

PENYELENGGARAAN PROGRAM *IN-HOUSE TRAINING* SEBAGAI UPAYA MEMBENTUK GURU PROFESIONAL

Enjang Yusuf Ali¹, Muh. Takdir²

¹Universitas Pendidikan Indonesia

²STKIP Muhammadiyah Bogor

enjang@upi.edu

takdirbalebo@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study is to describe the In-House Training (IHT) program as well as the advantages and disadvantages of its implementation as an effort to form professional teachers. This study used a qualitative design with a critical study approach. This study conducted at several educational institutions, namely SMP Laboratorium of Universitas Pendidikan Indonesia Bandung and SMP Muhammadiyah 1 of Leuwiliang Bogor. The participants in this study were the Principal and Teachers at each research locus. Data were collected through interviews and documentation studies. Based on the results of data analysis, it can be concluded that the implementation of In-House Training programs is carried out based on the needs of schools and teachers in creating an effective learning climate, especially in designing ICT-based learning. The results of this study recommend that the application of IHT is not only enough to look at the aspect of needs, but also the value of sustainable benefits that can support teacher professionalism.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan program In-House Training (IHT) serta kelebihan dan kelemahan penyelenggaraannya sebagai upaya membentuk guru profesional. Penelitian ini menggunakan desain kualitatif dengan pendekatan studi kritis. Penelitian ini mengambil lokus pada beberapa lembaga pendidikan yaitu SMP Laboratorium Universitas Pendidikan Indonesia Bandung dan SMP Muhammadiyah 1 Leuwiliang Bogor. Partisipan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan Guru di masing-masing lokus penelitian. Pengambilan data dilakukan melalui wawancara dan studi dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan program in-house training dilakukan berdasarkan kebutuhan sekolah dan para guru dalam menciptakan iklim pembelajaran yang efektif khususnya dalam mendesain pembelajaran berbasis ICT. Hasil studi ini merekomendasikan bahwa penerapan IHT tidak cukup hanya melihat aspek kebutuhan, tapi juga nilai kemanfaatan yang berkelanjutan yang dapat menunjang kinerja profesionalisme guru.

Kata kunci: In-House Training Program, Profesionalisme Guru, Komunitas Pembelajar

1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sebuah keniscayaan untuk dijalankan dan dimaknai sebagai proses pembentukan nilai yang sesuai dengan kodrat manusia yang memiliki akal, jiwa dan fisik. Kehadiran pendidikan dalam dinamika kehidupan telah mampu membentuk manusia menjadi makhluk yang memiliki peradaban tinggi dibanding dengan makhluk lainnya. Oleh karena itu, dalam proses pendidikan yang berlangsung sepanjang hayat (*Long Life Education*) dalam ranah formal, non-formal dan informal membutuhkan sebuah konsep dan perencanaan yang strategis. Secara spesifik, proses pendidikan di lembaga formal sebagai proses yang utama dalam membangun pendidikan yang berkelanjutan (*sustainable education*) membutuhkan ketersediaan sumber daya yang memadai. Dengan demikian, upaya membangun sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan tersebut memerlukan suatu program yang didesain semaksimal mungkin, termasuk pelaksanaan pelatihan (*training*) yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya yang ada di sekolah khususnya tenaga pendidik dan kependidikan.

Sebagai sebuah profesi, guru dituntut untuk bersikap professional dalam menjalankan aktifitasnya sebagai pendidik, pengajar, motivator, mediator, mentor, dan fungsi guru lainnya bagi peserta didik dan tugas administrasi lainnya, baik di ruang kelas maupun di luar ruang kelas (lingkungan masyarakat). Mengingat begitu pentingnya guru professional dalam menjalankan proses pendidikan di tingkat sekolah, maka berbagai macam cara dan strategi yang dilakukan oleh pemerintah agar kinerja guru sesuai dengan harapan masyarakat dan tujuan pendidikan. Menurut Archibald, et.al (2011) bahwa pengembangan guru profesional didasarkan pada tiga standar evaluasi yaitu keterampilan, pengetahuan dan tanggung jawab. Selanjutnya, dikemukakan bahwa pengembangan guru profesional yang berkualitas tinggi semestinya memenuhi lima kriteria, yaitu: (1) Sesuai dengan tujuan sekolah, negara dan daerah, dan aktifitas pembelajaran profesional lainnya, termasuk format evaluasi bagi guru, (2) Fokus pada isi dan model utama strategi pembelajaran yang bermakna, (3) Diberikan kesempatan khusus untuk aktif dalam pembelajaran sebagai sebuah strategi pengajaran baru, (4) Diberikan kesempatan untuk berkolaborasi dengan rekan guru yang lain, dan (5) Dilakukan program tindak lanjut dan umpan balik yang berkelanjutan.

Praktik pelatihan yang umumnya dilaksanakan di Indonesia bersifat *public training*. Di mana penyelenggaraannya dilaksanakan oleh pemerintah atau organisasi eksternal yang menghadirkan peserta dari berbagai institusi atau lembaga Pendidikan. Selain itu, program pelatihan yang menunjang kinerja profesionalisme guru seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), dan berbagai bentuk pelatihan lainnya

umumnya dilaksanakan di luar sekolah. Sebagaimana hasil studi yang menyatakan bahwa penyelenggaraan kegiatan MGMP atau KKG memiliki berbagai hambatan dalam peningkatan kompetensi guru antara lain sulitnya membuat strategi yang tepat untuk menarik minat para guru, kurang inovatif dalam menentukan metode pelatihan yang menarik dan kreatif, media pembelajaran yang masih minim, daya dukung SDM penyelenggara kegiatan yang kurang kompeten (Sukirman, 2020). Sementara itu, hasil studi lainnya menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan melalui program Kelompok Kerja Guru (KKG) dianggap efektif dalam meningkatkan kompetensi guru (Lathif & Slamet, 2019). Berdasarkan beberapa hasil studi tersebut bahwa penyelenggaraan kegiatan yang bersifat *public training* memiliki kelemahan dan kelebihan dalam proses pelaksanaannya. Dengan demikian, penting untuk dilakukan suatu studi tersendiri dalam menyorot sisi lain penyelenggaraan pelatihan yang bersifat internal atau yang dikenal dengan istilah *In-House Training*.

Pelatihan yang diselenggarakan di sekolah (*In-House Training*) sebagai pusat pelaksanaan proses pendidikan membutuhkan konsep yang mampu menjawab kebutuhan stakeholder, khususnya para guru sebagai pelaku utama proses pembelajaran. Menurut Kaswan (2011) pelatihan secara spesifik berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja. Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran, yang berusaha mengubah perilaku sasaran. Perubahan perilaku itu mencakup tiga aspek, yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Perubahan pada ketiga aspek tidak mudah diamati tanpa mengetahui apa (*What*) yang diukur dan (*How*) bagaimana mengukurnya (Achmad, 2003).

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 (*need assessment*). 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, maka diperlukan analisis kebutuhan pelatihan terlebih dahulu (Kanada, 2015). 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 (Aseltine, et. al., 2006). 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 (Diamond dalam Denicolo and Kompf, 2005). Berdasarkan konsepsi tersebut, maka menjadi solusi terbaik dalam peningkatan kualitas profesional guru adalah melalui program pelatihan yang sesuai dengan kondisi nyata yang mereka hadapi setiap saat di kelas dan di lingkungan sekolah (*in-house*).

Menurut Pring dalam Binez dan Welton (2005) bahwa program pelatihan bagi guru seyognyanya dilaksanakan di tingkat sekolah yang disebut dengan istilah *school-based training*, bukan oleh pemerintah yang bersifat umum di luar lingkungan sekolah. Seperti yang diutarakan bahwa terdapat dua dampak negatif yang ditimbulkan jika pelatihan bagi guru dilaksanakan di luar sekolah. Seperti pada kutipan berikut:

“There are two dangers in the changes which recent Conservative governments have imposed. First, there is the danger that learning to teach could become nothing other than an apprenticeship to whatever practices prevail in the school to which the learner is attached. Preconceptions of teaching and of the nature of the subject to be taught go unchallenged. A set of techniques is acquired. The second danger is that learning to teach could be reduced to the finite list of competences dictated by whatever is given the power so to prescribe.”

Pandangan yang dikemukakan oleh Binez dan Welton di atas bahwa efek negatif yang dapat ditimbulkan oleh suatu pelatihan yang bersifat *public training* yang diselenggarakan oleh pemerintah dapat dilihat dalam dua hal, yaitu kegiatan pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan dan pengalaman ril yang dilaksanakan di sekolah masing-masing, dan materi pelatihan dapat terduksi berdasarkan kemauan pematerei yang tidak sejalan dengan kebutuhan peserta. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu pelatihan yang dibutuhkan oleh sekolah sebagai pusat penyelenggaraan Pendidikan melalui kegiatan pembelajaran. Guru sebagai pelaku utama pembelajaran dibutuhkan program pengembangan profesi guru yang bersifat terus menerus, tiada henti, dan tidak ada titik final. Karena bersifat terus menerus, maka guru dituntut untuk menjalani proses CPD (*Continuing Professional Development*) yang bertujuan untuk peningkatan pembelajaran siswa (Satori, 2016). Salah satu bentuk dari agenda CPD adalah program *In-House Training*. Dengan demikian, dianggap perlu dan menjadi suatu kebutuhan bagi sekolah sebagai organisasi pembelajar untuk mendesain sebuah pelatihan yang sesuai

dengan kebutuhan masing-masing lembaga yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme para guru, salah satunya adalah melalui penyelenggaraan program *In-House Training*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep In-House Training

Secara etimologi dapat dipahami bahwa istilah *In-House Training* berasal dari Bahasa Inggris yang terdiri dari 2 suku kata, yaitu *In-House* (di rumah sendiri), dan *Training* (pelatihan). Jadi, *In-House Training* (IHT) merupakan suatu bentuk pelatihan yang pelaksanaannya diselenggarakan di internal organisasi atau lembaga. Awal mula penerapan program *In-House Training* dilaksanakan di organisasi bisnis dan industri yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Kitching & Blackburn, 2002; Saharan, 2011; Kumar, et.al., 2017). Istilah lain dari IHT adalah *On the Job Training* (OJT), dan *In-Site Training* (IST) (Kitching & Blackburn, 2002).

Menurut Dillon (2016) bahwa tujuan program IHT adalah untuk meningkatkan produktifitas, relevansi antara pelatihan dan kebutuhan, memotivasi dan memudahkan para pegawai untuk meningkatkan kapasitas diri, dan menhemat biaya. Sebagai sebuah pelatihan, baik pelatihan yang diselenggarakan di internal lembaga (*in-house training*) dan pelatihan yang diselenggarakan di luar lembaga oleh lembaga lain (*public training*) masing-masing memiliki kekurangan dan kelebihan. Menurut Antono (2013) bahwa dalam IHT informasi, data dan fakta yang disampaikan oleh trainer harus sesuai dengan kebutuhan lembaga penyelenggara. Sementara untuk program *public training* karena peserta berasal dari berbagai macam lembaga yang berbeda maka sangat dimungkinkan informasi, data dan fakta baru yang dikemukakan, ditanyakan dan dirasakan oleh peserta belum tentu sesuai dengan Lembaga atau organisasi mereka sendiri.

Menurut Jost (2019) bahwa terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk menghadirkan penyelenggaraan program *In-House Training* yang efektif, antara lain:

1. Memilih dan menentukan staf internal sekolah sebagai *Trainer* atau *Co-trainer* yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengelola pelatihan,
2. Menyiapkan berbagai bentuk dokumen yang dibutuhkan selama pelatihan berlangsung,
3. Membuat outline kegiatan agar pelatihan berlangsung efektif dan efisien,
4. Menyiapkan berbagai bentuk media pelatihan, misalnya melalui penyediaan laboratorium komputer yang memungkinkan pelatihan berjalan secara maksimal dan sesuai kebutuhan saat ini, serta

5. Memperbanyak kegiatan demonstrasi yang memungkinkan semua peserta dapat mengambil peran dan terlibat secara langsung dalam setiap sesi kegiatan.

Profesionalisme Guru

Profesionalisme dapat didefinisikan sebagai suatu pergerakan sosial yang luas yang memberikan kesempatan kepada setiap individu untuk bekerja secara efektif dengan orang lain atau yang berada di luar kelompoknya, serta mampu bekerja di bawah tekanan dan tuntutan pekerjaan secara intensif (Hargreaves, 2000). Sementara itu, profesionalisme guru dapat dimaknai sebagai suatu cara berpikir guru tentang profesinya, mengapa harus profesional, dan bagaimana mereka berperilaku dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang terkait dengan profesinya (Wardoyo, et. al., 2017).

Indikator seorang guru yang dapat disebut sebagai seorang profesional dapat dilihat dalam enam aspek, yaitu melakukan refleksi atas aktifitas pengajaran dan pembelajaran, melakukan pencatatan dan perekaman penilaian secara akurat, membangun komunikasi dengan orang tua siswa, bekerja dan berkontribusi untuk kemajuan sekolah, maju dan berkembang secara profesional, serta menunjukkan sikap profesionalisme (Danielson dalam Creasy, 2015). Sementara itu secara spesifik, Özgelen (2012) menyebut guru yang profesional juga dapat disebut sebagai guru yang efektif, yaitu guru yang mampu memahami materi pengajaran dan pembelajaran secara luas dan mendalam.

Permendiknas No. 16 Tahun 2007 menyebutkan bahwa standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang dapat menunjang profesionalisme guru adalah kompetensi pedagogik, keperibadian, sosial dan profesional yang terintegrasi dalam kinerja guru. Sebagai pembanding bahwa kompetensi guru di Australia (*Professional Standard for Teachers*, 2011) memiliki tiga kualifikasi profesional, yaitu: (1) *Professional knowledge*, yang menuntut setiap guru untuk mengenal karakteristik siswa dan cara belajarnya, menguasai bahan ajar dan cara mengajarkannya, (2) *Professional practice*, yang mencakup tuntutan dalam merencanakan pembelajaran efektif dan mengimplementasikannya, menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan suportif, (3) *Professional engagement*, yang menuntut keterlibatan secara aktif dalam pengembangan diri dan kegiatan di masyarakat yang mendukung pengembangan profesi (Satori, 2016).

Menurut Gulamhussein (2013) bahwa terdapat lima hal yang penting untuk diperhatikan dalam program pelatihan atau workshop untuk peningkatan profesionalisme guru, yaitu:

1. Alokasi waktu. Waktu yang cukup merupakan hal yang signifikan bagi para guru untuk dapat mempelajari strategi baru dan cara mengimplementasikannya dalam pembelajaran,
2. Para guru diberikan dukungan dan pendampingan selama menerapkan strategi yang baru diimplementasikannya dalam pembelajaran, khususnya saat menghadapi kesulitan,
3. Para guru dituntut untuk bersikap aktif dalam mempelajari pendekatan baru dalam mengelola pembelajaran, termasuk kendala-kendalanya.
4. Para guru dituntut untuk mencoba mendesain model pembelajaran secara kreatif dan menerapkannya dalam proses pembelajaran,
5. Materi pelatihan sebaiknya lebih spesifik sesuai dengan disiplin ilmu masing-masing guru, bukan materi yang bersifat umum.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif dengan pendekatan studi kritis. Studi kritis dalam desain kualitatif digunakan untuk mengungkap perspektif partisipan atas suatu obyek kajian yang dideskripsikan berdasarkan fakta yang sebenarnya (Polit & Beck dalam Devadas, 2016). Dengan demikian, pemilihan studi kritis dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan program in-house training serta kelebihan dan kekurangan dalam penerapannya. Penelitian ini mengambil lokus pada beberapa lembaga pendidikan yaitu SMP Laboratorium Universitas Pendidikan Indonesia Bandung dan SMP Muhammadiyah 1 Leuwiliang Bogor. Partisipan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan Guru di masing-masing lokus penelitian. Pemilihan partisipan dalam penelitian ini didasarkan pada peran partisipan (kunci, utama atau pendukung), mencari dan mengkonfirmasi kesiapan partisipan, dan keputusan menerima atau menolak partisipan. Sementara itu, teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu wawancara dan studi dokumentasi. Informasi yang diperoleh dianalisis melalui model iteratif, yaitu pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, penarikan simpulan atau verifikasi.

4. HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil studi melalui kegiatan wawancara dan studi dokumentasi yang dianalisis melalui model iteratif bahwa implementasi program In-House Training (IHT) di SMP Laboratorium Universitas Pendidikan Indonesia dan SMP Muhammadiyah 1 Leuwiliang dilakukan dengan beberapa tahapan, sebagai berikut:

4.1. Asesmen kebutuhan

Pada tahap ini Kepala Sekolah bersama Wakil Kepala Sekolah dan beberapa guru melaksanakan rapat terbatas untuk merumuskan program berdasarkan kebutuhan sekolah, khususnya dalam pengembangan profesionalisme para guru. Hasil asesmen tersebut kemudian dianalisis untuk merancang program yang dapat dijadikan sebagai muatan materi dalam pelaksanaan IHT. Selain merumuskan muatan materi kegiatan, juga ditetapkan besaran biaya yang digunakan selama kegiatan pelatihan berlangsung termasuk membentuk panitia kecil yang terdiri dari beberapa staf dan guru yang bertugas mengatur keberlangsungan kegiatan.

4.2. Penetapan jadwal kegiatan

Setelah diketahui kebutuhan para guru yang telah dirumuskan dalam rancangan kegiatan, selanjutnya diputuskan penetapan jadwal yang memungkinkan semua guru dapat mengikuti pelatihan. Berdasarkan informasi yang diperoleh bahwa pelaksanaan IHT berlangsung selama Tiga Hari yang dijadwalkan dari Pagi sampai Sore hari.

4.3. Pemateri dan pendamping pelatihan

Berdasarkan muatan materi yang telah dirumuskan, tahap berikutnya adalah penentuan pemateri dan pendamping pelatihan. Informasi yang diperoleh bahwa pelaksanaan IHT yang telah dilakukan selama beberapa kali di sekolah tersebut sebagian pemateri yang dilibatkan adalah berasal dari beberapa pihak luar sekolah yang dianggap memiliki keahlian berdasarkan materi yang telah dirumuskan. Sementara itu, pendamping kegiatan adalah beberapa guru senior yang dianggap memiliki pengetahuan dan keahlian dalam manajemen forum pelatihan.

4.4. Pelaksanaan pelatihan

Selama kegiatan berlangsung para peserta mengikuti materi pelatihan yang di dalamnya dilakukan berbagai bentuk kegiatan, seperti simulasi mengajar, pengembangan media pembelajaran berbasis ICT, demonstrasi, diskusi, sharing session, dan pembelajaran sejawat. Di samping itu, selama pelatihan berlangsung para peserta mengerjakan tugas di setiap akhir sesi materi yang didampingi oleh tim pendamping yang telah dibentuk dengan suasana yang aktif dan menyenangkan.

4.5. Evaluasi pelatihan

Setelah seluruh rangkaian pelatihan berlangsung selanjutnya adalah pelaksanaan evaluasi. Pada tahap ini peserta diberikan lembar evaluasi untuk mengetahui respon peserta selama kegiatan berlangsung dan harapan perbaikan untuk pelatihan berikutnya.

4.6. Rencana Kerja Tindak Lanjut (RKTL)

Tahap akhir dari seluruh rangkaian pelatihan adalah membuat Rencana Kerja Tindak Lanjut (RKTL). Pada tahap ini peserta diberikan tugas sebagai output dari pelatihan sekaligus

untuk mengukur tingkat keberhasilan pelatihan. RKTL tersebut berbentuk pengembangan media pembelajaran berbasis ICT berdasarkan bidang studi yang diajarkan masing-masing guru. Hasil pekerjaan tersebut kemudian menjadi dokumen laporan output pelatihan yang harus dibuat sebagai laporan penggunaan anggaran dan dijadikan sebagai hasil pengembangan program merdeka belajar yang telah dicanangkan oleh pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas serta informasi yang diperoleh melalui kegiatan wawancara dengan partisipan penelitian dan studi dokumen bahwa pelaksanaan IHT mendapatkan respon yang beragam yang dapat diketahui kelebihan dan kelemahan dalam penyelenggaraannya. Adapun kelebihan dari program IHT yang telah dilaksanakan di Dua lokus penelitian, antara lain:

1. Meningkatkan keterampilan dan pengalaman baru,
2. Dapat menghemat biaya,
3. Komunikasi dan kerjasama antara sesama guru semakin kuat,
4. Memudahkan dalam mencari solusi permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing guru,
5. Isi materi sesuai kebutuhan guru khususnya dalam kelas pembelajaran,
6. Dapat diikuti oleh semua guru, serta
7. Waktu pelatihan lebih praktis dan tidak mengganggu agenda utama di sekolah.

Sementara itu, berdasarkan informasi yang dikemukakan oleh partisipan bahwa penyelenggaraan IHT terdapat kekurangan dalam pelaksanaannya, antara lain:

1. Menambah beban administrasi bagi para guru,
2. Butuh persiapan ekstra dalam penyelenggaraannya,
3. Peserta kurang antusias, dan
4. Butuh kreatifitas khusus oleh para pemateri dan pendamping dalam menciptakan iklim pelatihan yang kondusif.

IHT sebagai salah satu bentuk pelatihan tentu menjadi suatu pilihan bagi sebuah lembaga khususnya sekolah dalam meningkatkan keterampilan SDM yang ada di dalamnya. Hal tersebut sejalan dengan pandangan yang menyatakan bahwa melalui suatu pelatihan dapat mendukung suatu organisasi dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan para pegawai (Jehanzeb dan Bashir, 2013). Penerapan IHT berdasarkan hasil studi di Dua lokus penelitian dianggap mampu menghadirkan nilai kemanfaatan khususnya bagi para guru untuk lebih produktif dan menjunjung tinggi sikap profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Hal tersebut didasarkan pada hasil analisis data dimana perancangan program dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan merupakan refleksi dari aktifitas yang terjadi

di sekolah mereka sendiri. Dengan demikian, Hammound, et. al., (2017) menyatakan bahwa guru yang belajar di komunitas mereka sendiri dapat menjadi stimulus dalam menghadirkan efikasi diri dalam menciptakan proses pembelajaran yang lebih efektif.

Desain penyelenggaraan IHT yang dilaksanakan 2 tahun terakhir lebih banyak bermuatan pengembangan media pembelajaran berbasis ICT. Hal tersebut dilaksanakan sebagai respon atas kebutuhan para guru dalam mendampingi kelas pembelajaran yang sebagian besar dilaksanakan secara jarak jauh (PJJ). Hal tersebut sejalan dengan pandangan yang menyatakan bahwa seiring dengan kemajuan teknologi khususnya di masa pandemik seperti saat ini penyelenggaraan training sebaiknya didasarkan pada kebutuhan yang relevan dimana guru perlu untuk dibekali kemampuan dalam mengintegrasikan materi pembelajaran dengan teknologi (Sulaimani, et.al., 2017). Hariadi (2021) melalui hasil studinya menyatakan bahwa pelatihan yang dilaksanakan di sekolah seperti program In-House Training sangat bermanfaat untuk menambah dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan para guru dalam mendesain kelas pembelajaran khususnya kegiatan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) atau daring.

Pelaksanaan IHT sangat terasa memberikan dampak positif bagi sikap profesionalisme guru yang terus mengasah kemampuan untuk meningkatkan kapasitas diri dan keterampilan dalam mengembangkan kegiatan pembelajaran yang lebih dinamis, aktif dan inovatif. Informasi yang diperoleh bahwa sebagian besar guru menyatakan sangat setuju kegiatan IHT dilaksanakan secara rutin setiap tahunnya dengan konsep yang beragam dan benar-benar disesuaikan kebutuhan para guru, khususnya desain materi pelatihan dan pemateri yang benar-benar ahli sesuai bidang kompetensinya. Dengan demikian, dapat dibuktikan bahwa penyelenggaraan IHT dapat meningkatkan kinerja profesionalisme guru (Sucipto, et. al., 2020; Kusmayadi, 2021).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan bahasan penelitian dapat diketahui bahwa penyelenggaraan IHT dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu asesmen kebutuhan, penetapan jadwal kegiatan, penentuan pemateri dan pendamping kegiatan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelatihan, dan Rencana Kerja Tindak Lanjut (RKTL). Sementara itu, dari rangkaian proses penyelenggaraan pelatihan dapat disimpulkan bahwa program IHT memiliki kelebihan dan kelemahan dalam pelaksanaannya. Adapun kelebihan dari IHT adalah meningkatkan keterampilan dan pengalaman baru, dapat menghemat biaya, komunikasi dan kerjasama antara sesama guru semakin kuat, memudahkan dalam mencari solusi permasalahan yang dihadapi oleh masing-

masing guru, isi materi sesuai kebutuhan guru khususnya dalam kelas pembelajaran, dapat diikuti oleh semua guru, serta waktu pelatihan lebih praktis dan tidak mengganggu agenda utama di sekolah. Sementara itu, kekurangan dari pelaksanaan IHT adalah menambah beban administrasi bagi para guru, butuh persiapan ekstra dalam penyelenggaraannya, peserta kurang antusias, dan butuh kreatifitas khusus oleh para pemateri dan pendamping dalam menciptakan iklim pelatihan yang kondusif. Secara umum dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan IHT dapat meningkatkan kinerja profesionalisme yang salah satu indikatornya adalah terbangun komunitas pembelajar (*learning community*).

Implikasi dari penelitian ini bahwa implementasi program IHT mampu memberikan input informasi, pengetahuan dan keterampilan baru bagi para guru dalam mendesain media pembelajaran, khususnya penyampaian materi pembelajaran berbasis ICT. Poin penting yang harus menjadi catatan bahwa dalam penyelenggaraan IHT tidak harus dilakukan secara tatap muka, tapi memungkinkan dapat dilakukan secara daring (jarak jauh) khususnya di masa pandemic seperti saat ini. Hasil penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti lainnya dengan mengambil fokus pada efektifitas penyelenggaraan IHT di masa pandemik, atau kajian ini dapat ditelaah dalam perspektif penelitian kuantitatif yang mengukur sejauhmana pengaruh IHT dalam meningkatkan kinerja profesionalisme guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. S. 2003. “*Model Pelatihan Profesional dalam Pembinaan Guru Sekolah Dasar*”. Makalah disampaikan pada Rapat Lintas Sektoral Bidang Pendidikan. Retrieved from <http://saiiduhilachmad.yolasite.com/resources/Model%20Pelatihan%20Guru.pdf>.
- Antono, B. 2013. “*Mana yang Lebih Efektif: In House Training atau Public Training*”. Retrieved from <http://www.hrd-forum.com>.
- Archibald, S., Cogshall, J. G., Croft, A., & Goe, L. 2011. *High-Quality Professional Development for All Teachers: Effectively Allocating Resources*. Washington DC: National Comprehensive Centre for Teacher Quality. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED520732>
- Aseltine, J. M., Faryniars, J. O., & DiGilio, A. J. R. (2006). *Supervision for Learning*. USA: ASCD.
- Binez, H., & Welton, J. M. 2005. *Managing Partnership in Teacher Training and Development*. New York: Routledge.
- Creasy, Kim L. 2015. “Defining Professionalism in Teacher Education Programs”. *Journal of Education and Social Policy*, Vol. 2 (2), 23-25.

- Denicolo, P. M., & Kompf, M. 2005. *Teacher Thinking and Professional Action*. New York: Routledge.
- Devadas, B. 2016. "A Critical Review of Qualitative Research Methods in Evaluating Nursing Curriculum Models: Implication for Nursing Education in the Arab World". *Journal of Education and Practice*, Vol. 7 (7). 119-126.
- Dillon, S. 2016. *Purpose of Internal Training for Employees*. Retrieved from <http://work.chron.com>.
- Gulamhussein, Allison. 2013. *Teaching the Teachers: Effective Professional Development in an Era of High-Stake Accountability*. USA: Centre for Public Education.
- Hammound, L. D., Hyler, M. A., & Gardener, M. 2017. *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. Retrieved from <https://learningpolicyinstitute.org/product/teacher-prof-dev>
- Hargreaves, A. 2000. "Four ages of professionalism and professional learning". *Teachers and Teaching: History and Practice*, Vol. 6 (2), 151-182.
- Hariadi, F. 2021. "Peningkatan Kompetensi Profesional Guru dalam Proses Pembelajaran Daring Melalui In House Training di SMA Negeri 4 Tanah Putih". *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 5 (3), 6870-6880.
- Jehanzeb, K. & Bashir, N. A. 2013. "Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study". *European Journal of Business and Management*, Vol. 5 (2), 243-252.
- Jost, Richard M. 2016. "Staff Training and Troubleshooting" dalam "Selecting and Implementing an Integrated Library System". UK: Chandos Publishing. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-100153-0.00012-5>
- Kanada, R. 2015. "Analisis Kebutuhan Pelatihan In-House Training". *Journal of Islamic Education Management el-Idare*, Vol. 1 (2), 158-172.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kitching, J., & Blackburn, R. 2002. "The Nature of Training and Motivation to Train in Small Firms". *Research Report RR330*, Small Business Research Centre Kingston University. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/4154524.pdf>
- Kumar, A., Singh, S. K., & Kumar, G. 2017. "Effectiveness of In-House Training on Technical Employees in Biotech Industry". *Journal of Technical Education and Training*, Vol. 9 (1), 113-125.

- Kusmayadi. 2021. "Effectiveness of in-house training to improve teachers' ability to ask questions". *Action Research Journal Indonesia (ARJI)*, Vol. 2 (3), 165–176.
- Özgelen, S. 2012. "Students' Science Process Skills within a Cognitive Domain Framework". *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, Vol. 8 (4), 283-292.
- Saharan, T. 2011. "Objective for Training: What Employees Perceive in Service Industry". *Kegee Journal of Social Science*, Vol. 3 (1), 118-127.
- Satori, D. (2016). *Pengawasan dan Penjaminan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sucipto., Nugraha, N., & Rifai, M. 2020. "Upaya peningkatan kinerja guru melalui In House Training (IHT) berbantuan supervisi klinis di SD Negeri 3 Wonodadi Ngrayun Ponorogo". *Prosiding Konferensi Ilmiah Dasar*, Vol. 2. Retrieved from <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/KID/article/download/1554/1220>
- Sukirman. 2020. "Efektivitas Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Peningkatan Kompetensi Guru". *Indonesian Journal of Education: Management and Administration Review*, Vol. 4 (1), 205-212.
- Sulaimani, A., Sarhandi, P. S., & Buledi, M. 2017. "Impact of CALL in-house professional development training on teachers' pedagogy: An evaluative study". *Cogent Education*, Vol. 4 (1), 1-12.
- Wardoyo, C., Herdiani, A., & Sulikah. 2017. "Teacher Professionalism: Analysis of Professionalism Phases". *International Education Studies*, Vol. 10 (4), 90.

