelatihan mandiri ini mas karena menurut saya bahwa orang yang pintar ialah orang yang mau berproses belajar lagi dan sebaliknya orang yang tak mau berproses dan belajar ialah orang yang benar-benar tertinggal. Dan nantinya ketika kami sudah menyeleksi sesuai bidangnya nanti bisa diadakan pelatihan mandiri atau istilahnya *in house training* ini sesuai bidangnya masing-masing mas.”⁹⁴(S. W. KS. Piht/18-02-2023)

Dari ungkapan kedua kepala madrasah diatas baik dari segi faktor pendukung, faktor penghambat dan dampak positif serta negatifnya dapat disimpulkan bahwa ada beberapa kriteria untuk meningkatkan mutu

⁹⁴ KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

pendidikan sekolah yang mana sebagai penunjang agar disetiap sekolah memiliki mutu yang lebih baik lagi dan dapat dipercaya oleh masyarakat sekitar.

c. Hasil *In House Training*

(Sagala, 2010: 31) Menyatakan bahwa pengalaman belajar akan melatih peserta didik untuk menguasai ilmu pengetahuan yang dipelajarinya dan menguasai ketrampilan yang sesuai dengan materi yang dipelajarinya. Pengalaman belajar menunjukkan aktivitas belajar yang dilakukan peserta didik dalam berinteraksi dengan objek belajar untuk mencapai kompetensi dasar dan dapat dipilih sesuai kompetensinya, serta juga dapat dicapai dalam kelas dan diluar kelas. Lebih jauh (Sagala) juga mengatakan bahwa untuk pengalaman belajar bisa berupa mendemonstrasikan, mempraktikkan, mensimulasikan, mengadakan eksperimen, menganalisis, mengaplikasikan dan lain sebagainya.⁹⁵

Dari yang sudah dikemukakan teori diatas dapat dianalisis dari apa yang sudah diteliti bahwa hal ini sama dengan apa yang sudah disampaikan oleh kepala madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto bapak Basam Abul A'la sebagai berikut:

“Dengan adanya pelatihan-pelatihan atau *in house training* ini mas dapat meningkatkan mutu pendidikan melalui melatih para pendidik dan tenaga pendidikan yang mana nantinya mutu pendidikan di

⁹⁵ Asep Dimyadi Maolana, “*PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DALAM MENYUSUN RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN MELALU IN HOUSE TRAINING*”, Di SD Negeri 011 Kembang Harum UPTD Pendidikan Pasir Penyus Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu, Riau, Indonesia., Jurnal Pendidikan Tambusai, ISSN: 2614-6754 (Print) ISSN: 2614-3097 (Online), Vol. 2 No. 5 Tahun 2018.

madrasah ini dapat meningkat dan para pendidik dan tenaga pendidik mendapatkan pengetahuan baru, pengalaman baru serta motivasi baru yang nantinya tidak akan tertinggal oleh zaman yang semakin berkembang ini mas.”⁹⁶(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Sama halnya dengan kepala madrasah MTs Pondok Pesantren Al-

Amin Mojokerto bapak Saiful Huda mengungkapkan bahwa:

“Pengalam-pengalaman belajar dari para pendidik dan tenaga pendidik ini mas sangat berpengaruh pada pemeberian pelajaran atau memahami para peserta didik. Dan saya sangat mendukung dengan adanya pelatihan mandiri atau istilahnya *in house training* ini mas karena dapat meningkatkan mutu pendidikan baik dari pendidiknya, tenaga pendidiknya dan siswanya, dan hasil dari adanya kegiatan ini para siswa mampu mengimplementasikan, menerapkan dan bisa mempraktikan dari materi yang sudah diberikan dari para pendidik dan tenaga pendidik yang sudah dilatih tadi.”⁹⁷(S. W. KS. Piht/18-02-2023)

Berdasarkan hasil yang diteliti dapat dianalisis bahwa dampak dari kegiatan pelatihan mandiri atau *in house training* yang sudah dilakukan oleh kedua madrasah diatas ini dapat meningkatkan kualitasa kompetensi para pendidik dan tenaga pendidik serta memberikan efek yang sangat positif terlebih lagi dapat meningkatkan kualitas mutu pendidikan lagi.

d. Evalusai

Seuai yang diungkapkan oleh Rusydi Ananda & Tien Rafida: evaluasi merupakan hal yang terkait dengan proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang akan di implementasikan, didesain, dicapai yang mana berdampak dapat

96 KS 1 (H. Basam Abul A’la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

97 KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

membantu membuat keputusan, mempertanggung jawabkan dan meningkatkan pemahaman.

Dari hasil penelitian yang sudah diperoleh peneliti dapat dianalisis dan menunjukkan bahwa evaluasi dari peningkatan mutu pendidikan melalui pengelolaan *in house training* ini sangat penting untuk dilakukan karena dari evaluasi ini diharapkan bahwa madrasah harus tetap memberikan kualitas yang terbaik. Dan hal ini sesuai dengan napa yang disampaikan kepala madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto bapak Basam Abul A'la yakni sebagai berikut:

“Evaluasi tetap ada mas tapi kami pihak madrasah tidak menjadwalkan evaluasi ini begitu saja, karena di madrasah ini menunggu moment hari kosong atau ketika tidak ada jam mengajar ya kita evaluasi bersama-sama guna untuk mengontrol kualitas dari mutu pendidikan yang ada di madrasah ini mas.”⁹⁸(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Hal ini bertolak belakang dengan napa yang disampaikan oleh kepala madrasah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto bapak Saiful Huda yakni:

“Untuk evaluasi dilakukan secara berkala setiap semester, dan salah satunya dalam proses mengajar dalam madrasah ialah supervisi pembelajaran dan supervisi perangkat, dan dari supervisi tersebut dapat diketahui perubahan-perubahan dari pendidik yang disupervisi tadi.”⁹⁹(S. W. KS. Piht/18-02-2023)

Hasil wawancara dari kedua madrasah di atas dapat diketahui bahwa

⁹⁸ KS 1 (H. Basam Abul A'la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

⁹⁹ KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

evaluasi dalam hal peningkatan mutu pendidikan harus terus menerus dilakukan karena menjadi suatu acuan untuk melakukan rancangan atau program yang dapat meningkat kualitas dari kedua madrasah diatas.

Maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi yang sudah diungkapkan oleh kedua kepala madrasah diatas sama dengan yang diungkapkan oleh Rusydi Ananda & Tien Rafida, bahwa evaluasi dalam peningkatan mutu pendidikan yang dilakukan kedua madrasah diatas telah berjalan dan sesuai dengan apa yang di inginkan oleh masing-masing madrasah, karena dari peningkatan mutu pendidikan yang baik mampu menunjukkan prestasi dari madrasah, mengelola madrasah dengan baik dan mempunyai lulusan yang berkualitas dari hal tersebut ditujukan agar masyarakat dapat memandang bahwa kedua madrasah ini memiliki kualitas mutu pendidikan yang bagus.

2. Peningkatan Mutu Pendidik DanTenaga Kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto

Mutu menciptakan lingkungan baik dari pendidik, orang tua, pejabat pemerintahan, wakil masyarakat, dan pembisnis, untuk bekerjasama guna memberi peluang dan harapan masa depan peserta didik. Setiap orang mengharapkan bahkan menuntut mutu dari orang lain, sebaliknya orang lain juga selalu mengharapkan dan menuntut mutu dari diri kita. Ini artinya mutu bukanlah suatu yang baru, karena mutu adalah naluri manusia. Mutu secara esensial digunakan untuk menunjukkan kepada suatu penilaian atau

penghargaan yang di berikan atau dikenakan kepada barang (Produk) dan jasa (Service) tertentu, berdasarkan pertimbangan obyektif atas bobot dan kinerjanya. Mutu adalah suatu cara dalam mengelola suatu organisasi yang bersifat komperhensif dan terintegritas yang diarahkan dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan.

Menurut Arcoro, mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Mutu didasarkan pada akal sehat, karena mutu merupakan keseluruhan ciri-ciri dan karakteristik dari sebuah produk. Dari pemahaman diatas menunjukkan bahwa mutu tidak dapat didefinisikan jika tidak terkait dengan konteks tertentu.¹⁰⁰

Dari analisis temuan teori diatas bahwa hal ini juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto bapak Basam Abul A'la yakni:

“Adanya pelatihan mandiri *in house training* ini mas untuk menciptakan mutu pendidikan yang lebih baik lagi baik dari leingkungan madrasah, hubungan anatar wali murid dan masyarakat, semua komponen ini harus bekerja sama agar terciptanya peluang serta harapan masa depan kepada para didik. Karena semua orang berhak mendapatkan ilmu”¹⁰¹(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Hal ini juga sesuai denga napa yang dismapaikan oleh kepala madrasah

MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto bapak Saiful Huda yakni:

“Program peningkatan mutu pendidikan ini juga menjadi salah satu program baik dari Yayasan dan madrasah, dengan adanya pelatihan ini ditujukan agar dapat meningkatkan invasi pembelajaran dalam rangka

¹⁰⁰ Amrullah Aziz, “Peningkatan Mutu Pendidikan”, Jurnal Studi Islam, Vol. 10 No. 2, Desember 2015, STAI PANCAWAHANA BANGIL Jl. Untung Surapati 366 Bangil.

¹⁰¹ KS 1 (H. Basam Abul A'la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

meningkatkan mutu pendidikan yang mana sesuai dengan supervisi pendidik dan termasuk program kerja dari kepala madrasah.”¹⁰²(S. W. KS. Piht/18-02-2023)

“Dan dalam meningkatkan mutu pendidikan terdapat beberapa alur yang dilalui oleh para pendidik dan tenaga pendidik, salah satu alur dalam rangka meningkatkan mutu ini kami membentuk tim penjamin mutu internal yang nantinya akan mudah untuk mengontrolnya.”¹⁰³(S. W. KS. Piht/18-02-2023)

Sedangkan di MTs Al-Jihadul Chakim mengatakan bahwa mereka tidak mempunyai tim sendiri tetapi semua pihak atau komponen harus ikut serta, hal ini sudah disampaikan oleh bapak Basam Abul A’la selaku kepala madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto:

“Dalam madrasah ini memang tidak mempunyai tim penjamin mutu tetapi semua komponen baik dari guru dan tenaga guru bertanggung jawab atas pelatihan mandiri *in house training* ini dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan”¹⁰⁴(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Dari analisis dari temuan teori dan hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa mutu ialah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan dan didasarkan pada akal sehat, karena mutu merupakan keseluruhan ciri-ciri dan karakteristik dari sebuah produk. Dan kedua madrasah diatas melakukan peningkatan mutu pendidikan dengan menggunakan pelatihan mandiri *in house training*.

102 KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

103 KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

¹⁰⁴ KS 1 (H. Basam Abul A’la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

3. Pengelolaan *In House Training* Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto

Dalam UU NO. 20 Tahun 2003, Pasal 26 disebutkan bahwa Kursus dan Pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, ketrampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri dan atau juga melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Pendidikan dan Latihan bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan didunia kerja untuk mengembangkan tenaga kerja yang ada. Pengembangan tenaga kerja adalah program yang khusus dirancang oleh suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan memperbaiki sikapnya.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *training and development* yang artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu untuk melakukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk memperispkan para tenaga kerja pendidikan untuk mneghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum dikuasainnya. Pelatihan yang diselenggarakan oleh instasi baik pemerintahan maupun swasta atau perusahaan masih bersifat proyek, karena berdasarkan jadwal kegiatan pelatihan sesuai dengan anggaran yang ada, bukan berdasarkan kebutuhan dari

tenaga kerja itu sendiri.¹⁰⁵

Dari pengertian tersebut hal ini sama dengan apa yang disampaikan oleh bapak Basam Abul A'la selaku kepala madrasah MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto dalam pengelolaan *in house training* dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik, yakni sebagai berikut:

“Dengan mengadakan pelatihan *in house training* ini sangat penting dan dibutuhkan oleh para pendidik dan tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan mutu madrasah mas, karena suatu madrasah yang memiliki mutu yang baik dan berkualitas banyak diminati oleh masyarakat.”¹⁰⁶(S. W. KS 1. Piht/11-01-2023)

Hal ini juga sesuai dengan ungkapan kepala madrasah MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto bapak Saiful Huda yakni:

“Dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan saya melakukan pelatihan mandiri atau istilahnya *in house training* ini bagi pendidik dan tenaga pendidik yang mana nantinya dapat mengembangkan para peserta didik nantinya.”¹⁰⁷(S. W. KS. Piht/18-02-2023)

Dari penelitian hasil wawancara kedua kepala madrasah diatas bahwa kedua madrasah diatas membutuhkan pelatihan mandiri *in house training* dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas masing-masing madrasah, hal ini telah dibenarkan dengan hasil wawancara diatas dan juga sama dengan undang-undang yang isinya tentang, dalam UU NO. 20 Tahun 2003, Pasal 26 disebutkan bahwa Kursus dan Pelatihan

¹⁰⁵ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003

¹⁰⁶ KS 1 (H. Basam Abul A'la, M. Pd.), “Hasil Wawancara”, 11 Januari 2023, MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto.

¹⁰⁷ KS (Saiful Huda, M. Ag., S. Pd.), “Hasil Wawancara”, 18 Februari 2023, MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto.

diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, ketrampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri dan atau juga melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi lagi nantinya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti yang mana sudah dikelola dan dianalisis, maka peneliti mengambil kesimpulan dari apa yang sudah diteliti dan sudah dibahas mengenai Pengelolaan *In House Training* Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Pendidik (Studi multikasus di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto). Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengelolaan *In House Training* di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto dilakukan cukup baik dan efisien selain itu dalam pelaksanaanya dilakukan satu tahun duakali dan biasanya dilaksanakan sebelum memasuki ajaran baru serta sebelum memasuki ujian semester. Pelatihan *in house training* dilakukan dengan metode pelatihan, BIMTEK dan *workshop*, dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan para pendidik dan tenaga pendidik atau SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada pada masing-masing madrasah, seperti Bimtek IKM, Bimtek Penyusunan Soal, Pembelajaran Berdeferensi. Maka dari itu pelatihan mandiri *in house training* ini sangat dibutuhkan bagi para pendidik dan tenaga pendidik yang nantinya berimbas pada peserta didik dari kefahaman, kemahiran dan pengaplikasian dari apa yang sudah diajarkan oleh para pendidik dan tenaga pendidik.

Dan juga pelatihan *in house training* juga dapat meningkatkan kemampuan, skill dan motivasi para pendidik dan tenaga kependidikan untuk menghadapi zaman yang kian berkembang.

2. Peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto, diwujudkan untuk meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) ditempuh dengan melakukan perencanaan program pelatihan mandiri untuk pendidik dan tenaga pendidik. Kedua madrasah juga memiliki nilai mutu masing-masing seperti PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang mana digunakan sebagai tolak ukur pendidik dan tenaga pendidik yang sudah diberikan pelatihan mandiri yang sudah dilakukan oleh kedua madrasah, serta dilihat dari analisis swot (kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman) yang nantinya kedua kepala madrasah dapat mengetahui kekurangan SDM (Sumber Daya Manusi) yang dimiliki. Hal ini dibuktikan dengan bagaimana pendidik dapat menciptakan suasana pembelajaran yang baik dan bagaimana memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Pengelolaan *in house training* dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto memberikan dampak terhadap kualitas mutu SDM (Sumber Daya Manusi) dengan melakukan pelatihan mandiri *in house training* seperti BIMTEK dan *workshop* metode mengajar. Hal ini telah dibenarkan dengan hasil penelitian diatas, bahwa setiap pendidik dan tenaga pendidik

memerlukan *upgrade* lagi mulai dari ilmu pengetahuan, ketrampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri dan atau juga melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi lagi nantinya.

B. Saran

Dan bagian terakhir, peneliti memiliki saran sebagai bahan masukan bagi madrasah dalam pengelolaan in house training dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik sebagai berikut :

1. Bagi madrasah, yakni MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto, mampu mempertahankan pengelolaan in house training dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik. Karena pelatihan mandiri menjadi suatu faktor bagi sebuah madrasah yang mana dapat meningkatkan mutu pendidikan yang ada pada masing-masing madrasah.
2. Bagi Yayasan, yakni MTs Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto dan MTs Al-Jihadul Chakim Mojokerto harus tetap mengevaluasi secara terus menerus pelatihan dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik ini karena dari evaluasi tersebut dapat diketahui apa saja yang dibutuhkan serta kekurangan yang dimiliki oleh kedua madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah masing-masing.
3. Pendidik dan tenaga pendidik harus selalu siap dengan adanya pelatihan mandiri dalam rangka untuk meningkatkan mutu pendidikan bagi madrasah masing-masing, karena setiap saat ilmu sangat berkembang dan dengan adanya

pelatihan mandiri diharapkan agar para pendidik dan tenaga pendidik tidak tertinggal zaman yang kian berkembang.



DAFTAR PUSTAKA

- Alif Laela Nez, “Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan Melalui MBS”, Jurnal Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan (2013), ISBN 978-602-14215-0-5, 381-389.
- Blasius Sudarsono, “Dokumentasi, Informasi, dan Demokratisasi,” Baca: Jurnal Dokumentasi Dan Informasi Vol. 27 No. 1 (2003), 8.
- Budiyono, Penelitian Kualitatif Proses Pembelajaran Menulis, Oleh FKIP Universitas Jambi, Jurnal Pena Vol. 3 No. 2 Desember 2013, 13.
- Burhan Bugin, Metodologi Penelitian Sosiasl Format Kuantitatif Dan Kualitatif, (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), 142.
- Corinorita, “Pelaksanaan In House Training Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru, Suara Guru”, Jurnal: Ilmu Pendidikan Sosiasl, Sains, dan Humaniora, (2017), 119.
- Daryanto, Manajemen Diklat Dan Pembinaan, (Yogyakarta: Gava Media, 2014), Hal 26.
- Desniwita, “Manajemen In House Training di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru”, Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru (2019), 10-45.
- Djunaidi Ghoni dan Fauzan ALmanshur, Metode Penelitian Kualitatif, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), 164.
- Erawadi, Rosna Leli Harahap, “Kebijakan Pengembangan Mutu Guru dan Tenaga kependidikan pada Lembaga Pendidikan Dasar Islam”, Jurnal PGMI STIT Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara BUNAYYA, Vol. I No. 1 (Januari-Maret 2020), 69-75.
- Frischa Bunga Permata Dewi, “Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dalam Program Excellent di MTs Negeri 02 Brebes”, Skripsi Universi Islam Negeri Walisongo Semarang (2019), 8-22.
- Haris Herdiansyah, Metode Penelitian Kualitatif, (Jakarta: Salemba Humanika, 2019), halaman 80-90
- Hengki Wijaya, Analisis Data Kualitatif: Ilmu Pendidikan Teologi (Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffary, 2018). 121.
- Hermanto Sofyandi, Manajemen Sumberdaya Manusia, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 113.
- Himpunan peraturan perundang-undangan republic Indonesia Guru dan Dosen, (Bandung: Nuansa Aulia, 2006), Cet. 3, 5.
- Ibid, 18.
- Jozef Raco, Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2018), 112.

- Jozef Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2018), 16.
- K. Dharman, Y. Ramona, dan N. N. Rupiasih, “Model Pembinaan ‘In-House Training’ Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kemampuan Guru Dalam Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah”, *Jurnal Udayana Mengabdi*, Vol. 15 No. 2 (Mei 2016), 74-81.
- Kasmir, *Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), 126.
- Lexy Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1998), 3.
- Lexy Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1998), 6.
- M. Hariwijaya, *Metode Penulisan Skripsi, Tesis, Dan Desertasi Untuk Ilmu Sosial & Humaniora*, (Yogyakarta: Parama Ilmu, 2015), 118.
- Maris Setiyo Nugroho, “Keefektifan In House Training Pekerja Beton Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih”, (Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), 20.
- Maris Setiyo Nugroho, *Skripsi, Keefektifan In House Training Pekerja Beton Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Teknik Bangunan Di SMK Negeri 2 Pengasih*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), 17-18.
- Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), 125.
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), 45-46.
- Muhammad Fadhli, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, *Jurnal Itqan*, Vol. VII No. 1, (Januari-Juni 2016), 103-109.
- Muhammad Yusri Bahctiar, *Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, *Jurnal Publikasi Pendidikan*, Vol. VI No. 3 (Oktober 2016), 196-200.
- Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 87.
- Musfiquon, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2012), 117.
- Nana Surya Permana, “Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru”, *STUDIA DIDAKTIKA : Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan* Vol. 11 No. 1 (2017), 1-7.
- Nurhafni, “Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Bahan Ajar Mata Pelajaran Melalui Kegiatan In House Training (Iht) Yang Berkelanjutan Di Sman 7 Pekanbaru”, *Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*, Vol. 6 No. 3 (Mei 2022).

- Nurussalami, "Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Intelektual Prodi MPI*, Vol. 11 No. 1 (Januari-Juni 2022), 125-130.
- Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 15-16.
- Rosaliza Mita, "Wawancara, Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitian Kualitatif," *Ilmu Budaya* Vol. 11, no. 2 (2015), 77.
- Sandu Sinyoto dan Sindik Ali, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), Halaman 12-37.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2016), 187.
- Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru* (Jakarta: Kencana, 2011), 94.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 247 - 253.
- Sukna Windhari Dagong, I Kadek Satria Arsana, "kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SMP Negeri 3 Kwadang", *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 9 No. 2 (2019), 205-213.
- Suwatno, Donni Juni Priansa, *manajemen SDM dalam Organisasi public dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 124.
- Titik Suhartini, "In House Training (Iht) Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rpp Merdeka Belajar", *JANACITTA: Journal of Primary and Children's Education*, Vol. 4 No. 1 (Maret 2021), 67-75.
- Tuti Herawati, "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas", *Tesis Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya* (2020), 12-45.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003.
- Wasilah, Tutut Sholihah, "Strategi Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SDIT Almanar", *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora*, Vol. 1 No. 2(Agustus 2022), 43-49.
- Wawancara dengan bapak Dr. H. Bassam Abdul A'la, M.Pd., selaku kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Al-Jihadul Chakim Mojokerto pada 24 November 2022 pukul 08:45 WIB
- Wawancara dengan bapak Saiful Huda, S. Ag, M. Pd., selaku kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Amin Mojokerto pada 26 November 2022 pukul 10:15 WIB