

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.¹

Efektivitas merupakan ketetapan suatu tindakan kesempurnaan (jaminan) hasil suatu pekerjaan itu sendiri. Sedangkan efisiensi adalah sikap penghematan pemakaian bahan dan waktu serta biaya yang dilakukan oleh masing-masing personil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.²

Suatu kegiatan atau aktivitas dapat dikatakan efektif bila memenuhi beberapa kriteria tertentu. Efektivitas sangat berhubungan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, serta adanya usaha atau partisipasi aktif dari pelaksana tugas tersebut. Secara umum, beberapa tolak ukur atau kriteria efektivitas adalah sebagai berikut:³

a. Efektivitas keseluruhan

Yaitu sejauh mana seseorang atau organisasi melaksanakan tugas pokoknya. Artinya sejauh mana tugas kependidikan yang para pendidik laksanakan dalam menjalankan tugas kependidikan.

b. Produktivitas

Yaitu kuantitas jasa pokok yang dihasilkan seseorang, kelompok, atau organisasi. Meningkatkan mutu profesionalitas guru merupakan aspek lain yang

¹ Tjutu Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), 109.

² Jusuf Suit dan Al Masdi, *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Graha Indonesia, 1996), 94.

³ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012), Hal. 214.

sangat penting sebagai peningkatan mutu hasil mencetak generasi unggul.

c. Efisiensi

Yaitu ukuran keberhasilan suatu kegiatan yang dinilai berdasarkan besarnya sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Misalnya dalam menjalankan kependidikan seberapa besar kemampuan yang dihadirkan dalam menjalankan pengajaran sesuai kompetensi yang lebih dimiliki.

d. Semangat kerja/mengajar

Yaitu kecenderungan seseorang berusaha lebih keras mencapai tujuan organisasi, misalnya perasaan dalam meningkatkan mengajar ataupun meningkatkan kesuksesan sekolah dalam mencetak siswa yang unggul.

e. Keterpaduan

Yaitu adanya komunikasi dan kerjasama yang baik antar anggota organisasi dalam mengkoordinasikan usaha kerja mereka, misal dalam kompetensi yang saling dimiliki dalam meningkatkan keprofesionalis para pendidik akan mengembangkan tingkat efisiensi yang baru.

f. Kepuasan kerja/mengajar

Yaitu timbal-balik atau kompensasi positif yang dirasakan seseorang atas peranannya dalam organisasi. Dalam kependidikan timbal-balik yang diterima oleh pendidik adalah kepuasan siswa dalam menerima pelayanan para pendidik dan berkembangnya hasil prestasi siswa selama mendapatkan bimbingan dari para pendidik.

2. *In House Training*

a. Pengertian *in house training*

Menurut Sujoko, *In house training* 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.⁵ *In House training* 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 harus dilakukan secara eksternal, namun dapat dilakukan secara internal oleh guru lain.⁶

Berdasarkan dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *in house training* menurut penulis merupakan program pelatihan yang dilakukan dari pihak sekolah sendiri untuk meningkatkan Profesionalitas guru, kompetensi guru, serta kinerja guru.

Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan atau para pendidik, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan,

⁴ Corinorita, "Pelaksanaan In House Training untuk Meningkatkan Kompetensi Guru," *Suara Guru, Jurnal: Ilmu Pendidikan Sosial, Sains, dan Humaniora*, (2017), 119.

⁵ Dina Indriani, " In House Training Persiapan Guru Hadapi Tahun Ajaran Baru, Juli. 10, 2018. , <https://jateng.tribunnews.com/2018/07/10/in-house-training-persiapan-guru-hadapi-tahun-ajaran-baru>.

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

akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi lagi kesenjangan.⁷

Istilah pelatihan ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*.

Adapun menurut Mariot Tua Efendi (2002), latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai ataupun pendidik. Selanjutnya ia menambahkan pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Akan tetapi dilihat dari tujuannya, kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat itu, sedangkan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja. Pelatihan bagi pendidik merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar terdidik semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.⁸

1) Tujuan Pengembangan dan Pelatihan

Ada dua tujuan utama program latihan dan pengembangan karyawan atau pendidik, yaitu (a) menutup gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan; (b) meningkatkan efisien dan efektivitas kerja karyawan

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

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

atau pendidik dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.⁹

2) Tahap Perencanaan Pelatihan (*Training*)

Analisis kebutuhan pelatihan (*Training need analysis*) pada tahap pertama organisasi memerlukan fase penilaian yang ditandai dengan satu kegiatan utama, yaitu analisis kebutuhan pelatihan. Ada situasi yang menuntut organisasi untuk melakukan analisis tersebut, yaitu : *performance problem*, *new system and technology*, dan *automatic and habitual training*; (a) situasi pertama berkaitan dengan kinerja profesionalitas pendidik yang mengalami degradasi kualitas atau kesenjangan antara unjuk kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan; (b) situasi kedua, berkaitan dengan penggunaan komputer, prosedur, atau teknologi baru yang diadopsi untuk memperbaiki efisiensi operasional lembaga; (c) situasi ketiga, berkaitan dengan pelatihan yang tradisional dilakukan berdasarkan persyaratan tertentu, misalnya kewajiban legal seperti masalah kesehatan dan keselamatan kerja.

Training need analysis merupakan analisis kebutuhan work place secara spesifik untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas. Informasi tersebut dapat membantu organisasi dalam menggunakan sumber daya (dana, waktu, dan lain-lain) secara efektif, sekaligus menghindari kegiatan pelatihan yang tidak perlu. Dapat pula dipahami sebagai investigasi sistematis dan komprehensif tentang berbagai masalah, dengan tujuan mengidentifikasi secara tepat beberapa dimensi persoalan, sehingga organisasi dapat mengetahui masalah tersebut perlu dipecahkan melalui program pelatihan atau tidak.¹⁰

3) Gejala Pemicu Pelatihan dan Tantangan Pengembangan

⁹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 127.

¹⁰ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 129.

- i. Faktor pemicu munculnya kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Ada beberapa fenomena organisasional yang dapat dikategorikan sebagai gejala pemicu munculnya kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Tidak tercapainya standar pencapaian kerja, pendidik tidak produktif, tingkat hasil yang dicapai tidak maksimal merupakan beberapa contoh gejala umum dalam organisasi.

Menurut Blanchard and Huszco menyebutkan lima gejala utama dalam organisasi yang membutuhkan penanganan, yaitu: (a) *low productivity* (produktivitas rendah); (b) *high absenteeism* (absensi tinggi); (c) *low employee morale* (moral karyawan rendah); (d) *high grievances* (keluhan yang tinggi); (e) *low profitability* (profitabilitas rendah).¹¹

- ii. Hubungan faktor penyebab dan gejala organisasional

Kelima gejala dalam organisasi dapat disebabkan tiga faktor yang meliputi: kegagalan dalam memotivasi karyawan, kegagalan organisasi dalam memberi sarana dan kesempatan yang tepat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kegagalan organisasi memberi pelatihan, dan pengembangan secara efektif kepada karyawan.¹²

Dalam situasi itulah program pelatihan sangat mengandalkan *training need analysis* (TNA) atau analisis kebutuhan pelatihan, yang berorientasi pada pengembangan karyawan.

- iii. Tantangan pengembangan sumber daya manusia

¹¹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 131

¹² Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 131

Beberapa tantangan pengembangan yang merupakan faktor dalam mempertahankan karyawan yang efektif, yaitu:

- a) Keusangan (*obsolescence*) terjadi apabila seorang karyawan tidak lagi mempunyai pengetahuan atau kemampuan untuk tidak lagi mempunyai pengetahuan atau kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Tanda-tanda keusangan, yaitu sikap yang kurang tepat, prestasi yang menurun, atau prosedur kerja yang tertinggal zaman.
- b) Perubahan sosioteknis dan teknologi
- c) Perputaran tenaga kerja; keluar-masuknya karyawan akan berpengaruh pada sistem lembaga, sehingga pengembangan pendidik harus setiap saat.¹³

b. Tujuan dan Fungsi kebutuhan *In House Training*

1) Tujuan kebutuhan *In house training*

Adapun tujuan pelatihan adalah untuk :¹⁴

- i. Memastikan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi.
- ii. Memastikan bahwa para peserta pelatihan benar-benar orang yang tepat untuk mengikuti pelatihan.
- iii. Memastikan bahwa ia mendapatkan dukungan dari berbagai pihak organisasi.

2) Level tinjauan mengukur program *in house training*

Adapun tinjauan pengukuran *in house training* adalah:¹⁵

¹³ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 131

¹⁴ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018), 116

¹⁵ Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc. 2006), 21

- i. *Reaction* : alat ukur kepuasan terhadap program *in house training*.
 - ii. *Learning* : sejauh mana peserta meningkatkan pengetahuan, dan / atau meningkatkan keterampilan sebagai akibat dari *in house training*.
 - iii. *Behavior* : sejauh mana perubahan perilaku telah terjadi karena peserta menghadiri *in house training*.
 - iv. *Result* : hasil akhir yang terjadi karena peserta menghadiri *in house training*.
3. Meningkatkan Profesionalitas Guru

Meningkatkan dan pengembangan tenaga kependidikan khususnya guru dapat dilakukan secara perorangan, ataupun juga dapat dilakukan secara bersama. Secara perorangan ataupun bersama, peningkatan mutu profesi dapat dilakukan baik secara formal maupun informal. *In house training* sendiri suatu kegiatan peningkatan dan pengembangan profesionalitas guru secara informal yang dicanangkan lingkup lembaga itu sendiri.

Menurut Syaiful Sagala usaha pembinaan dan pengembangan guru, meliputi :¹⁶

- a. Pembinaan melalui Asosiasi Kependidikan

Sebagai suatu asosiasi perlu melaksanakan training profesi untuk meningkatkan kualitas anggota di organisasi dan pengakuan masyarakat pemerintah. Training profesi sebagai upaya memfasilitasi peningkatan kualitas, Saiful Sagala mengemukakan memfasilitasi berarti mempromosikan atau membuat sesuatu terjadi dengan mudah dan dapat dilakukan oleh orang lain.

Pelaksanaan training dapat dilaksanakan oleh pemerintah ataupun lembaga itu sendiri atau bisa dikatakan inisiatif dalam meningkatkan kualitas guru yang ada disekolah. Sedang yang dilaksanakan pemerintah yaitu Departemen terkait untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja, tetapi juga oleh asosiasi profesi untuk pertumbuhan jabatan dan efektifitas profesi

¹⁶ Saiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, TT), 219.

organisasi. Adapun asosiasi yang menaungi pendidikan di Indonesia antara lain Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia IPBI), Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI), Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Forum Musyawarah Pendidikan Indonesia (FORMOPI), Himpunan Sarjana Administrasi Pendidikan Indonesia (HISARPIN), dan lain sebagainya.

Ungkapan diatas mengharapkan bahwa asosiasi tersebut harus memiliki program yang jelas khususnya berkaitan dengan berbagai jenis training untuk semua tingkatan guru dan bidang keahliannya, dengan demikian memungkinkan untuk meningkatkan kualitas profesional guru.¹⁷

b. Pembinaan Melalui Program *Pre Service* dan *In Service*

1) Program *Pre Service*

Faktor tenaga kependidikan harus menjadi perhatian utama untuk menjalin terwujudnya gagasan menjadi suatu realitas. Tenaga kependidikan disiapkan melalui *pre service teacher edication* sebagai lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dengan strategi pelaksanaan dan pengembangan yang ditangani oleh perguruan tinggi (FKIP, FIP, STKIP, dan Tarbiyah) yang menghasilkan tenaga kependidikan dan melakukan inovasi dengan menanamkan pemahaman yang mendalam tentang kurikulum pada calon guru dengan melakukan evaluasi pada tiap periode yang telah ditentukan untuk menjamin kesinambungan pengembangan staf.

2) Program *In Service Education / In House Training* dalam Pertumbuhan Jabatan

Dalam pengembangan kemampuan profesional melalu *in service* (penataran atau pelatihan) terkesan bahwa selama ini pelaksanaan kurang sistematis. Sedikit sekali program training dilaksanakan atas asas kebutuhan dan permintaan

¹⁷ Saiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, 220.

para guru dalam meningkatkan kemampuan profesional.

Oliva mengemukakan ciri-ciri program *in service education* yang efektif adalah desain program *training education* secara integratif memberikan dorongan organisasi menjalankan fungsinya. Program training education direncanakan secara komprehensif antara sekolah dan lembaga (guru, administrasi, supervisor, staf non guru, guru) secara kolaboratif berdasarkan kebutuhan partisipan yang layak diterima. Dan yang berhak mengontrol aktivitas *training education* atau *in service education* adalah sekolah, direktur atau pimpinan kantor pusat pengembangan, pusat pendidikan guru, dan departemen pendidikan.¹⁸

4. Profesionalitas Guru

Profesionalitas menjadi tuntutan dari setiap pekerjaan. Apalagi profesi guru yang sehari-hari menangani benda hidup yang berupa anak-anak atau siswa dengan berbagai karakteristik yang masing-masing tidak sama. Pekerjaan guru menjadi lebih berat tatkala menyangkut peningkatan kemampuan anak didiknya, sedangkan kemampuan dirinya mengalami stagnasi.¹⁹ Sedangkan menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 5, disebutkan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah.²⁰ Dalam pengertian ini akan dibagi menjadi dua sudut pandang dalam pemahaman profesionalitas, yaitu :

a) Pengertian secara etimologi

¹⁸ Saiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, 225.

¹⁹ Nadhirin, *Supervisi Pendidikan Integratif Berbasis budaya* (Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta, 2009), 20.

²⁰ Reni Fahdini, dkk. "Identifikasi Kompetensi Guru Sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Kabupaten Sumedang," *Jurnal Mimbar Sekolah Dasar*, Vol. 1 no. 1 (2014) <http://ejournal.upi.edu/index.php/mimbar/article/view/1362>.pdf, 32-34.

Secara etimologi, profesi berasal dari istilah bahasa inggris *profession* atau bahasa latin *profecus*, yang artinya mengakui, pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Profesionalisme berasal dari kata bahasa Inggris “*Profesionalism*” yang secara lesikal berarti profesional. Orang yang profesional memiliki sifat-sifat yang berbeda dengan orang-orang yang tidak profesional, meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berbeda pada satu ruang kerja. Tidak jarang pula orang yang berlatar belakang pendidikan yang sama dan bekerja pada tempat yang sama menampilkan kinerja profesional yang berbeda, serta berbeda pula pengakuan masyarakat kepada mereka.²¹

b) Pengertian secara terminologi

Secara terminologi, profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai profesinya itu.²²

Istilah profesional berarti orang yang mempunyai keahlian, pekerjaan yang bersifat profesional, yaitu pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus disiapkan untuk itu. Guru yang profesional adalah mereka yang spesifik memiliki pekerjaan yang didasari oleh keahlian keguruan dengan pemahaman yang mendalam terhadap landasan kependidikan, dan/atau secara akademi memiliki pengetahuan teori-teori kependidikan dan memiliki keterampilan untuk dapat mengimplementasikan teori kependidikan tersebut.²³

c) Kriteria profesionalitas

²¹ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002), 23.

²² Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, 23.

²³ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Pengembangan Profesionalisme Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 70.

Profesionalitas dalam suatu jabatan ditentukan oleh tiga faktor penting. Ketiga faktor tersebut disajikan berikut ini:

- 1) Memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialisasi.
- 2) Kemampuan untuk memperbaiki kemampuan (ketrampilan dan keahlian khusus yang dikuasai)
- 3) Penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian khusus yang dimilikinya.²⁴

Sedangkan kriteria pengukuran indeks profesionalitas Menurut ASN, sebagai berikut :²⁵

- 1) Kompetensi
Kompetensi dapat didekati dengan data potensi dari unsur pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan teknis, dan pelatihan administratif.
- 2) Kinerja
Kinerja didekati dengan hasil yang dicapai per tahun.
- 3) Kompensasi, dan
Kompensasi (gaji dan tunjangan kinerja) didekati dengan daftar gaji dan tunjangan kinerja sesuai level jabatan dari hasil evaluasi jabatan.
- 4) Disiplin
Disiplin pegawai didekati dengan data-data instansi lembaga yang telah diterapkan organisasi modern.

Kompetensi yang dimiliki seorang guru dapat dikatakan berat, bahwasannya guru harus memiliki keahlian ganda berupa keahlian dalam bidang pendidikan dan keahlian dalam bidang studi yang diajarkan, berbeda dari profesi lainnya yang hanya menuntut satu keahlian dibidangnya, akan diketengahkan secara rinci kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru.

- d) Pengembangan sikap profesionalitas

²⁴ Sudarwan Danim, *Profesi Kependidikan*, 9.

²⁵ Ajib Rakhmawanto, "Mengukur Indeks Profesionalitas ASN: Analisis Tujuan dan Kemanfaatan", Jurnal: BKN, (2017), No. 006, <http://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/06/06.April2017.IndekProfesional.pdf>, 4.

Seperti yang telah diungkapkan, bahwa dalam meningkatkan mutu, baik mutu profesional maupun mutu layanan, guru harus pula meningkatkan sikap profesionalnya. Pengembangan sikap profesional ini dapat dilakukan, baik selagi dalam pendidikan jabatan maupun setelah bertugas (dalam jabatan).²⁶

1) Pengembangan sikap selama pendidikan prajabatan

Dalam pendidikan prajabatan, calon guru dididik dalam berbagai pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan nanti. Karena tugasnya yang bersifat unik, guru selalu menjadi panutan bagi siswanya, dan bahkan masyarakat disekelilingnya. Oleh sebab itu, bagaimana guru bersikap terhadap pekerjaan dan jabatannya selalu menjadi perhatian siswa dan masyarakat.

2) Pengembangan sikap selama dalam jabatan

Pengembangan sikap profesional tidak berhenti apabila calon guru selesai mendapatkan pendidikan pra-jabatan. Banyak usaha dalam meningkatkan sikap profesional keguruan dalam masa pengabdian sebagai guru. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan cara formal melalui kegiatan mengikuti penataran, lokakarya, seminar, atau kegiatan ilmiah lainnya, ataupun secara informal melalui media massa televisi, radio, koran maupun publikasi lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat landasan teori yang digunakan sebagai acuan peneliti yang berkaitan dengan judul "Efektivitas *In House Training* dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMA N 1 Gebog Kudus". Berikut diuraikan beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Skripsi yang disusun oleh Ngafiatu Imroatun D.R, Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Purwokerto dengan Judul "Pengaruh *In House Training* Terhadap Kompetensi

²⁶ Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), 54.

Pedagogik Guru Di MI Istiqomah Sambas Purbalingga". Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dan berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai *r* korelasi Person *product moment* sebesar 0,685 menunjukkan terdapat pengaruh positif dengan kategori cukup tinggi. Sedangkan besarnya pengaruh yang disebabkan variabel *in house training* terhadap kompetensi pedagogik guru yaitu sebesar 46,9 % sedangkan sisanya 53,1% ditentukan oleh faktor lain.²⁷ Dapat diamati dari analisis bahwa ada persamaan antara peneliti dan penelitian yang dilakukan oleh Ngafiatu Imroatus D.R. bahwa persamaannya terdapat di variabel independent (bebas) *in house training* dan perbedaannya pada variabel terikatnya hanya pada pengaruh kompetensi pedagogik guru. Hal ini menunjukkan penguatan pada penelitian penulis "efektivitas *in house training* dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMAN 1 Gebog Kudus" bahwa variabel (X_1) *in house training* variabel (Y_1) profesionalitas guru yang mana pengukurannya terdiri atas : (a.) Kompetensi (b.) Kinerja (c) Kompensasi (d.) Disiplin.

2. Tesis yang disusun oleh Corinorita, Guru SMP Negeri 32 Pekanbaru ini dengan judul "Pelaksanaan *In House Training* Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Menyusun RPP di Sekolah Menengah Pertama". Dalam penelitian ini, didapatnya hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa pelaksanaan *in house training* dapat meningkatkan kompetensi guru di dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran di SMP Negeri 32 Pekanbaru tahun pelajaran 2015/2016. Pada siklus I kompetensi guru di daam menyusun RPP adalah 71,3 dengan 50% guru yang telah dapat menyusun RPP dengan baik dan benar. Pada siklus II kompetensi guru didalam menyusun RPP adalah 87,8 dengan 100% guru yang telah dapat menyusun RPP dengan baik dan benar.²⁸ Dapat diamati dari analisis bahwa persamaan peneliti dan penelitian

²⁷ Ngafiatu Imroatus DR., "Pengaruh *In House Trainig* Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Di MI Istiqomah Sambas Purbalingga", *skripsi: IAIN Purwokerto*, (2018), 7.

²⁸ Corinorita, "Pelaksanaan *In House Training* untuk Meningkatkan Kompetensi Guru," *Suara Guru, Jurnal: Ilmu Pendidikan Sosial, Sains, dan Humaniora*, (2017), 121.

yang dilakukan oleh Corinorita bahwa terdapat divariabel bebas yakni pelaksanaan *in house training* dan perbedaannya terdapat pada variabel terikatnya yakni meningkatkan kompetensi guru. Hal ini menunjukkan penguatan pada penelitian penulis "efektivitas *in house training* dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMAN 1 Gebog Kudus" bahwa variabel (X_1) *in house training* variabel (Y_1) profesionalitas guru yang mana pengukurannya terdiri atas : (a.) Kompetensi (b.) Kinerja (c) Kompensasi (d.) Disiplin. Dalam Penelitian penulis pelaksanaan *in house training* tidak hanya berfokus pada kompetensi saja tetapi membahas juga bagaimana kualifikasi dalam kinerja serta disiplin hingga pada kompensasi yang diberikan oleh lembaga.

3. Jurnal yang disusun oleh Aty Susanti dan Udin Syaefudin Sa'ud, mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia ini penelitian dengan judul "Efektivitas Pengelolaan Pengembangan Profesionalitas Guru". Menghasilkan penelitian menunjukkan bahwa empat temuan esensial terkait 1) Analisis kebutuhan sekolah terhadap guru profesional belum menyertakan kondisi-kondisi sekolah secara mendetail; 2) Sulitnya menyusun skala prioritas pemenuhan kebutuhan guru profesional; 3) Implementasi pelaksanaan pelatihan belum optimal; 4) Evaluasi faktor non teknis jarang menjadi perhatian para penyelenggara pelatihan. Sehingga perlu adanya perbaikan pada penyelenggaraan program pengembangan profesional guru.²⁹ Dapat diamati dari analisis bahwa terdapat perbedaan pada variabel independent yang mana penelitian yang dilakukan oleh Aty Susanti dan Udin Syaefudin Sa'ud menjadikan variabel bebasnya yakni pengelolaan pengembangan, dan persamaan peneliti dan penelitian yang dilakukan oleh Aty Susanti dan Udin Syaefudin Sa'ud yakni profesionalitas guru. Yang mana bersifat konfirmasi yakni menguatkan bahwa efektivitas pengelolaan pengembangan bisa dilakukan dengan melaksanakan *in house training* yang mana dalam penelitian penulis pengembangan untuk menuju profesionalitas

²⁹ Aty Susanti dan Udin Syaefudin Sa'ud, "Efektivitas Pengolahan Pengembangan Profesionalitas Guru", jurnal: *Universitas Pendidikan Indonesia*, 42.

dilakukan dengan melaksanakan kegiatan *in house training* dengan kualifikasi yang gunakan oleh penelitian penulis terhadap variabel (Y_1) profesionalitas guru terdiri atas : (a.) Kompetensi (b.) Kinerja (c) Kompensasi (d.) Disiplin.

4. Skripsi yang disusun oleh Maris Setyo Nugroho, mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul "Keefektifan In House Training Pekerjaan Beton dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalitas Guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih", . Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari penelitian yaitu: (1) Tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap terhadap kegiatan *in house training* pekerja beton didapatkan nilai mean sebesar $46,17 \geq 38,5$, pada kategori sangat baik diperoleh prosentase sebesar 94,44% dan pada kategori baik diperoleh prosentase sebesar 5,56%, 5,56%, (2) Keefektifan pembelajaran *in house training* pekerja beton dalam meningkatkan kompetensi guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih, didapatkan nilai mean sebesar $80,03 \geq 70$, pada kategori sangat efektif, efektif dan tidak efektif berturut-turut diperoleh prosentase sebesar 27,78%, 61,11% dan 11,11%. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Tingkat kepuasan peserta terhadap kegiatan *in house training* pekerja beton, masuk dalam kategori sangat baik, (2) keefektifan pembelajaran *in house training* pekerja beton dalam meningkatkan kompetensi profesional guru teknik bangunan SMK Negeri 2 Pengasih, masuk dalam kategori efektif.³⁰ Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Tingkat kepuasan peserta terhadap kegiatan *in house training* pekerja beton, masuk dalam kategori sangat baik, (2) keefektifan pembelajaran *in house training* pekerja beton dalam meningkatkan kompetensi profesional guru teknik bangunan SMK Negeri 2 Pengasih, masuk dalam kategori efektif. Dapat diamati bahwa terdapat kesamaan penelitian dari variabel X efektivitas *in house training* dan variabel Y Kompetensi profesionalitas, tetapi penelitian penulis

³⁰ Maris Setyo Nugroho, "Keefektifan In House Training Pekerjaan Beton dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalitas Guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih", skripsi: Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta, (2015), 161.

pelaksanaan *in house training* tak hanya berfokus pada kompetensi saja tetapi membahas juga bagaimana kualifikasi dalam kinerja serta disiplin hingga pada kompensasi yang diberikan oleh lembaga.

C. Kerangka Berpikir

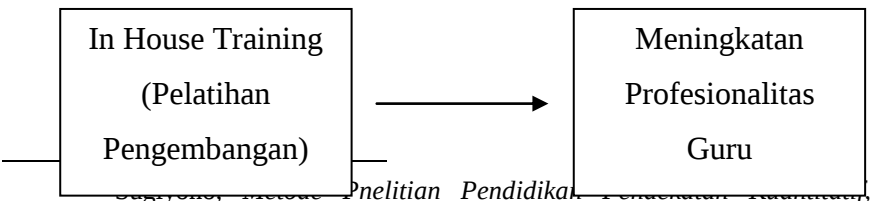
Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.³¹

In House training 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 harus dilakukan secara eksternal, namun dapat dilakukan secara internal oleh guru lain.³²

Meningkatkan dan pengembangan tenaga kependidikan khususnya guru dapat dilakukan secara perorangan, ataupun juga dapat dilakukan secara bersama.

Penelitian ini yang menjadi kerangka berpikir bagi penulis adalah mencari informasi dan *survey reserch* terhadap keefetifitas *in house training* dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Negeri 1 Gebog terutama pada guru PAI yang mana profesionalitas guru yang religius. Dan dari hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan ataupun menjadi bahan perbandingan dalam menggunakan program *in house training*. Dengan kegiatan *in house training* dalam meningkatkan profesionalitas guru dapat berlangsung secara efektif dan memperoleh hasil kinerja yang lebih optimal.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



³¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 91.

³² Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru* (Jakarta: Kencana, 2011), 94.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kaimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Hipotesis deskriptif merupakan jawaban sementara terhadap masalah deskriptif, yaitu berkenaan dengan variabel mandiri.³³

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis deskriptif dalam penelitian ini sebagai berikut :

Kegiatan *in house training* diperkirakan sangat efektif dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMAN 1 Gebog Kudus.

- H_0 : Tidak ada keefektifitas yang signifikan antara *in house training* dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMAN 1 Gebog Kudus.
- H_a : Di duga terdapat keefektifitas yang signifikan *in house training* dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMAN 1 Gebog Kudus.

³³ Sugiyono, *Metode Pnelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 100.