

## **Peningkatan Kompetensi Profesional Guru dalam Proses Pembelajaran Daring Melalui In House Training di SMA Negeri 4 Tanah Putih**

**Fajar Hariadi**

SMA Negeri 4 Tanah Putih

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

### **Abstrak**

Upaya sekolah meningkatkan kompetensi guru di SMA Negeri 4 Tanah Putih antara lain melalui IHT, bimbingan teknis maupun workshop yang bertujuan memberikan bekal kepada guru dalam rangka pembelajaran daring. Diharapkan dengan adanya IHT, bimbingan teknis maupun workshop dapat meningkatkan kemampuan guru secara profesional dalam proses mengajar daring. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah IHT, bimbingan teknis dan workshop dapat meningkatkan kompetensi profesional guru-guru di SMA Negeri 4 Tanah Putih. Untuk mengetahui bagaimana proses IHT, bimbingan teknis dan workshop dilakukan di SMA Negeri 4 Tanah Putih. Penelitian ini merupakan penelitian tindakan sekolah (PTS), dengan subjek penelitian guru-guru SMA Negeri 4 yang berjumlah 24 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Berdasarkan data angket yang telah diperoleh selanjutnya ditentukan analisis data. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah pelatihan yang dilakukan bermanfaat bagi guru untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam proses belajar-mengajar daring. Hasilnya menunjukkan sebesar 76% dengan kriteria bermanfaat, guru menyatakan bahwa pelatihan-pelatihan yang diadakan disekolah memberikan manfaat untuk menambah dan meningkatkan keterampilan guru dalam proses belajar-mengajar daring.

**Kata Kunci:** Peningkatan Kompetensi Profesional, Belajar Daring, IHT, SMA Negeri 4 Tanah Putih

### **Abstract**

The school's efforts to improve teacher competence at SMA Negeri 4 Tanah Putih include IHT, technical guidance and workshops aimed at providing provisions for teachers in the context of online learning. It is hoped that with IHT, technical guidance and workshops can improve the ability of teachers professionally in the online teaching process. The purpose of this study is to find out whether IHT, technical guidance and workshops can improve the professional competence of teachers at SMA Negeri 4 Tanah Putih. To find out how the IHT process, technical guidance and workshops were conducted at SMA Negeri 4 Tanah Putih. This research is a school action research (PTS), with the research subjects of SMA Negeri 4 teachers totaling 24 people. The research instrument is a questionnaire and documentation. Based on the questionnaire data that has been obtained, then the data analysis is determined. This is done to see if the training carried out is useful for teachers to improve the professional abilities of teachers in the online teaching and learning process. The results showed that 76% with useful criteria, teachers stated that the trainings held in schools provided benefits for adding and improving teacher skills in the online teaching and learning process.

**Keywords:** Increasing Professional Competence, Online Learning, IHT, SMA Negeri 4 Tanah Putih

## PENDAHULUAN

Dimasa pandemi covid-19 segala sektor kehidupan menjadi berubah, tidak terkecuali dalam bidang pendidikan. Sekolah tidak lagi dilakukan dengan proses belajar-mengajar tatap muka melainkan melalui proses tatap maya atau melalui dunia maya. Kegiatan pendidikan pada masa sekarang dilakukan secara jarak jauh dengan menggunakan jaringan internet yang memadai, pada situasi sekarang ini guru dituntut untuk tetap melaksanakan kewajibannya yaitu mengajar, dengan begitu guru harus memastikan siswa tetap menerima materi pembelajaran walaupun melalui pembelajaran secara daring.

Upaya mempersiapkan guru dan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi guru profesional untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran daring yang diterapkan oleh pemerintah. Untuk itu dilakukan upaya yang mendukung terwujudnya pembelajaran daring dengan mutu dan layanan yang lebih baik dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Penerapan pembelajaran daring yang menjadi pilihan utama dalam menjalankan pendidikan di masa pandemi sekarang ini.

Jamil (2014) menjelaskan "Istilah kompetensi guru berasal dari bahasa inggris yaitu, *competence* yang diartikan kecakapan atau kemampuan. Kompetensi guru adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melakukan kewajibannya pada proses pembelajaran dengan penuh tanggung jawab". Daryanto (2013) menyatakan "profesional berasal dari kata profesi yang artinya suatu jabatan atau pekerjaan yang mengharuskan seseorang untuk memiliki keahlian, bertanggung jawab dan setia pada pekerjaannya tersebut. Kata profesional merujuk pada hal yaitu orang yang melaksanakan pekerjaan dan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Guru profesional merupakan guru yang bekerja dan mengajar sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya".

Menurut Uno (2007), "Kompetensi profesional merupakan suatu kemampuan yang harus ada dalam diri guru. Seorang guru wajib mempunyai kompetensi profesional yang mencakup, kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan mengembangkan pembelajaran". Yamin (2006), menyatakan bahwa "Syarat guru profesional meliputi : 1) mempunyai kemampuan dalam mendidik, 2) mempunyai keahlian yang terintegrasi, 3) Sehat jasmani maupun Rohani, 4) Mempunyai kemampuan dalam mengajar 5) Mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang luas".

Marno dan M.Idris (2009) menyebutkan "Guru yang mempunyai kompetensi profesional harus dapat memenuhi kriteria diantaranya 1) guru mampu menguasai bidang studi yang diajarkan, 2) guru mampu memahami kondisi peserta didik, 3) guru mampu memahami prinsip-prinsip dan teknik dalam mengajar, 4) guru mampu menguasai cabang ilmu pengetahuan yang masih ada kaitannya dengan bidang studi yang diajarkan, dan 5) guru dapat menghargai profesinya".

Indikator keberhasilan kompetensi profesional guru menurut Khoiri (2010) "yakni 1) guru mampu menguasai disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber pelajaran, 2) guru mampu memahami filsafat dan tujuan pendidikan, 3) guru mampu menguasai metode dan model pengajaran, 4) guru menguasai prinsip-prinsip pembelajaran, dan 5) guru mampu melakukan penilaian selama proses pembelajaran".

Usman (1999) menyatakan "Kompetensi profesional guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan atau menjalankan profesi keguruannya, yang mana pekerjaan/ jabatan guru tersebut menuntut adanya bidang ilmu, keterampilan, keahlian, dan kemampuan tertentu di luar jangkauan khalayak ramai (tidak setiap orang dapat melakukannya) dan memerlukan pendidikan dan pelatihan dalam waktu yang panjang. Atau dengan kata lain kompetensi profesional guru adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Menurut Oemar Hamalik (2010), "Kompetensi profesional guru merupakan salah satu dari kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dalam jenjang pendidikan apapun, kompetensi-kompetensi lainnya adalah kompetensi kepribadian dan kompetensi kemasyarakatan". Kompetensi profesional, yaitu kemampuan guru dalam penguasaan materi

pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional juga dapat berarti kewenangan dan kemampuan guru dalam menjalankan profesinya.

Syah (1995) menyatakan "Adapun yang termasuk komponen kompetensi profesional antara lain: (a). Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. (b). Menguasai Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) mata pelajaran yang diampu. (c) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. (d). Memanfaatkan teknologi informasi dengan baik".

Sagala (2010) menyatakan "Standar kompetensi guru yang efektif dan kompeten secara profesional sebagai berikut: 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Ujian Nasional yang diampu terdiri dari pelajaran Matematika, Ilmu Pengetahuan Alam, Bahasa Indonesia, dan Bahasa Inggris. 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif. 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. 5) Memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif. 6) Kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran. 7) Memiliki kemampuan memberikan umpan balik (feedback) dan penguatan (reinforcement). 8) Memiliki kemampuan untuk peningkatan diri. 9) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri".

Raharjo (2013) menyatakan, peningkatan kompetensi guru dapat dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Jenis-jenis pendidikan dan latihan yang sering dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi guru, antara lain sebagai berikut ini.

1. Inhouse training (IHT) Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT 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. Dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.
2. Program magang Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di industri/institusi yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru.
3. Kemitraan sekolah Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan bekerja sama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau tempat mitra sekolah. Pembinaan melalui mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra dapat dimanfaatkan oleh guru yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.
4. Belajar jarak jauh Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya
5. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK dan atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi.
6. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya. Dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain.
7. Pembinaan internal oleh sekolah Dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.
8. Pendidikan lanjut Pengikut sertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun luar negeri, bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi guru.

Di samping kegiatan-kegiatan diklat sebagaimana disebutkan di atas, Raharjo (2013) juga menyatakan, kegiatan-kegiatan non-diklat yang dapat dilaksanakan untuk mewujudkan peningkatan kompetensi guru, antara lain sebagai berikut :

1. Diskusi masalah pendidikan Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik sesuai dengan masalah yang di alami di sekolah.
2. Seminar, pengikutsertaan guru dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan profesi guru dalam meningkatkan kompetensi guru. Melalui kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.
3. Workshop dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya.
4. Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen ataupun jenis yang lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran
5. Penulisan buku/bahan ajar Bahan ajar yang dibuat guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran ataupun buku dalam bidang pendidikan.
6. Pembuatan media pembelajaran Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik (animasi pembelajaran).
7. Pembuatan karya teknologi/karya seni Karya teknologi/seni yang dibuat guru dapat berupa karya teknologi yang bermanfaat untuk masyarakat dan atau pendidikan dan karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat.

#### **IN HOUSE TRAINING**

Menurut Sujoko dalam Corinorita (2017), In house training adalah program pelatihan yang diselenggarakan di tempat sendiri, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada.

Menurut Sudarwan Danim (2011), bahwa In House Training (IHT) merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah sebagai persiapan guru untuk menghadapi tahun ajaran baru. In House training merupakan pelatihan yang dilaksanakan secara internal oleh kelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan sebagai penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan berdasar pada pemikiran bahwa sebagian kemampuan daam meningkatkan kompetensi dan karier guru tidak harus dilakukan secara eksternal, namun dapat dilakukan secara internal oleh guru lain.

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

Sedarmayanti (2016) menjelaskan pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan atau para pendidik, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi lagi kesenjangan.

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

Mila Badriah (2015) Pelatihan bagi pendidik merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar terdidik semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

1. Tujuan Pengembangan dan Pelatihan Ada dua tujuan utama program latihan dan pengembangan karyawan atau pendidik, yaitu (a) menutup gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan; (b) meningkatkan efisien dan efektivitas kerja karyawan atau pendidik dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.
2. Tahap Perencanaan Pelatihan (Training) Analisis kebutuhan pelatihan (Training need analysis) pada tahap pertama organisasi memerlukan fase penilaian yang ditandai dengan satu kegiatan utama, yaitu analisis kebutuhan pelatihan. Ada situasi yang menuntut organisasi untuk melakukan analisis tersebut, yaitu : performance problem, new system and technology, dan automatic and habitual training; (a) situasi pertama berkaitan dengan kinerja profesionalitas pendidik yang mengalami degradasi kualitas atau kesenjangan antara unjuk kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan; (b) situasi kedua, berkaitan dengan penggunaan komputer, prosedur, atau teknologi baru yang diadopsi untuk memperbaiki efisiensi operasional lembaga; (c) situasi ketiga, berkaitan dengan pelatihan yang tradisional dilakukan berdasarkan persyaratan tertentu, misalnya kewajiban legal seperti masalah kesehatan dan keselamatan kerja. Training need analysis merupakan analisis kebutuhan work place secara spesifik untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas. Informasi tersebut dapat membantu organisasi dalam menggunakan sumber daya (dana, waktu, dan lain-lain) secara efektif, sekaligus menghindari kegiatan pelatihan yang tidak perlu. Dapat pula dipahami sebagai investigasi sistematis dan komprehensif tentang berbagai masalah, dengan tujuan mengidentifikasi secara tepat beberapa dimensi persoalan, sehingga organisasi dapat mengetahui masalah tersebut perlu dipecahkan melalui program pelatihan atau tidak.
3. Gejala Pemicu Pelatihan dan Tantangan Pengembangan
  - a. Faktor pemicu munculnya kebutuhan pelatihan dan pengembangan Ada beberapa fenomena organisasional yang dapat dikategorikan sebagai gejala pemicu munculnya kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Tidak tercapainya standar pencapaian kerja, pendidik tidak produktif, tingkat hasil yang dicapai tidak maksimal merupakan beberapa contoh gejala umum dalam organisasi. Menurut Blanchard and Huszczo menyebutkan lima gejala utama dalam organisasi yang membutuhkan penanganan, yaitu: (a) low productivity (produktivitas rendah); (b) high absenteeism (absensi tinggi); (c) low employee morale (moral karyawan rendah); (d) high grievances (keluhan yang tinggi); (e) low profitability (profitabilitas rendah).
  - b. Hubungan faktor penyebab dan gejala organisasional Kelima gejala dalam organisasi dapat disebabkan tiga faktor yang meliputi: kegagalan dalam memotivasi karyawan, kegagalan organisasi dalam memberi sarana dan kesempatan yang tepat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kegagalan organisasi memberi pelatihan, dan pengembangan secara efektif kepada karyawan. 12 Dalam situasi itulah program pelatihan sangat mengandalkan training need analysis (TNA) atau analisis kebutuhan pelatihan, yang berorientasi pada pengembangan karyawan.
  - c. Tantangan pengembangan sumber daya manusia  
Beberapa tantangan pengembangan yang merupakan faktor dalam mempertahankan karyawan yang efektif, yaitu:
    - a. Keusangan (obsolescence) terjadi apabila seorang karyawan tidak lagi mempunyai pengetahuan atau kemampuan untuk tidak lagi mempunyai pengetahuan atau kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Tanda-tanda keusangan, yaitu sikap yang kurang tepat, prestasi yang menurun, atau prosedur kerja yang tertinggal zaman.
    - b. Perubahan sosioteknis dan teknologi
    - c. Perputaran tenaga kerja; keluarnya karyawan akan berpengaruh pada sistem lembaga, sehingga pengembangan pendidik harus setiap saat.

Tujuan kebutuhan In house training

Sri Laraswari (2018) menjelaskan adapun tujuan pelatihan adalah untuk :

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

Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick menjelaskan level tinjauan mengukur program in house training. Adapun tinjauan pengukuran in house training adalah:

1. Reaction : alat ukur kepuasan terhadap program in house training.
2. Learning : sejauh mana peserta meningkatkan pengetahuan, dan / atau meningkatkan keterampilan sebagai akibat dari in house training.
3. Behavior : sejauh mana perubahan perilaku telah terjadi karena peserta menghadiri in house training.

## **METODE PENELITIAN**

Tempat penelitian ini adalah di SMA Negeri 4 Tanah Putih. Waktu penelitian ini dimulai dari 03 Agustus 2020 dan berakhir pada 08 Agustus 2021. Hal ini dikarenakan IHT yang diadakan disekolah dilakukan sebanyak 4 kali dengan uraian sebagai berikut:

1. IHT pertama 03 s/d 07 Agustus 2020
2. IHT kedua 20 s/d 06 November 2020
3. IHT ketiga 18 s/d 19 Januari 2021
4. IHT keempat 08 Agustus 2021

### **Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah guru-guru SMA Negeri 4 Tanah Putih yang berjumlah 24 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan Data Pengumpulan data yang tepat sangat penting karena menentukan baik buruknya suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan usaha untuk memperoleh bahan-bahan keterangan serta kenyataan yang benar-benar nyata dan dapat dipertanggung jawabkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### **Dokumentasi**

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Suharsimi, 2009). Metode ini adalah metode pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan obyek penelitian yaitu berupa: Absen IHT, Foto kegiatan IHT,

### **Angket**

Angket Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2010). Angket ini digunakan untuk mendapatkan informasi data tentang kebermanfaatan IHT yang diadakan di sekolah. Manfaat yang dimaksud tentunya meningkatnya kemampuan profesional guru dalam mengajar daring.

### **Teknik Analisis Data**

Metode analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing indikator dalam setiap variabel kompetensi profesional guru dalam proses pembelajaran daring melalui IHT. Analisis deskriptif yang dipakai adalah deskriptif presentase. Dalam analisis ini semua skor dari masing-masing variabel maupun dari setiap sub variabelnya dijumlahkan dan dibandingkan dengan skor idealnya sehingga akan diperoleh presentase skor. Dari deskriptif presentase inilah selanjutnya dibandingkan dengan kriteria yang digunakan dan diketahui tingkatannya. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis ini antara lain:

1. Mengumpulkan angket.
2. Menentukan skor jawaban respon dengan ketentuan skor, yaitu :

- Sangat setuju diberi skor 5
- Setuju diberi skor 4
- Ragu-ragu diberi skor 3
- Tidak setuju diberi skor 2
- Sangat tidak setuju diberi skor 1

3. Menganalisis data.
4. Memasukkan dalam rumus deskriptif presentase

$$\% \frac{n}{N} \times 100\%$$

- n : nilai yang diperoleh
- N : Nilai total seharusnya
- % : Persentase keberhasilan yang dicapai.

5. Membuat tabel rujukan dengan cara
  - Menetapkan persentase tertinggi :  $5/5 \times 100\% = 100\%$
  - Menetapkan persentase terendah :  $1/5 \times 100\% = 20\%$
  - Menetapkan rentangan persentase :  $100\% - 20\% = 80\%$
  - Menetapkan kelas interval persentase :  $80\%/5 = 16\%$

Maka tabel kategori untuk variabel adalah sebagai berikut:

No	Skor	Kreteria
1.	84%-95%	Sangat Bermanfaat
2.	72%-83%	Bermanfaat
3.	60%-71%	Cukup Bermanfaat
4.	48%-49%	Tidak Bermanfaat
5.	36%-47%	Sangat Tidak Bermanfaat

## HASIL DAN DISKUSI HASIL KAJIAN

Berdasarkan data angket yang telah diperoleh selanjutnya ditentukan tabulasi angket. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah pelatihan yang dilakukan bermanfaat bagi guru untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam proses belajar-mengajar daring. Hasilnya menunjukkan sebesar 76% dengan kriteria bermanfaat, guru menyatakan bahwa pelatihan-pelatihan yang diadakan disekolah memberikan manfaat untuk menambah dan meningkatkan keterampilan guru dalam proses belajar-mengajar daring.

Pelatihan pertama dilakukan pada tanggal 03 s/d 07 agustus 2020 dengan narasumber M. Fauzan. Narasumber mengajarkan dan menjelaskan bagaimana penggunaan google classroom untuk pembelajaran daring. Hari pertama narasumber mengenalkan apa itu google class room, fitur-fitur yang ada didalam google classroom, bagaimana menerapkan fitur-fitur tersebut dalam proses pembelajaran. Hari kedua peserta pelatihan mempraktikkan apa yang telah diajarkan tutor pada hari pertama. Hari ketiga adalah evaluasi apakah semua peserta pelatihan telah mengerti dan paham tentang aplikasi google classroom. Hari keempat adalah penerapan aplikasi google classroom untuk pembelajaran daring.

Pelatihan kedua pada pada tanggal 02 s/d 06 November 2020 sekolah mengundang Dra. Ermi, M.M sebagai narasumber. Tema pelatihan ini adalah pembelajaran berbasis TIK. Pada pelatihan ini narasumber menjelaskan tentang rumah belajar yang dapat digunakan untuk pembelajaran daring. Hari pertama narasumber menjelaskan tentang rumah belajar dan fitur-fitur yang terdapat didalam rumah belajar. Hari kedua peserta pelatihan praktik menggunakan rumah belajar. Hari ketiga dilanjutkan dengan evaluasi pembelajaran rumah belajar. Hari keempat latihan membuat perangkat pembelajaran daring dengan menggunakan rumah belajar.

Pelatihan ketiga pada tanggal 18 dan 19 Januari 2021 dengan narasumber Dr. Nofrion, S.Pd., M.Pd. tema pada pelatihan ini adalah "Strategi Pembelajaran Daring dimasa Pandemi Covid-19". Narasumber menjelaskan tentang penggunaan aplikasi Padlet untuk pembelajaran online dan penggunaan model pembelajaran exo olo task untuk pembelajaran

luring pembelajaran hari pertama, narasumber menjelaskan apa itu padlet dan penggunaan padlet dalam proses pembelajaran daring. Teknik yang digunakan narasumber dalam pelatihan hari pertama adalah teori dan praktik. Peserta pelatihan diminta untuk mendengarkan penjelasan narasumber dan kemudian langsung dipraktikkan di laptop masing-masing peserta. Hari kedua narasumber menjelaskan tentang penggunaan model pembelajaran exo olo task yang dapat dilaksanakan dalam proses pembelajaran luring.

Pelatihan yang keempat dilaksanakan pada tanggal 05 s/d 08 Agustus 2021. Sekolah kembali mengundang Dra. Ermi, M.M sebagai narasumber dengan tema "Peningkatan Kompetensi Guru; Pengelolaan dan Optimalisasi Pembelajaran Daring. Hari pertama narasumber menjelaskan pembelajaran daring menggunakan akun belajar.id dari kemendikbud dan optimalisasi pembelajaran daring menggunakan google classroom dan google meet. Hari kedua peserta pelatihan mempraktikkan penggunaan google class room dan google meet dan optimalisasi dengan menggunakan rumah belajar dan akun belajar.id dari kemendikbud. Hari ketiga latihan pembuatan, pengelolaan dan optimalisasi kelas daring dengan menggunakan google classroom dan google meet.

Dari keempat pelatihan yang dilaksanakan di sekolah, saya selaku kepala sekolah berharap pelatihan tersebut dapat meningkatkan kompetensi profesional guru-guru dalam proses belajar-mengajar daring selama masa pandemi covid-19. Guru-guru di lingkungan SMA Negeri 4 dapat menggunakan aplikasi google classroom, google meet dan padlet untuk pembelajaran daring yang telah disampaikan oleh para narasumber sehingga memberikan kelancaran dalam proses belajar-mengajar daring maupun luring.

### **Apakah IHT, bimbingan teknis, dan wokrshop dapat meningkatkan kompetensi profesional guru-guru di SMA Negeri 4 Tanah Putih ?**

**Tabel 1 Hasil Jawaban Siswa dari Angket**

Saya dapat mengoperasikan komputer dengan baik

No item Angket	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	4	17%
	Setuju	19	79%
	Ragu-ragu	1	4%
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
		24	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa, responden yang menyatakan sangat setuju atau dapat dikatakan pemahaman guru sangat baik dalam mengoperasikan komputer 17% (4 orang guru), yang menyatakan setuju atau dapat dikatakan pemahaman guru baik dalam mengoperasikan komputer sebanyak 79% (19 orang guru), yang menyatakan ragu-ragu atau dapat dikatakan pemahaman dalam mengoperasikan komputer dengan cukup sebanyak 4% (1 orang guru), yang menyatakan tidak setuju atau dapat dikatakan pemahaman terhadap mengoperasikan komputer dengan kurang baik sebanyak 0% (0 orang guru), dan yang menyatakan sangat tidak setuju atau dapat dikatakan pemahaman dalam mengoperasikan komputer dengan sangat tidak baik sebanyak 0% (0 orang guru). Dari hasil pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru dapat mengoperasikan komputer dengan baik sebanyak 79% atau 19 guru.

Item pernyataan kedua yaitu mengenai guru pernah menggunakan aplikasi online, dengan pertanyaan: Saya pernah menggunakan aplikasi online dalam proses belajar mengajar pembelajaran.



**Tabel 2. Hasil Jawaban Siswa dari Angket**

No item Angket	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
2	Sangat Setuju	-	-
	Setuju	1	4%
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	23	96%
	Sangat Tidak Setuju	-	-
		24	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa, responden yang menyatakan sangat setuju atau dapat dikatakan guru sering menggunakan aplikasi online dalam proses belajar mengajar sebanyak 0% (0 orang guru), yang menyatakan setuju atau dapat dikatakan guru pernah menggunakan aplikasi online dalam pembelajaran 4% (1 orang guru), yang menyatakan ragu-ragu atau dapat dikatakan guru kadang-kadang menggunakan aplikasi online dalam pembelajaran sebanyak 0% (0 orang guru), yang menyatakan tidak setuju atau dapat dikatakan guru tidak menggunakan aplikasi online dalam pembelajaran sebanyak 96% (23 orang guru), dan yang menyatakan sangat tidak setuju atau dapat dikatakan sangat tidak menggunakan aplikasi online dalam pembelajaran sebanyak 0% (0 orang guru). Dari hasil pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak menggunakan aplikasi online dalam pembelajaran 96% atau 23 guru.

Item pernyataan ketiga yaitu mengenai guru yang pernah atau belum mengikuti pelatihan tentang pembelajaran menggunakan aplikasi online, dengan pertanyaan: Sebelumnya saya pernah mengikuti pelatihan tentang pembelajaran menggunakan aplikasi online.

**Tabel 3 Hasil Jawaban Siswa dari Angket**

No item Angket	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
3	Sangat Setuju	-	-
	Setuju	-	-
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	24	100%
	Sangat Tidak Setuju	-	-
		24	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa, responden yang menyatakan sangat setuju atau dapat dikatakan guru yang sering mengikuti pelatihan tentang penggunaan aplikasi online sebanyak 0% (0 orang guru), yang menyatakan setuju atau dapat dikatakan guru yang pernah mengikuti pelatihan tentang penggunaan aplikasi online sebanyak 0% (0 orang guru), yang menyatakan ragu-ragu atau dapat dikatakan guru yang kadang-kadang mengikuti pelatihan tentang penggunaan aplikasi online sebanyak 0% (0 orang guru), yang menyatakan tidak setuju atau dapat dikatakan guru yang tidak pernah mengikuti pelatihan tentang penggunaan aplikasi online sebanyak 100% (24 orang guru), dan yang menyatakan sangat tidak setuju atau dapat dikatakan yang tidak peduli tentang penggunaan aplikasi online sebanyak 0% (0 orang guru). Dari hasil pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh guru belum pernah mengikuti pelatihan tentang penggunaan aplikasi online sebanyak 100% atau 24 guru.

Item pernyataan keempat yaitu mengenai guru mempelajari aplikasi pembelajaran online, dengan pertanyaan: Saya pernah mempelajari aplikasi pembelajaran online.

**Tabel 4. Hasil Jawaban Siswa dari Angket**

No item Angket	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
4	Sangat Setuju	-	-
	Setuju	1	4%
	Ragu-ragu	-	-
	Tidak Setuju	23	96%
	Sangat Tidak Setuju	-	-
		24	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa, responden yang menyatakan sangat setuju atau dapat dikatakan guru yang sering mempelajari aplikasi pembelajaran online sebanyak 0% (0 orang guru), yang menyatakan setuju atau dapat dikatakan guru pernah mempelajari aplikasi pembelajaran online sebanyak 4% (1 orang guru), yang menyatakan ragu-ragu atau dapat dikatakan guru yang ragu-ragu pernah mempelajari aplikasi pembelajaran online sebanyak 0% (0 orang guru), yang menyatakan tidak setuju atau dapat dikatakan guru yang tidak pernah mempelajari aplikasi pembelajaran online sebanyak 96% (23 orang guru), dan yang menyatakan sangat tidak setuju atau dapat dikatakan guru mengaitkan materi pelajaran dalam kehidupan sehari-hari dalam keadaan sangat tidak peduli dengan aplikasi pembelajaran online sebanyak 0% (0 orang guru). Dari hasil pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh guru tidak pernah mempelajari aplikasi pembelajaran online sebanyak 96% atau 23 guru.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa IHT, bimbingan teknis, dan pelatihan yang diadakan oleh sekolah dapat meningkatkan kompetensi guru dalam proses belajar-mengajar daring dimasa pandemi. Hal ini berdasarkan data angket dan proses pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam proses belajar-mengajar daring. Hasil tabulasi angket sebanyak 76% dengan kriteria bermanfaat maka disimpulkan bahwa IHT yang dilaksanakan di SMA Negeri 4 Tanah Putih memberi manfaat dengan meningkatnya kompetensi profesional guru-guru dalam proses mengajar daring. IHT yang berkelanjutan dan berkesinambungan memberikan peluang yang besar bagi guru-guru untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilannya. Sekolah berperan penting untuk mengadakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru pada masa pandemi ini.

#### **SARAN**

1. Untuk guru-guru disarankan agar selalu belajar dan terus belajar dalam menggunakan teknologi digital yang berkembang dalam proses pembelajaran daring.
2. Untuk kepala sekolah disarankan untuk mengadakan pelatihan-pelatihan penggunaan aplikasi pembelajaran daring dimasa pandemi covid-19 agar tenaga kependidikan yang ada disekolah dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam mengajar.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2009. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Corinorita. 2017. "Pelaksanaan In House Training untuk Meningkatkan Kompetensi Guru," Suara Guru, Jurnal: Ilmu Pendidikan Sosial, Sains, dan Humaniora.
- Daryanto. 2013. Standar Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Gava Media.
- Khoiri, Hoyyima. 2010. Jitu Dan Mudah Lulus Sertifikasi Guru. Jogjakarta: Bening.
- Marintis, Yamis. 2006 Profesionalisasi Guru Dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi. Jakarta: Gaung Persada Press.
- M.Idris, dan Marno. 2009. Strategi Dan Metode Pengajaran. Yogyakarta: X: Ar-ruzz Media.
- Muhibbin Syah. 1995 Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- M. Uzer Usman. 1999. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Oemar Hamalik. 2010. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Bandung: Alfabeta.
- Raharjo. 2013. *Peningkatan Kompetensi Guru dalam penyusunan KTSP: Studi tentang Efektifitas Program SSQ di Madrasah di Kabupaten Pati, (Semarang: IAIN Walisongo)*.
- Sudarwan Danim. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2014. *Guru Profesional (Pedoman Kinerja, Kualifikasi Dan Kompetensi Guru)*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Syaiful Sagala. 2000. *Administrasi Pendidkan Kontemporer*. Bandung: CV. Al Fabeta.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif Dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.