

PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU MELALUI *IN HOUSE TRAINING*

Baharuddin¹, Rabial Kanada²

¹ STKIP Muhammadiyah Enrekang, Sulawesi Selatan
baharuddin@ummaspul.ac.id

² Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
rabialkanada1@gmail.com

***Abstrak.** Pengembangan profesionalisme guru menjadi sorotan dunia saat ini. Hal tersebut dikarenakan atas berubahnya paradigma pendidikan sebagai konsekuensi dari perkembangan zaman dan tantangan pendidikan. Tulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan pemahaman tentang pentingnya mengubah pola lama dalam mengembangkan profesional seorang guru. Pembinaan dan pelatihan yang bersifat monoton dan sentralistik tidak lagi relevan digunakan untuk masa sekarang. Salah satu metode baru yang layak untuk dipraktikkan sebagai bentuk pengembangan profesionalisme guru adalah melalui *in house training*. Sebuah metode yang mengedepankan pendekatan kolaboratif, kontekstual dan konstruktivisme sehingga nilai-nilai kemanfaatannya lebih nyata dirasakan oleh para guru.*

Kata Kunci: Pengembangan, Profesionalisme Guru, *In House Training*.

***Abstract.** The development of teacher professionalism is in the spotlight of today's world. This is due to the changing paradigm of education as a consequence of the development of the times and challenges of education. This paper aims to provide an overview and understanding of the importance of changing old patterns in developing a teacher's professional. Monotonous and centralistic coaching and training is no longer relevant to use for the present. One of the new methods that deserve to be practiced as a form of teacher professional development is through *in-house training*. A method that puts forward collaborative, contextual and constructivist approaches so that the value of its benefits is more clearly felt by teachers.*

Keywords: Development, Teacher Professionalism, *In House Training*.

Pendahuluan

Mempersiapkan guru berkualitas menjadi perhatian dunia global saat ini, hal ini dikarenakan oleh paradigma dunia yang memandang pendidikan sebagai sentral pokok dalam melakukan perbaikan pada penyakit sosial masyarakat sekaligus sebagai instrumen kunci dalam memajukan

dan membangun suatu bangsa (Buchberger et.al., 2000; *International Alliance of Leading Education Institutes*; *US Department of Education* 2002). Memang, banyak pendapat tentang bagaimana kualitas guru harus didefinisikan atau dicapai, hal ini telah mendominasi wacana pendidikan di banyak negara dan mereka larut dalam

perdebatan mengenai apa yang seharusnya guru tahu dan lakukan agar dapat tampil menjadi guru yang berkualitas dan efektif. Goodwin dan Kosnik (2013) mengatakan bahwa untuk mendapatkan guru yang berkualitas bergantung pada bagaimana kualitas dari pendidik seorang calon guru itu sendiri. Tentu yang dimaksudkan adalah bagaimana lembaga pendidikan (LPTK) dan tenaga pendidikny melakukan pemrosesan terhadap calon guru sehingga bisa keluar sebagai guru yang berkualitas.

Pengembangan profesional bagi guru diakui sebagai cara terbaik untuk meningkatkan kualitas pengajaran seorang guru yang pada gilirannya mampu meningkatkan prestasi belajar siswa. Pengembangan profesional juga merupakan cara untuk mengenalkan kurikulum dan reformasi pedagogis (Carr *et al.* 2000). Penelitian internasional yang dilakukan oleh para peneliti (Lieberman & Miller, 2008; O'Sullivan & Deglau, 2006; Richardson & Placier, 2001) telah menghasilkan panduan untuk mendukung pengembang dan pembangun pengembangan profesional

dalam upaya memahami model pengembangan profesional yang efektif dan pendekatan apa yang paling mungkin mengarah pada perbaikan dalam praktik guru dan sekolah.

Salah satu model pelatihan yang dinilai efektif oleh banyak ahli dan dapat meningkatkan profesionalisme guru adalah melalui *in house training (IHT)*. Kenapa *in house training* dianggap sebagai wadah tepat dalam membina keprofesionalan guru?. Salah satu alasannya adalah metode *in house training* yang berbasis sekolah dengan melibatkan semua warga sekolah baik pendidik maupun tenaga kependidikan. Muatan-muatan materi yang disajikan pun berbasis sekolah, artinya materi pelatihan didasarkan pada kondisi riil yang dihadapi sekolah dalam kesehariannya. Metode ini juga sejalan dengan hasil penelitian bahwa kegiatan yang bersifat pengembangan profesionalisme guru perlu dikontekstualisasikan atau berbasis masalah sehari-hari guru (Garet *et al.*, 2001). Hal serupa juga disampaikan oleh peneliti lain yang menemukan bahwa bentuk yang paling efektif pengembangan profesional adalah yang berbasis di sekolah-sekolah dan

berhubungan dengan kegiatan sehari-hari guru dan peserta didik (Abdalla Haqq, 1996; Baker dan Smith, 1999; Darling-Hammond, 1998; Dudzinski et al, 2000; Ganser, 2000; McLaughlin dan Zarrow, 2001). Guru perlu mengalami proses belajar, kolaborasi, dan aplikasi pada aktivitas yang sedang mereka tekuni, disertai dengan dukungan lingkungan yang berbasis sekolah dan kelas, untuk bisa menggabungkan perilaku-perilaku baru ke dalam praktek mengajar guru (Killion, 2006).

Model pelatihan *in house training* ini belum begitu familier dalam komunitas sekolah sehingga belum banyak digunakan sebagai model alternatif dalam pengembangan profesionalisme guru. Rata-rata metode yang digunakan masih bersifat konvensional padahal tidak lagi relevan untuk digunakan saat ini. Metode klasik ini mempunyai banyak sekali kelemahan misalkan prosesnya yang bersifat monoton, lamban, sulit, bertahap dan tidak pasti (Borko, 2004; Richardson, 2003). Olehnya itu model *in house training* merupakan model yang tepat untuk digunakan dalam pengembangan profesionalisme guru

karena telah terbukti mempunyai banyak kelebihan dan nilai kemanfaatan yang tinggi.

Metode

Artikel ini menggunakan metode studi literatur (*literature study*), yang merupakan suatu metode pencarian literatur atau referensi berupa teori ataupun hasil riset yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang sedang dikaji. Dalam hal ini teori-teori dan hasil-hasil penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia, profesionalisme guru, metode *in house training* dan lain sebagainya.

Adapun referensinya diperoleh melalui laporan penelitian khususnya yang sudah terpublikasi, jurnal nasional maupun internasional, artikel, buku, atau situs-situs di internet yang berbobot. Adapun prosedurnya melalui tiga tahap, yaitu; (1) pengumpulan data, (2) analisis data, dan (3) penarikan kesimpulan.

Pembahasan

Konseptualisasi Pengembangan Profesional Guru

Profesionalisme guru merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi

oleh dunia pendidikan kita saat ini. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal maupun non formal. Filosofi sosial budaya dalam pendidikan di Indonesia telah menempatkan fungsi dan peran guru sedemikian rupa sehingga guru tidak jarang telah diposisikan mempunyai peran ganda bahkan multi fungsi. Mereka dituntut tidak hanya sebagai pendidik yang harus mampu mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, tetapi sekaligus sebagai penjaga moral bagi anak didik. Bahkan tidak jarang para guru dianggap sebagai orang tua kedua, setelah orang tua anak didik dalam proses pendidikan secara global.

Sejalan dengan pemikiran tersebut di penghujung tahun 2005 merupakan sejarah baru bagi dunia pendidikan di Indonesia khususnya bagi kalangan guru dan dosen. Terbitnya Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjadi legitimasi dan pengakuan terhadap guru dan dosen sebagai jabatan professional. Implikasi dari pengakuan tersebut maka keseluruhan sistem yang mengatur guru dan dosen

mulai dari persiapan pendidikan (*preservice*), rekrutmen, pembinaan dalam jabatan (*inservice*), pengembangan karier dan perihal yang menyangkut kesejahteraan guru dan dosen dilakukan penataan ulang untuk memenuhi kriteria guru dan dosen sebagai sebuah profesi.

Pengembangan profesional, dalam arti luas, mengacu pada perkembangan seseorang dalam peran profesionalnya. Lebih khusus, “pengembangan guru adalah pertumbuhan profesional guru sebagai akibat dari mendapatkan peningkatan pengalaman dan memeriksa cara mengajarnya secara sistematis” (Glatthorn, 1995:41). Pengembangan profesional secara umum terbagi menjadi dua yaitu pengembangan bersifat formal (seperti; lokakarya, menghadiri dan pertemuan profesional, mentoring, mengikuti seminar, workshop dan lainnya) dan pengembangan bersifat informal (seperti; membaca publikasi profesional, menonton film dokumenter televisi yang berkaitan dengan disiplin akademis, dan lainnya) (Ganser, 2000). Sesungguhnya konsepsi pengembangan profesional lebih luas dari

pengembangan karir yang didefinisikan sebagai “pertumbuhan yang terjadi sebagai seorang guru yang terus bergerak melalui siklus karir profesional” (Glatthorn, 1995:41) dan lebih luas dari pengembangan staf, yang merupakan “penyediaan program *inservice* terorganisir yang dirancang untuk mendorong pertumbuhan kelompok guru, itu hanya salah satu intervensi yang sistematis yang dapat digunakan untuk pengembangan guru” (Glatthorn, 1995:41).

Ketika melihat pengembangan profesional, salah satu yang menjadi pokok untuk diidentifikasi adalah memeriksa isi dari pengalaman, proses dengan mana pengembangan profesional akan terjadi, dan konteks di mana itu akan berlangsung (Ganser, 2000; Fielding dan Schalock, 1985). Perspektif ini adalah mencari solusi atau alternatif dalam mencari metode baru untuk mengajar. Selama bertahun-tahun satu-satunya bentuk pengembangan profesional tersedia untuk guru adalah pengembangan staf atau pelatihan *inservice*, biasanya terdiri dari lokakarya atau kursus jangka pendek yang akan menawarkan kepada guru informasi baru pada aspek

tertentu dari pekerjaan mereka. Ini adalah satu-satunya jenis pelatihan guru yang biasa dilakukan terkait dengan pekerjaan guru. Namun dalam beberapa tahun terakhir ini telah terjadi perubahan paradigma pengembangan profesional guru yang dianggap sebagai proses jangka panjang yang mencakup peluang reguler dan pengalaman yang direncanakan secara sistematis untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan dalam profesi guru. Pergeseran ini begitu dramatis bahwa banyak yang menganggapnya disebut sebagai “*new image*” belajar guru, model baru dari pendidikan guru, revolusi dalam pendidikan, dan bahkan paradigma baru pengembangan profesional (Cochran-Smith and Lytle, 2001; Walling dan Lewis, 2000).

Saat ini terjadi peningkatan yang signifikan dalam tingkat kepentingan dan dukungan guru di seluruh dunia dalam menerima dan mengembangkan profesi mereka. Hal ini dibuktikan oleh: a) tersedianya literatur yang lebih luas; termasuk dokumen, esai dan laporan penelitian tentang model dan praktek pengembangan profesional; b) lembaga donor internasional dan nasional telah mengakui pentingnya

pengembangan profesional guru dan telah menugaskan penelitian dengan tujuan belajar bagaimana untuk mendukung upaya tersebut menjadi lebih efektif; c) banyak organisasi nasional dan internasional telah mendukung pelaksanaan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan profesional dan pengetahuan guru; dan d) sebagian besar reformasi pendidikan saat ini sedang dirancang dan/atau dilaksanakan antara komponen pengembangan profesional guru sebagai salah satu elemen kunci dalam proses perubahan (Villegas & Reimers, 2003).

Pentingnya Pengembangan Profesionalisme Guru

Selain kepuasan individu atau keuntungan finansial yang guru peroleh atas partisipasinya dalam pengembangan profesional, proses pengembangan profesional memiliki dampak positif yang signifikan pada keyakinan dalam praktik, belajar siswa guru, dan pada pelaksanaan reformasi pendidikan. Sebuah pertanyaan mendasar, tentang dampak pengembangan profesional pada guru.

Apakah juga berdampak pada cara belajar siswa? Pengalaman keberhasilan pengembangan profesional memiliki dampak yang nyata pada pekerjaan guru, baik dalam maupun di luar dari kelas. Perlu diingat bahwa bahwa sebagian besar guru di dunia memiliki ketidakpercayaan diri untuk menjalani profesi mereka sebagai seorang guru, salah satu yang menjadi penyebabnya adalah karena minimnya kompetensi yang mereka miliki.

Oleh karena, pengembangan profesionalisme merupakan salah satu cara yang bisa ditempuh untuk memberikan keyakinan dan kepercayaan diri bagi guru untuk menekuni profesinya. Bukti juga menunjukkan bahwa hubungan antara keyakinan guru dan praktek mereka tidak mudah atau sederhana; sebaliknya, hal itu merupakan sebuah dialektika, “bergerak bolak-balik antara perubahan dalam keyakinan dan perubahan dalam praktek kelas” (Frankes *et al*, 1998; Thompson, 1992, dalam Nelson, 1999:6). Wood dan Bennett (2000) mendukung pernyataan ini dengan hasil penelitian, di mana sekelompok pendidik anak usia dini di Inggris yang membantu untuk

mengumpulkan data mengenai teori-teori, para peneliti bermain dan hubungan langsung dengan para anak usia dini mereka untuk berlatih bersama-sama. Akibatnya, pendidik ini merubah teori mereka sendiri atau praktek mengajar, atau bahkan keduanya.

Hasil yang sama dilaporkan oleh Kettle dan Sellars (1996) dalam studi pengembangan teori praktis siswa-guru di Australia; oleh Kallestad dan Olweus (1998) dalam sebuah penelitian yang melibatkan guru Norwegia, yang menunjukkan bahwa mempersiapkan pengembangan profesional guru memiliki dampak besar pada pendefinisian tujuan guru untuk siswa mereka, dan tujuan-tujuan ini pada gilirannya mempengaruhi perilaku guru di kelas dan sekolah. Guskey (1997) berpendapat bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan pada aspek tertentu dari pengembangan profesional guru yang menciptakan dampak yang signifikan terhadap praktik guru, diukur dengan perubahan belajar siswa. Dia mengusulkan memeriksa beberapa kasus di mana ada perbaikan yang nyata pada kinerja siswa, dan “bekerja mundur” untuk mengidentifikasi

karakteristik pengembangan profesional khususnya guru yang sudah berpengalaman.

Berkenaan dengan efek pengembangan profesional pada cara belajar guru dan siswa, sejumlah studi melaporkan bahwa guru yang memiliki tingkat pengetahuan yang lebih profesional, akan berpengaruh pada semakin tingginya tingkat prestasi pada siswa (Falk, 2001; Grosso de Leon, 2001). Bahkan, laporan dari Komisi Nasional dan Pengajaran Amerika mengutip bukti bahwa “investasi dalam pengetahuan dan keterampilan guru mampu meningkatkan prestasi siswa yang lebih besar (Darling-Hammond, 1999:32). Borko dan Putnam (1995) menawarkan bukti untuk mendukung fakta bahwa pengembangan profesional memainkan peran penting dalam mengubah metode pengajaran guru, dan bahwa perubahan ini memiliki dampak positif pada cara belajar siswa. Hasil yang sama diperoleh di Pakistan (Warwick dan Reimers, 1995), di mana pendidikan formal guru berkaitan erat dengan tingkat prestasi siswa. Sangat menarik untuk dicatat bahwa data yang sama menunjukkan bahwa prestasi siswa tidak signifikan terkait dengan

apakah guru memiliki sertifikasi ataukah tidak di negara itu.

Mengapa *In House Training (IHT)*?

Banyak istilah yang digunakan untuk menunjukkan pendidikan/pelatihan yang diperuntukkan para guru sebagai bentuk pengembangan personil. Istilah-istilah tersebut antara lain *in-house training*, *in-service training*, *in-service education*, atau *up-grading*. Istilah-istilah ini semuanya menunjuk kepada pendidikan dalam jabatan, untuk membedakannya dengan pendidikan persiapan untuk calon guru (*pre-service education*). Nawawi (1983:113), memberikan pengertian *in-service training* sebagai usaha “meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya, agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melakukan tugas-tugas tersebut”. Lebih lanjut dikemukakannya bahwa program *in-service training* ini diperlukan karena banyak guru-guru muda yang belum mendapat pengalaman dan bekal yang cukup dalam menghadapi pekerjaannya.

In house training merupakan program pelatihan yang diselenggarakan di tempat sendiri sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada (Sujoko, 2012). *In house training* adalah jenis 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 sebagai *trainer* yang memiliki kompetensi yang lebih dari guru lainnya. Adapun ketentuan peserta dalam *in house training* minimal 4 orang dan maksimal 15 orang (Danim, 2012).

Menurut kajian Pengembangan Profesi Guru yang disusun oleh Badan Pembinaan Sekolah Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional Indonesia (2012:19), mengatakan peningkatan kompetensi guru dilaksanakan melalui berbagai

strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) dan bukan diklat, diantaranya adalah *in-house training (IHT)*. Pelatihan dalam bentuk *in-house training (IHT)* adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal melalui forum Kelompok Kerja Guru (KKG) atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui *in house training* dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki kompetensi. Melalui metode *in house training* ini, setidaknya diperoleh dua keuntungan atau manfaat, yaitu: pertama adalah murah jika dibandingkan dengan melaksanakan kursus yang mengundang narasumber tertentu. Kedua, pelatihan dapat dilakukan secara lebih fokus dan lebih nyaman karena dilakukan dilingkungan tempat para peserta pelatihan bekerja dengan contoh-contoh kasus yang

langsung dapat diatasi pada saat bekerja (Drayton, 2013).

Menurut buku panduan pembelajaran yang dikeluarkan Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas (2008), *in-house training* bertujuan memberikan pengarahan dan pendampingan secara langsung kepada para guru agar pembelajaran dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan di masing-masing sekolah. Lebih khususnya, *in house training* bertujuan memberikan pengarahan dan pendampingan secara langsung di kelas kepada guru pelaksana program pembelajaran, yaitu membantu guru dalam:

- a. mempersiapkan, mengembangkan, dan operasionalisasi rencana pembelajaran.
- b. mengembangkan dan menggunakan secara optimal media sesuai dengan materi pembelajaran yang diampu.
- c. mengatasi kesulitan atau hambatan secara langsung di kelas atau di luar kelas sesuai dengan substansinya.
- d. mengembangkan perangkat evaluasi pencapaian hasil belajar siswa.
- e. merancang pengembangan pembelajaran di masing-masing

sekolah sesuai dengan kebutuhan guru.

Menurut Gaffar (1993), agar program *in house training* ini efektif, diperlukan manajemen pelatihan yang rapi dan terstruktur. Pengembangan mutu sumber daya manusia memerlukan manajemen yang secara logis perlu mengikuti tahapan: *need assesment*, merumuskan tujuan dan sasaran, mengembangkan program, menyusun *action plan*, melaksanakan program, monitoring dan supervisi serta evaluasi program. Sementara itu, Bernadin dan Russel (1993) mengemukakan bahwa proses dasar dari kegiatan pelatihan ini meliputi: penilaian kebutuhan, pengembangan dan evaluasi. Penilaian kebutuhan dilakukan untuk mengumpulkan informasi tentang perlu tidaknya dilakukan pelatihan, apa jenis pelatihannya dan keterampilan apa yang diperlukan. Melalui melakukan langkah ini, diharapkan sasaran dari program pelatihan tersebut akan menjadi lebih jelas.

Keunggulan *in house training* karena dilakukan di lokasi tempat kerja (di sekolah) dan menggunakan pendekatan yang fleksibel sesuai

dengan kebutuhan para guru sehingga dalam pelaksanaannya guru merasa lebih nyaman dan mampu terlibat secara aktif dalam proses pelatihan. Alasan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif adalah yang didasarkan pada konstruktivisme bukan pada model yang berorientasi transmisi (*transmission oriented model*) dimana mampu melibatkan sebagai pembelajar aktif (Lieberman, 1994; McLaughlin dan Zarrow, 2001) dan terkait langsung dengan tugas-tugas konkret mengajar, penilaian, observasi dan refleksi yang dilakukan oleh guru dalam setiap harinya (Dadds, 2001; Darling-Hammond dan McLaughlin, 1995).

Basis utama *in house training* adalah kontekstual sehingga muatan atau konten materi yang disajikan disesuaikan dengan kebutuhan guru di sekolah. Prinsip ini bertentangan dengan pengembangan guru/staf tradisional yang kebanyakan tidak berhubungan antara jenis pelatihan yang diikuti dengan pengalaman kelas yang sebenarnya. Metode *in house training* ini sejalan dengan hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa bentuk yang paling efektif

pengembangan profesional adalah yang berbasis di sekolah-sekolah dan berhubungan dengan kegiatan sehari-hari guru dan peserta didik (Abdalla-Haqq, 1996 ; Baker dan Smith, 1999; Darling-Hammond, 1998; Dudzinski et al, 2000;. Ganser, 2000; McLaughlin dan Zarrow, 2001). Sekolah sesungguhnya perlu diubah menjadi *communities of learners, communities of inquiry* (McLaughlin dan Zarrow, 2001), *professionalcommunities* dan *caringcommunities* (Jenlink dan Kinnucan-Welsch, 1999) karena guru mampu terlibat secara aktif dalam kegiatan pengembangan profesional (Lieberman, 1994).

Tidak seperti kebanyakan pelatihan klasik yang hanya memberikan keterampilan belaka kepada guru, *in house training* ini lebih memberdayakan guru dengan memandang guru sebagai orang profesional yang berpotensi sebagai sumber belajar dan mampu mentransformasikan pengetahuan dan keterampilannya kepada siswa-siswa mereka (McLaughlin dan Zarrow, 2001). Seorang guru semestinya dipahami sebagai praktisi reflektif yakni seseorang yang dalam

menjalankan profesinya mempunyai basis pengetahuan tertentu sebagai bekal dalam melakukan praktek (Cochran-Smith dan Lytle, 2001; Jenlink dan Kinnucan-Welsch, 1999; Lieberman, 1994). Dengan demikian, peran pengembangan profesional melalui *in house training* dapat membantu guru dalam membangun teori pedagogis baru dan praktek (Darling-Hammond dan McLaughlin, 1995; Schifter, Russell, dan Bastable, 1999) serta dapat membantu para guru dalam mengembangkan keahlian mereka di lapangan (Dadds, 2001).

Tidak kalah penting pengembangan profesional melalui *in house training*, dipahami sebagai sebuah proses kolaboratif (Darling-Hammond dan McLaughlin, 1995) sehingga keterlibatan kedua belah pihak (antara narasumber/pembina dengan peserta) dalam sebuah proses bersifat saling menguntungkan serta bermakna. Sebagaimana Clement dan Vanderberghe (2000) mengungkapkan bahwa pengembangan profesional yang paling efektif hanya terjadi ketika ada interaksi yang bermakna, dan tidak hanya di kalangan guru sendiri, tetapi juga antara guru, administrator, orang

tua dan anggota masyarakat lainnya (Grace, 1999).

Akhirnya Fullan (1987) berpendapat bahwa ada empat faktor penting yang perlu diperhatikan agar pengembangan guru bisa sukses, yakni: a). redefinisi pengembangan guru/staf sebagai proses pembelajaran yang bersifat berkelanjutan; b). peran kepemimpinan di tingkat sekolah; c). budaya organisasi di tingkat sekolah; dan d). peran lembaga eksternal, terutama di tingkat lokal dan regional. Namun harus dipahami bahwa sebaik apapun pendekatan *in house training* ini, tidak bisa dijadikan sebagai metode satu-satunya dan dianggap paling efektif sebab banyak faktor yang terkadang turut mempengaruhi tingkat keefektifan suatu metode pelatihan termasuk faktor situasi dan kondisi. Oleh karenanya dibutuhkan pandangan komprehensif tentang apa yang sesungguhnya perlu dipelajari dan program apa yang tepat dilaksanakan untuk memberikan berkontribusi secara maksimal terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja guru (Darling & Hammond, 2006:135).

***In House Training* untuk Mengembangkan Kompetensi Guru Menyusun Perangkat Pembelajaran**

Guru merupakan suatu potensi, yang berarti suatu jawaban yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan, oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan serta aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Guru sebagai pendidik profesional mempersyaratkan adanya kompetensi, keahlian, dengan seperangkat pengetahuan, dan keterampilan yang dilandasi oleh nilai-nilai atau norma yang dijunjung tinggi. Salah satu yang menunjang keberhasilan guru di dalam proses pembelajaran adalah ketersediaan perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru. Perangkat pembelajaran

merupakan suatu perangkat yang dipergunakan dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, setiap guru pada satuan pendidikan berkewajiban menyusun perangkat pembelajaran yang berlangsung secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif (Devi, dkk, 2009). Perangkat pembelajaran berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah rencana yang menggambarkan prosedur, dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan.

Sebagaimana diketahui bahwa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) merupakan perangkat pembelajaran yang harus disiapkan secara baik oleh masing-masing guru sebelum melaksanakan tugas mengajarnya. RPP merupakan pedoman bagaimana seorang guru berbuat di dalam kelasnya, bagaimana menyajikan materi, bagaimana metode penyampaian materi yang sesuai dan mudah dipahami siswa, berapa durasi waktunya dan lain sebagainya semuanya tergambar dalam RPP. Oleh sebab itu sangat penting bagi seorang guru untuk memahami cara

penyusunan RPP yang baik dan sesuai dengan standar yang ada.

Fenomena guru dewasa ini, masih banyak guru yang belum memahami secara baik tentang mekanisme penyusunan RPP sebagaimana yang dipersyaratkan, akibatnya kita banyak menemukan RPP guru yang merupakan hasil *copy-paste* dari guru atau sekolah lain yang kemudian digunakan di sekolahnya. Oleh karena itu, salah satu cara yang bisa menjadi wadah dalam mengatasi permasalahan tersebut adalah melakukan *in house training (IHT)* tentang penyusunan RPP. Hasil penelitian membuktikan bahwa *in house training (IHT)* memberikan dampak yang positif terhadap kemampuan guru dalam menyusun RPP. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Corinorita (2017) di SMPN 32 Pekanbaru yang menemukan bahwa pelaksanaan *in house training* dapat meningkatkan kompetensi guru di dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran.

***In House Training* untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Menyusun Karya Ilmiah**

Pengembangan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar merupakan hal yang tidak kalah pentingnya dengan ketersediaan fasilitas yang lengkap di sekolah tersebut. Salah satu aspek pengembangan guru yang perlu ditingkatkan adalah aspek keprofesian di bidang penelitian, dalam hal ini adalah Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Upaya lain yang perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kualitas guru, selain mendorong guru melakukan PTK adalah mendorong guru untuk melakukan penelitian pendidikan. Hasil penelitian pendidikan dapat dipakai acuan atau sumber informasi bagi pendidik, pemerhati pendidikan dan masyarakat sebagai konsumen pendidikan. Para pendidik harus terus didorong untuk memahami proses-proses pendidikan dan harus membuat keputusan-keputusan profesionalnya berdasarkan hasil yang didapat dari penelitian pendidikan.

Menulis karya ilmiah yang terpublikasi sebagai kebutuhan yang sangat esensial bagi guru. Guru tidak dapat mengelak dari tuntutan ini karena terkait dengan profesionalnya seorang

guru. Hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan

pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya yang meliputi Pengembangan Diri, Publikasi Ilmiah, dan Karya Inovatif. Melalui aktivitas menulis, guru memiliki wawasan tentang pendidikan dan dapat mengupas masalah-masalah dalam pembelajaran.

Sehubungan dengan menulis, tidak berlebihan jika Tarigan (Agusrida, 2017) menyatakan bahwa menulis merupakan suatu ciri orang terpelajar atau bangsa terpelajar. Sementara, kemampuan guru baru sebatas berbicara. Ini dinyatakan Rivai (2009:xiii), bahwa negara-negara maju mengeritik terkait sulitnya Indonesia keluar dari permasalahan budaya "oral" menuju budaya "membaca". Antara kegiatan membaca dan menulis adalah satu kesatuan yang tidak dapat

dipisahkan sebab salah satu syarat utama untuk bisa menulis karya tulis ilmiah adalah dengan membiasakan membaca. Kenyataan tersebut menjadi tantangan bagi guru, karena karya ilmiah yang dipublikasikan merupakan salah satu barometer peningkatan kompetensi guru yang layak dikatakan profesional. Hal ini dinyatakan, karena keprofesionalan guru sangat terkait dengan pemenuhan angka kredit yang dipersyaratkan dalam Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) khususnya pada aspek publikasi ilmiah. Jika tidak terpenuhi, maka guru tidak akan dapat naik jabatan/golongan pada tingkat berikutnya.

Salah satu upaya yang bisa digunakan dalam mengatasi persoalan tersebut adalah melaksanakan kegiatan seperti *in house training*. Melalui kegiatan *in house training* guru akan diberikan pembekalan tentang teknik menulis yang baik dan sesuai dengan standar karya ilmiah yang nantinya menjadi bekal dalam menghasilkan karya tulis ilmiah. Salah satu teknik yang bisa di sajikan dalam penulisan karya ilmiah melalui *in house training* adalah teknik pemodelan. Pola teknik ini, yakni guru sudah dihadapkan pada

contoh kongrit yang dapat diaplikasikan melalui pengamatan, peniruan sistematika penulisan, dan pemodifikasian sesuai permasalahan yang diangkat dalam karya tulis ilmiah yang dibuat (Agusrida, 2017). Sebagaimana yang dinyatakan Kunandar (2013:7) karya tulis ilmiah dimulai dari proses mengamati dari karya tulis orang lain. Setelah itu, ditiru untuk dimodifikasi dengan memasukkan gagasan-gagasan sendiri sehingga menghasilkan karya tulis baru yang menarik dan berkualitas. Hal ini dilakukan para ilmuwan yang telah menghasilkan karya besar, seperti Albert Einstein, Newton dan ilmuwan besar lainnya yang berdiri di atas pundak ilmuwan sebelumnya.

Kesimpulan

Guru professional adalah guru yang senantiasa melakukan pengembangan diri sepanjang waktu. Seorang guru yang selalu berusaha memperbaiki kompetensinya demi peningkatan kualitas diri dan kinerjanya. Banyak cara yang bisa ditempuh untuk mengembangkan diri baik yang bersifat formal maupun informal. Pada era sekarang guru yang

masih mempertahankan metode-metode lama dalam menjalankan tugas mengajarnya akan ditinggalkan oleh siswa bahkan akan diabaikan oleh pemerintah. Oleh karena itu, pengembangan profesionalisme guru harus senantiasa diperhatikan oleh individu guru maupun oleh pemerintah.

Salah satu model pengembangan profesionalisme guru yang perlu untuk dimasyarakatkan dalam lingkungan sekolah adalah model pelatihan *in house training*. Model ini telah terbukti melalui banyak penelitian akan kemanfaatannya. Salah satu manfaat yang paling nyata adalah *in house training* menjadi pelatihan yang langsung mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya di sekolah atau di kelas. Misalnya yang paling umum adalah tentang penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran maupun Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah. Melalui model *in house training* ini masalah-masalah pokok guru sebagai tenaga pengajar dapat diatasi sehingga secara simultan mampu meningkatkan derajatnya sebagai guru yang profesional.

Daftar Rujukan

- Abdal-Haqq, I. 1996. *Making time for teacher professional development*. ERIC Digest. Washington, DC: ERIC Clearinghouse on Teaching and Teacher Education.
- Agusrida, 2017. *Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Menulis Karya Ilmiah Melalui Teknik Pemodelan* (Online). <http://bdkpadang.kemenag.go.id>. Akses, 30 April 2017.
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan. 2012. "Kebijakan Pengembangan Profesi Guru". Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Baker, S.; Smith, S. 1999. "Starting off on the right foot: the influence of four principles of professional development in improving literacy instruction in two kindergarten programs". *Learning Disabilities Research and Practice*, 14 (4), 239-253.
- Borko, H. 2004. Professional development and teacher learning: Mapping the terrain. *Educational Researcher*, 33(8), 3-15.
- Borko, H. Putnam, R.T. 1995. "Expanding a teacher's knowledge base: a cognitive psychological perspective on professional development". In: Guskey, T.R.; Huberman, M. (Eds.), *Professional development in education: new paradigms and practices*. New York: Teachers College Press.

- Buchberger, F., B. Campos, D. Kallos, and J. Stephenson. 2000. *Green Paper on Teacher Education in Europe*, Umea: Thematic Network of Teacher Education in Europe.
- Carr, M., McGee, C., Jones, A., McKinley, E., Bell, B., Barr, H. et al. 2000. *The Effects of Curricula and Assessment on Pedagogical Approaches and on Educational Outcomes*. Wellington: Ministry of Education.
- Clement, M.; Vandenberghe, R. 2000. "Teachers' professional development: a solitary or collegial (ad)venture?". *Teaching and Teacher Education*, 16, 81-101.
- Cochran-Smith, M.; Lytle, S.L. 2001. "Beyond certainty: taking an inquiry stance on practice". In: Lieberman, A.; Miller, L. (Eds.), *Teachers caught in the action: professional development that matters*. New York: Teachers College Press.
- Corinorita. 2017. Pelaksanaan *In House Training* untuk Meningkatkan Kompetensi Guru dalam menyusun RPP di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora*. Vol. 3 No. (1). Maret.
- Dadds, M. 2001. "Continuing professional development: nurturing the expert within". Soler, J.; Craft, A.; Burgess, H. (Eds.), *Teacher development: exploring our own practice*. London: Paul Chapman Publishing and The Open University.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Darling, L., and Hammond. 2006. Assessing Teacher Education: The Usefulness of Multiple Measures for Assessing Program Outcomes. *Journal of Teacher Education* 2006; 57; 120
- Darling-Hammond, L. 1998. "Policy and change: getting beyond bureaucracy". In: Hargreaves, A. et al. (Eds.), *International handbook of educational change*. UK: Kluwer Academic Press.
- Darling-Hammond, L. 1999. "Target time toward teachers". *Journal of Staff Development*, 20 (2), 31-36.
- Darling-Hammond, L.; McLaughlin, M.W. 1995. "Policies that support professional development in an era of reform". *Phi Delta Kappan*, 76 (8), 597-604.
- Devi, Poppy Kamalia, dkk., 2009. Pengembangan Perangkat Pembelajaran untuk Guru SMP, Bandung: PPPPTK IPA.
- Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas. 2008. Panduan Penyelenggaraan Program instisan SMA Bertaraf Internasional (R-SMA-BI). Departemen Pendidikan Nasional. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Drayton, Scott, 2013, *The Advantages and Disadvantages of In-House Training*. <http://www.businesszone.co.uk/community-voice/blogs>.
- Dudzinski, M.; Roszmann-Millican, M.; Shank, K. 2000. "Continuing professional development for special educators: reforms and implications for university

- programs". *Teacher Education and Special Education*, 23 (2), 109-124.
- Falk, B. 2001. "Professional learning through assessment". Lieberman, A.; Miller, L. (Eds.), *Teachers caught in the action: professional development that matters*. New York: Teachers College Press.
- Fielding, G.D.; Schalock, H.D. 1985. *Promoting the professional development of teachers and administrators*. Eugene, Oregon: ERIC Clearinghouse on Educational Management.
- Frankes, L.; Valli, L.; Cooper, D.H. 1998. "Continuous learning for all adults in the professional development school: a review of the research". In: McIntyre, D.J.; Byrd, D.M. (Eds.), *Strategies for career-long teacher education*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Fullan, M. 1987. "Implementing the implementation plan". In: Wideen, M.; Andrews, I. (Eds.), *Staff development for school improvement*. New York: Falmer Press.
- Gaffar, M.,Fakry. 1993. *Suatu Inovasi Dalam Proses Manajemen Strategik Perguruan Tinggi*. Bandung, IKIP Bandung.
- Ganser, T. 2000. "An ambitious vision of professional development for teachers". *NASSP Bulletin*, 84 (618), 6-12.
- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F. & Yoon, K. S. 2001. What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American Educational Research Journal*, 38(4), 915-945.
- Glatthorn, A. 1995. "Teacher development". In: Anderson, L. (Ed.), *International encyclopedia of teaching and teacher education (second edition)*. London: Pergamon Press.
- Goodwin, A.,Lin and Kosnik C. 2013. Quality teacher educators=quality teachers? Conceptualizing essential domains of knowledge for those who teach teachers. *Teacher Development*. Vol. 17, No. 3, 334-346. <http://dx.doi.org/10.1080/13664530.2013.813766>.
- Grace, D. 1999. "Paradigm lost (and regained)". *Independent School*, 59 (1), 54-57.
- Guskey, T.R. 1997 (Spring). "Research needs to link professional development and student learning". *Journal of Staff Development*, 18, 36-40.
- Indonesia, Undang-undang Dasar 1945
- Indonesia, Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Indonesia, Undan-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Jenlink, P.M.; Kinnucan-Welsch, K. 1999. "Learning ways of caring, learning ways of knowing through communities of professional development". *Journal for a Just and Caring Education*, 5 (4), 367-385.
- Kallestad, J.H.; Olweus, D. 1998. "Teachers' emphases on general educational goals: a study of Norwegian teachers". *Scandinavian Journal of Educational Research*, 42 (3), 257-279.
- Kettle, B.; Sellars, N. 1996. "The development of student teachers'

- practical theory of teaching". *Teaching and Teacher Education*, 12 (1), 1-24.
- Killion, J. 2006. Evaluating the impact of professional development in eight steps. *The Evaluation Exchange*, 11(4), 5.
- Kunandar. 2013. *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas sebagai Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Lieberman, A. & Miller, L. (2008). *Teachers in Professional Communities*. New York: Teachers' College Press.
- Lieberman, A. 1994. "Teacher development: commitment and challenge". In: Grimmett, P.P.; Neufeld, J. (Ed.), *Teacher development and the struggle for authenticity: Professional growth and restructuring in the context of change*, New York: Teachers College Press.
- McLaughlin, M.W.; Zarrow, J. 2001. "Teachers engages in evidence-based reform: trajectories of teachers' inquiry, analysis, and action". In: Lieberman, A.; Miller, L. (Eds.), *Teachers caught in the action: professional development that matters*. New York: Teachers College Press.
- Nawawi, H. 1983. *Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nelson, B.S. 1999. "Reconstructing teaching. Interactions among changing beliefs, subject-matter knowledge, instructional repertoire, and professional culture in the process of transforming one's teaching". In: Solomon, M.Z. (Ed.), *The diagnostic teacher: constructing new approaches to professional development*. New York: Teachers College Press.
- O'Sullivan, M. & Deglau, D. 2006. Principles of professional development. *Journal of Teaching in Physical Education*, 25, 441-449.
- Richardson, V. & Placier, P. (2001). Teacher change. In V. Richardson (ed.). *Handbook of Research on Teaching* Fourth ed. Washington, DC: American Educational Research Association, 905-947.
- Rivai, Lintang Suharto. 2009. *Rambu-rambu Karya Ilmiah Widyaiswara*. Bogor: Buku Imiah Populer.
- Schifter, D.; Russell, S.J.; Bastable, V. 1999. "Teaching to the big ideas". In: Solomon, M.Z. (Ed.), *The diagnostic teacher: constructing new approaches to professional development*. New York: Teachers College Press.
- Sujoko, dan Alfaris. 2012. "Peningkatan Kemampuan Guru Mata Pelajaran Melalui In House Training", *Jurnal Pendidikan Penambur*. Nomor 18 Tahun ke 11. Juni.
- US Department of Education. 2002. *Meeting the Highly Qualified Teachers Challenge: The Secretary's Annual Report on Teacher Quality*, Washington, DC: US Department of Education.
- Villegas, E., and Reimers. 2003. Teacher professional development: an international review of the literature. *International Institute for Educational Planning*. UNESCO.

- Walling, B.; Lewis, M. 2000. "Development of professional identity among professional development school pre-service teachers: longitudinal and comparative analysis". *Action in Teacher Education*, 22 (2A), 63-72.
- Warwick, D.; Reimers, F. 1995. *Hope or despair. Learning in Pakistan's primary schools*. Westport, Connecticut: Praeger.
- Wood, D.; Bennett, N. 2000. "Changing theories, changing practices: exploring early childhood teachers' professional learning". *Teaching and Teacher Education*, 16, 635-647.