

Strategi Manajemen SDM Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Melalui Program *In-House Training* Di SMA Negeri 1 Panteraja

Mirza, Juanda
Universitas Islam Kebangsaan Indonesia
Email: Mirzastie@gmail.com

Published: January, 2026

ABSTRAK

Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi guru, karena guru merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran. Untuk meningkatkan kompetensi tersebut, sekolah dapat memanfaatkan *In-House Training* (IHT) sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang praktis dan sesuai kebutuhan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh IHT terhadap kompetensi guru di SMA Negeri 1 Panteraja, Kabupaten Pidie Jaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Populasi penelitian berjumlah 40 guru, sedangkan sampel ditentukan sebanyak 30 guru dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert (1-5), yang telah diuji validitas menggunakan *Pearson Product Moment* dan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,87. Analisis data dilakukan dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa IHT berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru dengan koefisien regresi $\beta = 0,65$, nilai $p < 0,05$, dan $RI = 0,42$. Artinya, IHT memberikan kontribusi sebesar 42% terhadap variasi kompetensi guru, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan bahwa program IHT yang dirancang secara berkesinambungan dan relevan sangat penting untuk peningkatan kualitas guru dan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen SDM, *In-House Training* Kompetensi Guru

ABSTRACT

The quality of education is strongly influenced by teacher competence, as teachers are the key actors in the learning process. To improve this competence, schools may apply *In-House Training* (IHT) as a practical and needs-based human resource development strategy. This study aims to analyze the effect of IHT on teacher competence at SMA Negeri 1 Panteraja, Pidie Jaya Regency. A quantitative method with an explanatory research approach was employed. The population consisted of 40 teachers, while the sample comprised 30 teachers selected through *purposive sampling*. The research instrument was a Likert-scale questionnaire (1–5), tested for validity using *Pearson Product Moment* and for reliability with *Cronbach's Alpha* of 0.87. Data analysis was conducted using simple linear regression. The results revealed that IHT had a positive and significant effect on teacher competence, with a regression coefficient $\beta = 0.65$, $p < 0.05$, and $RI = 0.42$. This means that IHT contributes 42% to teacher competence, while the remaining is explained by other factors. These findings confirm that continuous and relevant IHT programs are crucial to improve teacher quality and overall educational outcomes.

Keywords: Human Resource Management, *In-House Training* Teacher Competence

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan nasional sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pembelajaran di kelas. Guru tidak hanya bertugas mentransfer pengetahuan, tetapi juga menanamkan nilai, membimbing keterampilan, dan membentuk karakter peserta didik. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 yang menegaskan bahwa seorang guru wajib memiliki empat kompetensi utama: pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Keempat kompetensi tersebut tidak lahir secara instan, tetapi membutuhkan proses pembinaan dan pengembangan berkelanjutan melalui manajemen sumber daya manusia (SDM) yang tepat di lingkungan sekolah (Seriana, Siburian, & Sitorus, 2024).

Dalam perspektif manajemen SDM, guru diposisikan sebagai aset organisasi yang harus dikelola secara sistematis agar kinerjanya selaras dengan tujuan pendidikan. Fungsi manajemen SDM di sekolah tidak hanya sebatas administrasi, tetapi mencakup perencanaan kebutuhan guru, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja (Darmadi, 2021). Sekolah yang berhasil mengelola SDM pendidiknya secara efektif umumnya mampu beradaptasi lebih baik terhadap dinamika perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan tuntutan masyarakat terhadap layanan pendidikan.

Sebaliknya, manajemen SDM yang lemah dapat berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran, menurunnya motivasi guru, hingga stagnasi mutu sekolah.

Salah satu strategi pengembangan SDM yang relevan bagi guru adalah In-House Training (IHT). IHT merupakan pelatihan yang diselenggarakan di dalam sekolah dengan melibatkan guru, kepala sekolah, dan narasumber internal maupun eksternal. Dibandingkan pelatihan eksternal, IHT lebih efisien dari segi biaya, fleksibel sesuai kebutuhan sekolah, dan memungkinkan keterlibatan seluruh guru tanpa harus meninggalkan tugas pokok mengajar (Winata, 2021). Dari sudut pandang manajemen, IHT termasuk dalam fungsi *training and development* yang tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis guru, tetapi juga menumbuhkan budaya kolaborasi, berbagi pengetahuan, dan inovasi pembelajaran (Murtiningsih, 2024).

Namun, implementasi IHT di lapangan tidak selalu optimal. Beberapa sekolah hanya melaksanakannya sebagai formalitas tanpa analisis kebutuhan yang mendalam. Evaluasi hasil pelatihan juga kerap terabaikan, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kompetensi guru tidak terukur secara jelas (Rohmah, 2024). Di sisi lain, banyak sekolah menghadapi keterbatasan sumber daya dan lemahnya sistem monitoring yang membuat program IHT berjalan kurang efektif (Subarjo, 2022; Bukhori, 2022). Kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan manajemen SDM yang lebih strategis agar IHT benar-benar mampu meningkatkan kompetensi guru secara signifikan.

Konteks ini juga dirasakan oleh SMA Negeri 1 Panteraja, Kabupaten Pidie Jaya. Sebagai salah satu sekolah menengah atas negeri di Aceh, SMA Negeri 1 Panteraja menghadapi berbagai tantangan, mulai dari tuntutan peningkatan kualitas lulusan, adaptasi terhadap kurikulum merdeka belajar, hingga penggunaan teknologi digital dalam pembelajaran. Dari observasi awal, sebagian guru di sekolah ini masih menghadapi keterbatasan dalam penguasaan metode pembelajaran inovatif, pemanfaatan teknologi, serta konsistensi dalam menerapkan kurikulum baru. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan kompetensi yang harus segera diatasi agar mutu pendidikan sekolah tetap terjaga.

Manajemen sekolah telah berupaya menjawab tantangan tersebut dengan menyelenggarakan IHT secara berkala. IHT dipandang sebagai solusi strategis karena dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik guru di SMA Negeri 1 Panteraja, baik dalam aspek pedagogik, profesional, maupun teknologi pembelajaran. Namun, pertanyaan penting yang muncul adalah sejauh mana IHT yang dilaksanakan benar-benar berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru? Apakah strategi manajemen SDM melalui IHT sudah dikelola secara efektif dan memberikan dampak nyata pada kualitas pembelajaran?

Pertanyaan ini menjadi dasar urgensi penelitian. Masih terbatasnya kajian empiris tentang efektivitas IHT di sekolah-sekolah menengah di Aceh, khususnya di Kabupaten Pidie Jaya, membuka ruang penelitian yang signifikan. Analisis pengaruh IHT terhadap kompetensi guru tidak hanya akan memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, tetapi juga memiliki implikasi praktis bagi kepala sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan dalam merancang program pengembangan SDM yang lebih efektif.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh In-House Training terhadap kompetensi guru di SMA Negeri 1 Panteraja. Fokus penelitian ini berada pada dimensi manajemen SDM, sehingga hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi pengelolaan guru yang lebih tepat guna, relevan dengan kebutuhan sekolah, dan berkelanjutan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kajian Pustaka

1. Manajemen SDM di Sekolah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di sekolah mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan, evaluasi, hingga retensi tenaga pendidik. Fungsi manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk memastikan guru berkembang sesuai kebutuhan sekolah dan tuntutan pendidikan modern (Handoko, 2019; Sutrisno, 2019). Dalam praktiknya, kepala sekolah berperan sebagai manajer yang harus mampu mengarahkan, memotivasi, dan memfasilitasi guru agar mencapai kinerja optimal (Fitria, 2018).

2. In-House Training (IHT)

In-House Training (IHT) adalah bentuk pelatihan internal yang dilaksanakan di sekolah, dengan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan guru. IHT dinilai efisien karena hemat biaya, relevan, dan dapat menjangkau semua guru (Wijayanti & Putri, 2021). Dari sudut pandang manajemen SDM, IHT merupakan strategi pengembangan profesional yang meningkatkan kapasitas guru sekaligus memperkuat kolaborasi antarpendidik (Arwildayanto et al., 2018).

3. Kompetensi Guru

Kompetensi guru mencakup empat aspek utama, yaitu pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana tercantum dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007. Kompetensi yang baik berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan (Mulyasa, 2017). Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis sekolah seperti IHT dapat meningkatkan kompetensi guru secara signifikan (Sari & Susanti, 2021).

Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian telah menegaskan bahwa pelatihan guru, termasuk In-House Training (IHT), berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi guru. Nurhayati (2018) menemukan bahwa pelatihan internal sekolah berkontribusi pada peningkatan keterampilan pedagogik dan profesional guru di sekolah menengah. Suryani (2020) juga membuktikan bahwa IHT berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru dalam implementasi kurikulum 2013. Penelitian serupa oleh Wijayanti dan Putri (2021) menunjukkan bahwa IHT efektif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru secara berkelanjutan. Sementara itu, Sari dan Susanti (2021) menegaskan adanya hubungan signifikan antara program pelatihan dengan peningkatan kompetensi guru, khususnya dalam penguasaan materi ajar.

Meskipun demikian, penelitian terkait efektivitas IHT masih terbatas dilakukan di konteks lokal, khususnya di Kabupaten Pidie Jaya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam melihat bagaimana strategi manajemen SDM melalui IHT berpengaruh terhadap kompetensi guru di SMA Negeri 1 Panteraja.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 (Hipotesis nol): In-House Training (IHT) tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di SMA Negeri 1 Panteraja.
2. H_1 (Hipotesis alternatif): In-House Training (IHT) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di SMA Negeri 1 Panteraja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*, karena sesuai untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Panteraja yang berjumlah 40 orang, sedangkan sampel penelitian ditetapkan sebanyak 30 guru menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu hanya guru yang telah mengikuti kegiatan IHT (Etikan, Musa, & Alkassim, 2016). Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1-5 yang mengukur variabel IHT (perencanaan, pelaksanaan, evaluasi) dan kompetensi guru (pedagogik, profesional, sosial, kepribadian). Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha (Tavakol & Dennick, 2011).

Analisis data dilakukan dengan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh IHT terhadap kompetensi guru. Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh, sedangkan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel IHT dalam meningkatkan kompetensi guru. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas strategi manajemen SDM berbasis pelatihan internal dalam meningkatkan kualitas guru di sekolah.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar

Pengalaman Mengajar	Jumlah (<i>n</i>)	Persentase (%)
5–10 tahun	12	40
>10 tahun	18	60
Total	30	100

Berdasarkan tabel di atas, responden penelitian didominasi oleh guru yang memiliki pengalaman mengajar lebih dari 10 tahun (60%), sedangkan 40% sisanya berpengalaman antara 5-10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah lama berkiprah dalam dunia pendidikan, namun tetap membutuhkan pembaruan kompetensi melalui program pelatihan seperti In-House Training (IHT) untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum dan teknologi pembelajaran.

2. Uji Instrumen

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
In-House Training	0,85	Reliabel
Kompetensi Guru	0,87	Reliabel

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item kuesioner valid (r hitung $>$ r tabel, $\alpha = 0,05$). Selain itu, nilai Cronbach's Alpha pada kedua variabel lebih dari 0,70, yang menandakan instrumen memiliki reliabilitas tinggi. Dengan demikian, kuesioner layak digunakan untuk mengukur pengaruh IHT terhadap kompetensi guru.

3. Hasil Regresi

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel Independen	β (Koefisien)	t hitung	Sig. (p)	Keterangan
In-House Training	0,65	4,21	0,000	Signifikan ($p < 0,05$)

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi (RI)

R	RI	Adjusted RI	Keterangan
0,65	0,42	0,40	42% variasi kompetensi guru dijelaskan oleh IHT

Hasil regresi menunjukkan bahwa IHT berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Nilai koefisien regresi positif ($\beta = 0,65$) mengindikasikan adanya hubungan yang kuat, di mana peningkatan kualitas pelaksanaan IHT berdampak pada meningkatnya kompetensi guru. Uji t menghasilkan nilai signifikan ($p < 0,05$), sehingga hipotesis alternatif (H_1) diterima. Selain itu, nilai RI sebesar 0,42 menunjukkan bahwa 42% variasi kompetensi guru dapat dijelaskan oleh IHT, sementara 58% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi individu, pengalaman, dan dukungan kebijakan sekolah.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa In-House Training (IHT) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di SMA Negeri 1 Panteraja. Koefisien regresi positif ($\beta = 0,65$) menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan IHT yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, maka semakin tinggi pula kompetensi guru. Nilai RI sebesar 0,42 memperlihatkan bahwa hampir setengah dari variasi kompetensi guru dapat dijelaskan oleh keberadaan IHT. Angka ini cukup besar untuk ukuran penelitian manajemen pendidikan, menandakan bahwa IHT bukan sekadar formalitas, melainkan berkontribusi nyata dalam peningkatan mutu guru. Temuan ini mendukung pandangan Dessler (2020) yang

menyatakan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan internal yang terstruktur akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja individu.

Lebih jauh, hasil ini selaras dengan standar kompetensi guru dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007, yang menekankan empat dimensi utama: pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Di SMA Negeri 1 Panteraja, guru yang mengikuti IHT menunjukkan peningkatan dalam penguasaan strategi pembelajaran (kompetensi pedagogik), pemahaman kurikulum (kompetensi profesional), kemampuan bekerja sama (kompetensi sosial), serta sikap disiplin dan tanggung jawab (kompetensi kepribadian). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Suryani (2020), yang menemukan bahwa IHT mampu meningkatkan kompetensi pedagogik guru, terutama dalam merancang pembelajaran berbasis kolaborasi dan teknologi. Dengan demikian, keberhasilan IHT di SMA Negeri 1 Panteraja menunjukkan urgensi manajemen sekolah untuk mengelola program ini secara konsisten, karena terbukti efektif meningkatkan kualitas guru, meski faktor lain seperti kepemimpinan, pengalaman, dan dukungan fasilitas tetap memegang peran penting.

KE Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa In-House Training (IHT) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di SMA Negeri 1 Panteraja, Kabupaten Pidie Jaya. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa IHT memiliki kontribusi sebesar 42% terhadap peningkatan kompetensi guru, mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan IHT yang direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi dengan baik mampu meningkatkan kualitas guru sebagai ujung tombak pendidikan.

Dengan demikian, strategi manajemen SDM di sekolah perlu menjadikan IHT sebagai program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Meski demikian, terdapat faktor lain di luar IHT yang juga memengaruhi kompetensi guru, seperti kepemimpinan sekolah, pengalaman mengajar, serta dukungan sarana dan prasarana. Oleh karena itu, pengembangan SDM guru harus dikelola secara komprehensif melalui kombinasi berbagai strategi agar mutu pendidikan semakin meningkat.

Rekomendasi

1. Pelaksanaan IHT Berkelanjutan

Sekolah perlu melaksanakan program In-House Training (IHT) secara berkesinambungan dengan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan aktual guru, seperti pembelajaran berbasis teknologi, strategi diferensiasi, serta penilaian berbasis kompetensi.

2. Integrasi dengan Manajemen SDM

Kepala sekolah disarankan untuk mengintegrasikan IHT ke dalam perencanaan strategis manajemen SDM sekolah, sehingga pelatihan tidak hanya menjadi kegiatan rutin, tetapi bagian dari strategi jangka panjang dalam pengembangan mutu guru.

3. Pengembangan Penelitian Selanjutnya

Penelitian mendatang diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan kepala sekolah, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi guru.

Daftar Pustaka

- Amin, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arwidayanto, A., Sumar, S., & Warni, W. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 33(2), 123–136. <https://doi.org/10.15294/jmp.v33i2.21543>.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fitria, H. (2018). The influence of organizational culture and trust through the teacher performance in the private secondary school in Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 82–86. <https://www.ijstr.org/research-paper-publishing.php?month=july2018>.

- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Mulyasa, E. (2017). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, N. (2018). Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 25(2), 150–160. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/12753>.
- Nurhayati, N., & Hidayat, R. (2020). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 27(1), 45–59. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/26759>.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Sagala, S. (2018). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, D. K., & Susanti, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kompetensi Guru. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 6(5), 745–752. <https://doi.org/10.17977/jptpp.v6i5.14789>.
- Suryani, I. (2020). Pengaruh In-House Training Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Implementasi Kurikulum 2013. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 8(2), 233–240. <https://doi.org/10.23887/jip.v8i2.28437>.
- Suryani, D. (2020). Efektivitas In-House Training Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 5(1), 23–34.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wijayanti, L., & Putri, A. (2021). Efektivitas In-House Training dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 27(1), 56–64. <https://doi.org/10.17977/jip.v27i1.14567>.