

## ***IN HOUSE TRAINING* SEBAGAI UPAYA PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK**

**Nisrina Zalfa Hayyu**

Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Malang

Email: [nisrinazalhayy1998@gmail.com](mailto:nisrinazalhayy1998@gmail.com)

**Abstrak:** Pengembangan sumberdaya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan kemampuan individu untuk mencapai tujuan. Hakekatnya, setiap individu memiliki kebutuhan dalam mengaktualisasikan dirinya. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, setiap individu mampu menangani pekerjaan yang ditanggungjawabkan kepadanya. *In House Training* merupakan salah satu pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai terutama yang dibahas dalam bidang pendidikan agar berprestasi dan mencapai hasil yang maksimal. Setiap organisasi kerja memiliki kewajiban untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

**Kata kunci:** pengembangan sumberdaya manusia, pelatihan rumah

Sumber daya manusia merupakan unsur penting berjalannya sebuah organisasi dalam mewujudkan tujuan. Manajemen sumberdaya manusia memberikan pendekatan dalam mengelola masalah- masalah manusia. Bukan hanya itu, manajemen sumberdaya manusia adalah cara atau pendayagunaan setiap sumberdaya manusia untuk berkembang sesuai dengan keahlian. Implementasinya, manajemen sumberdaya manusia memberikan manfaat dalam setiap individu melakukan aktualisasi dirinya.

Dalam menghadapi perkembangan zaman ini, sebuah organisasi dapat melakukan program pengembangan sumberdaya manusia (SDM) dengan cara melakukan kegiatan *in house training*. Program ini melakukan pelatihan untuk profesionalisme atau pengembangan sumberdaya manusia yang ada. Program ini memberikan setiap individu untuk berkembang kearah positif demi mencapai kesepakatan tujuan. Pada hakekatnya, pengembangan merupakan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan jangka panjang. Pengembangan yang dilakukan dapat berupa pengembangan formal maupun non- formal melalui tahapan- tahapan (Ulfatin dan Triwijayanto, 2016:142). Tentunya, pengembangan sumberdaya manusia dapat mendorong setiap individu untuk meningkatkan kontribusi dalam organisasi dan pencapaian diri individu.

Sejatinya, *in house training* ini wajib dilakukan guna aktualisasi diri aatau kebutuhan dari setiap individu. Setiap individu memiliki kebutuhan untuk mengembangkan dan menggunakan kemampuan yang dimiliki menjadi diri sendiri sesuai dengan kemampuan dirinya. Melalui pengembangan sumberdaya manusialah kebutuhan tersebut mampu terpenuhi.

### **METODE**

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan pentingnya *in house training* sebagai pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk kalimat yang tertulis dengan informasi yang diperoleh dari para narasumber. Deskripsi dipaparkan secara lebih mendalam mengenai masalah-masalah yang terjadi pada *in house training* sebagai pengembangan sumber daya manusia khususnya di lembaga pendidikan.

Jenis penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah studi kasus. Menurut Ulfatin (2013:48) mengemukakan, “studi kasus sebagai suatu metode penyelidikan secara langsung dengan latar yang alamiah dan memusatkan perhatian pada satu peristiwa secara intensif dan rinci”. Jenis ini sangat sesuai digunakan dalam kajian ini karena langsung memusatkan pada

satu peristiwa yaitu pentingnya pengaruh pelayanan prima. Jadi, melalui studi kasus ini akan mengungkapkan pentingnya pengaruh pelayanan prima secara terfokus dan mendalam.

Penelitian merupakan instrument kunci selama pengumpulan data. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Hutomo (dalam um, 2015) “peneliti sendiri merupakan instrument penelitian yang paling penting di dalam pengumpulan data dan penginterpretasian data”. Kehadiran peneliti diperlukan untuk menciptakan hubungan yang baik dengan informan, sehingga dapat memperlancar proses penelitian. Peneliti sebagai instrument membatasi kasus yang menjadi fokus dalam penelitian tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh data mengenai proses pengembangan sumberdaya manusia dapat melalui kegiatan seperti diklat, seminar, dan salah satunya pelatihan atau *in house training*. Masalah yang sering dihadapi adalah ketika tidak ada anggaran untuk mengadakan suatu kegiatan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia, maka institusi hanya dapat menggunakan cara pelatihan atau *in house training* sebagai upaya dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan *in house training* ini bertujuan untuk melatih wawasan tenaga pendidik sesuai dengan arus perkembangan zaman. Narasumber juga berharap adanya *in house training* bagi tenaga pendidik dapat melatih individu untuk bekerja sesuai dengan tupoksi nya. Jika dalam pekerjaan tenaga pendidik dirasa kurang benar, maka pelatih ahli akan memberikan arahan yang sesuai dan benar.

Terdapat banyak cara dalam upaya pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam lingkup tenaga kependidikan. Semisal dengan diklat, seminar maupun pelatihan atau biasa disebut juga dengan istilah *in house training*. Namun, kendala yang sering dihadapi adalah tidak adanya anggaran untuk mengadakan suatu kegiatan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting bagi lembaga maupun pegawai itu sendiri untuk mencapai tujuan dan kesuksesan bersama.

*In house training* merupakan salah satu cara dalam rangka pengembangan sumber daya manusia yang ada. Pegawai harus pintar mencari cara untuk mengembangkan potensi yang ia miliki dengan cara mengikuti berbagai pelatihan di bidang yang ia kuasai di lembaga tersebut. Jika suatu lembaga ada seorang pegawai yang dirasa kurang dalam melaksanakan pekerjaannya, maka lembaga tersebut memberikan pelatihan kepada pegawai tersebut selama waktu yang telah disepakati. Hal ini bertujuan agar kualitas lembaga tersebut tidak mengalami penurunan. Maka dari itu pegawai harus selalu memberikan arahan atau memantau dan memberikan pelatihan dalam upaya mengembangkan potensi yang dimiliki pegawai tersebut.

## **KESIMPULAN**

Pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam bidang pendidikan dapat dilakukan dengan melalui kegiatan formal maupun non- formal. Melalui seminar, diklat, pelatihan atau biasa disebut dengan istilah *in house training*. Pengembangan ini akan memberikan wawasan yang luas kepada pegawai sesuai dengan bidang yang mereka geluti. Pengembangan-pengembangan yang dilakukan oleh organisasi dalam manajemen sumber daya manusia, bukan hanya dan ahrus dilakukan oleh organisasi. Utamanya, pengembangan yang dilakukan harus muncul dan berasal dari dalam diri setiap individu untuk berkembang. Hal ini akan meningkatkan kualitas diri pegawai.

Dengan adanya pelatihan atau *in house training* ini bertujuan untuk melatih wawasan tenaga pendidik sesuai dengan arus perkembangan zaman. Adanya *in house training* bagi tenaga pendidik dapat melatih individu untuk bekerja sesuai dengan tupoksi nya. Jika dalam pekerjaan tenaga pendidik dirasa kurang benar, maka pelatih ahli akan memberikan arahan yang sesuai dan benar. Dengan begitu, tujuan suatu lembaga dalam tercapai dan kemampuan pegawai dalam suatu lembaga tersebut akan lebih berkembang.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Gunawan, I. (2017, September). Indonesian Curriculum 2013: Instructional management, obstacles faced by teachers in implementation and the way forward. In 3rd International Conference on Education and Training (ICET 2017). Atlantis Press.
- Gunawan, I. (2018). The Implementation of Lesson Study Based Learning Management and the Effect toward Students' Activeness in Lecturing. JPP (Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran), 24(2), 51-63.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2017). Problematika Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren. Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan, 2(2), 139-150.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2018, October). Empowering the Principal of Boarding House-Based Junior High School in East Java Province Indonesia. In 3rd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2018). Atlantis Press.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Methodology Approach. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 5(4), 611-624.
- Sobri, A. Y., Bafadal, I., Nurabadi, A., & Gunawan, I. (2018, October). Development of Mentoring Modules Based on Self-Reflection for Beginner Principal. In 3rd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2018). Atlantis Press.
- Sultoni, S., Gunawan, I., & Sari, D. N. (2018). PENGARUH ETIKA PROFESIONAL TERHADAP PEMBENTUKAN KARAKTER MAHASISWA. JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 1(3), 279-283.
- Ulfatin, N. dan Triwiyanto, T. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.