

Tata Kelola In Service Training Guru

Nista Piyohu¹, Arwildayanto², Fachrudin Akadji³

¹Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

²Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

³Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

Corresponding author: fach_akad713@ung.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan *in service training* guru di SDN Se-Kecamatan Bonepantai Kabupaten Bone Bolango pada dimensi: (1) analisis kebutuhan; (2) peserta; (3) materi; (4) metode; dan (5) evaluasi. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Subjek penelitian berjumlah 44 orang guru yang tersebar di SDN Se-Kecamatan Bonepantai. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, survei, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara digunakan sebagai teknik triangulasi untuk memperdalam temuan angket. Teknik analisis data menggunakan formula persentase dengan kriteria kategori interpretasi. Hasil penelitian menunjukkan: (1) analisis kebutuhan *in service training* berada pada kategori baik (80,35%); (2) peserta *in service training* berada pada kategori cukup baik (78,79%); (3) materi *in service training* berada pada kategori cukup baik (76,17%); (4) metode *in service training* berada pada kategori cukup baik (78,07%); dan (5) evaluasi *in service training* berada pada kategori cukup baik (76,14%). Disarankan agar sekolah mengoptimalkan sarana prasarana, kepala sekolah mengembangkan program pelatihan yang lebih variatif, dan guru berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan.

Kata Kunci: Tata Kelola; In-Service Training; Guru

ABSTRACT

This study aims to evaluate the implementation of in-service training for teachers at public elementary schools in Bonepantai District, Bone Bolango Regency, viewed from five dimensions: (1) needs analysis; (2) participants; (3) materials; (4) methods; and (5) evaluation. The method used in this research is descriptive quantitative with a survey approach. The research subjects consisted of 44 teachers spread across public elementary schools in Bonepantai District, Bone Bolango Regency. Data collection techniques used questionnaires, surveys, interviews, and documentation. Interviews were used as a triangulation technique to deepen the findings from the questionnaire. The data analysis technique used a percentage formula with interpretation criteria categories. The results showed that: (1) the needs analysis of in-service training was in the good category (80.35%); (2) the participants of in-service training were in the fairly good category (78.79%); (3) the materials of in-service training were in the fairly good category (76.17%); (4) the methods of in-service training were in the fairly good category (78.07%); and (5) the evaluation of in-service training was in the fairly good category (76.14%). It is recommended that schools optimize supporting facilities and infrastructure, principals develop more varied training programs, and teachers actively participate in every activity.

Keywords: Governance; In-Service Training; Teacher

Diterima: Mei, 2023 | Disetujui: Juni, 2026 | Dipublikasi: Juni, 2026

© 2026 Nista Piyohu, Arwildayanto, Fachrudin Akadji

Under The License CC-BY SA 4.0

PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal. Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat dominan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang profesional, berkualitas, dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan.

Febrianti & Soelistya (2025) menjelaskan bahwa kinerja orang dalam pekerjaannya akan meningkat akibat pelatihan peningkatan guru. Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang mengubah perilakunya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta akan berdampak pula pada peningkatan prestasi belajar siswa (Blömeke et al., 2022). Salah satu bentuk perhatian motivasi yang dapat diberikan adalah adanya pembinaan atau pelatihan khusus yang diberikan kepada guru dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru.

Untuk mengembangkan profesi atau kecakapan dalam masa jabatannya ini diperlukan pendidikan atau pelatihan yang dinamakan *in service training* (pelatihan dalam jabatan). Menurut beberapa literatur, kegiatan *in service training* dapat diartikan sebagai usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya, agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melakukan tugas-tugas tersebut (Agrati, 2021; Kshetree & Jyoti, 2025). Program *in service training* dapat melingkupi berbagai kegiatan, seperti mengadakan kursus, aplikasi, ceramah, *workshop*, seminar, mempelajari kurikulum, survei masyarakat, demonstrasi mengajar menurut metode-metode baru, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di beberapa sekolah yang ada di SDN Se-Kecamatan Bonepantai, pertama pada SDN 1 Bonepantai di Desa Bilungala, peneliti menemukan bahwa sekolah tersebut merupakan salah satu sekolah yang menerapkan program *in service training* untuk para guru dan karyawannya. Adapun program *in service training* yang telah dilaksanakan antara lain pelatihan kurikulum 2013, diklat penyusunan bahan ajar berbasis multimedia dan IT, *workshop*, dan seminar. Namun ada beberapa

permasalahan dalam proses belajar mengajar yang dihadapi seperti kurangnya kemampuan guru dalam memanfaatkan media internet dalam proses belajar mengajar. Padahal sekolah telah menyediakan akses internet untuk membantu proses belajar mengajar guru. Kebanyakan guru mengajar dengan menggunakan metode ceramah dan guru yang mengajar dengan pola *chalk and talk* (kapur dan tutur). Dengan pola dan gaya mengajar konvensional ini, proses dan hasil pembelajaran hanya akan menyentuh aspek kognitif, dan kurang menyentuh aspek afektif apalagi psikomotoriknya. Dengan demikian media menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran.

Selanjutnya di SDN 5 Bonepantai yang beralamat di Desa Tolotio, program *in service training* yang telah dilaksanakan antara lain KKG, seminar, dan *workshop*. Beberapa permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran di SDN 5 Bonepantai yaitu guru mengajar secara monoton tanpa adanya inovasi pembelajaran. Seperti diketahui bahwa SDN 5 Bonepantai telah memiliki *infocus* yang seharusnya dimanfaatkan oleh guru dalam proses belajar mengajar. Perlunya kreativitas guru dalam proses belajar mengajar agar lebih terkesan menarik dan tidak membosankan bagi siswa itu sendiri.

Sementara di SDN 6 Bonepantai yang beralamat di Desa Tamboo, program *in service training* yang telah dilaksanakan antara lain seminar dan *workshop*. Namun yang menjadi permasalahan adalah tidak adanya akses internet untuk membantu proses belajar mengajar menjadi salah satu permasalahan yang ada di SDN 6 Bonepantai. Sehingga proses belajar mengajar hanya menggunakan media seadanya seperti buku dan bahan ajar lainnya.

Kemudian di SDN 9 Bonepantai yang beralamat di Desa Tunas Jaya, program *in service training* yang telah dilaksanakan antara lain pelatihan kurikulum 2013, *workshop*, dan KKG. Di SDN 9 Bonepantai terdapat perpustakaan sekolah yang kurang maksimal digunakan oleh para guru. Dengan adanya perpustakaan sekolah sangat bermanfaat bagi guru untuk mengikuti ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedang berkembang saat ini yang berguna untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Lebih lanjut, di SDN 10 Bonepantai yang beralamat di Desa Bilungala, beberapa program *in service training* yang telah dilaksanakan antara lain pelatihan kurikulum 2013, diklat penyusunan bahan ajar berbasis multimedia dan IT, *workshop*, dan KKG. Beberapa permasalahan dalam pembelajaran di SDN 10 Bonepantai adalah kurangnya metode pembelajaran yang diterapkan guru untuk meningkatkan minat belajar siswa. Maka peneliti

berpandangan bahwa perlu dilakukannya upaya meningkatkan kinerja guru melalui pendidikan dan pelatihan guru.

Berdasarkan observasi di beberapa sekolah yang terletak di Kecamatan Bonepantai, program-program *in service training* yang diikuti oleh semua guru dan karyawan yang ada di lingkungan sekolah tersebut dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru dalam mengajar serta untuk mengikuti perkembangan dan perubahan kurikulum. Selain itu, untuk mengembangkan secara kontinu pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap para guru guna mengefektifkan dan mengefisienkan pekerjaan atau jabatannya sehingga dapat menghasilkan SDM berkualitas yang mampu menghasilkan *output* dan *outcome* yang sesuai dengan tujuan pendidikan di Indonesia. Tindak lanjut dari hasil pelatihan ini diwujudkan dengan adanya instruksi dari kepala sekolah kepada para guru untuk membuat perangkat pembelajaran (RPP) dan pembuatan rapor siswa secara komputerisasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji *in service training* dari berbagai sudut pandang. Nugroho (2017) berfokus pada analisis kebutuhan model pelatihan untuk guru di daerah terpencil. Suling (2015) menyoroti pengelolaan sumber daya guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sedangkan Sumiharyati & Arikunto (2019) mengevaluasi program *in service training* guru SMK di Yogyakarta. Komalasari et al. (2021) mengembangkan model *in-on service training* pengembangan bahan ajar PPKn, dan Taufiq et al. (2020) mengkaji pengelolaan program *in service training* dalam pengembangan metode jarimatika.

Namun, kebanyakan penelitian terdahulu lebih menekankan pada dampak pelatihan terhadap kompetensi guru secara umum dan belum banyak yang mengevaluasi secara spesifik pelaksanaan *in service training* dari dimensi tata kelola yang terukur, terutama pada konteks sekolah dasar di wilayah pesisir seperti Kecamatan Bonepantai. Selain itu, penelitian terdahulu cenderung berfokus pada satu aspek tertentu, belum ada yang mengkaji secara komprehensif lima dimensi sekaligus, yaitu analisis kebutuhan, peserta, materi, metode, dan evaluasi dalam satu kerangka penelitian.

Gap penelitian yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini adalah belum teridentifikasinya secara komprehensif bagaimana pelaksanaan *in service training* guru di SDN Se-Kecamatan Bonepantai ditinjau dari lima dimensi penting tersebut. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan memberikan gambaran faktual tentang pelaksanaan program *in service training* berdasarkan persepsi guru sebagai peserta utama.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memandang penting untuk melakukan penelitian mengenai evaluasi pelaksanaan *in service training* guru, yang ditinjau dari: (1) analisis kebutuhan *in service training*; (2) peserta *in service training*; (3) materi *in service training*; (4) metode *in service training*; dan (5) evaluasi *in service training*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan secara faktual dan sistematis mengenai suatu fenomena berdasarkan data numerik yang dikumpulkan dari responden (Sugiyono, 2017). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan *in service training* guru berdasarkan persepsi guru, bukan untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Lokasi penelitian terletak di SDN Se-Kecamatan Bonepantai Kabupaten Bone Bolango. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bertugas di sekolah tersebut sebanyak 44 orang guru. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan rumus persentase, dengan rumus sebagai berikut, untuk selanjutnya hasil perhitungan persentase diinterpretasikan secara deskriptif untuk mengetahui gambaran tata kelola *in service training* guru pada setiap dimensi.

$$P = \frac{SC}{SI} \times 100 \text{ (Sugiyono, 2012)}$$

Keterangan:

P = Presentase Hasil Penelitian

SC = Skor Capaian

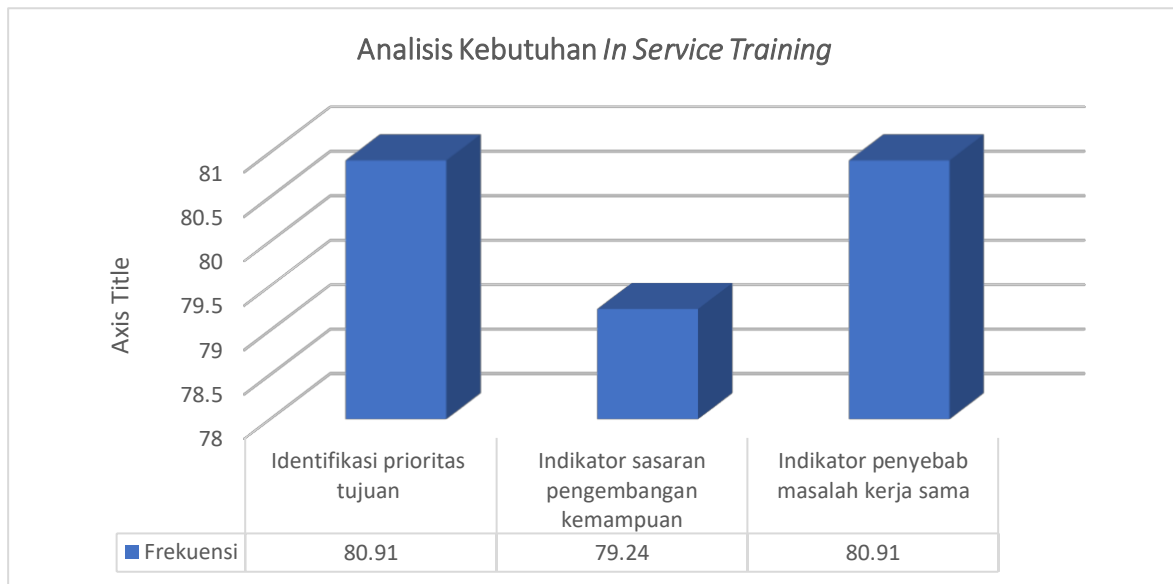
SI = Jumlah Seluruh Skor (skor ideal)

HASIL PENELITIAN

Tata kelola *in service training* guru, yang ditinjau dari: (1) tata kelola analisis kebutuhan *in service training*; (2) tata kelola peserta *in service training*; (3) tata kelola materi *in service training*; (4) tata kelola metode *in service training*; dan (5) tata kelola evaluasi *in service training*. Merujuk pada hasil analisis, ditemukan jumlah responden yang dianalisis pada setiap indikator bervariasi karena adanya data yang tidak lengkap (*missing data*) dari beberapa responden. Hal ini disebabkan oleh ketidaklengkapan pengisian angket oleh responden. Oleh karena itu, analisis dilakukan berdasarkan data yang valid per indikator untuk menjaga keakuratan hasil penelitian. Berikut pemaparannya.

Analisis Kebutuhan *In Service Training*

Dimensi analisis kebutuhan *in service training* diukur melalui 3 indikator yakni: (1) Identifikasi prioritas tujuan; (2) Identifikasi penyebab masalah kerja; dan (3) Identifikasi sasaran pengembangan. Adapun hasil penelitian terkait analisis kebutuhan *in service training* dapat divisualisasikan dalam bentuk diagram berikut ini.



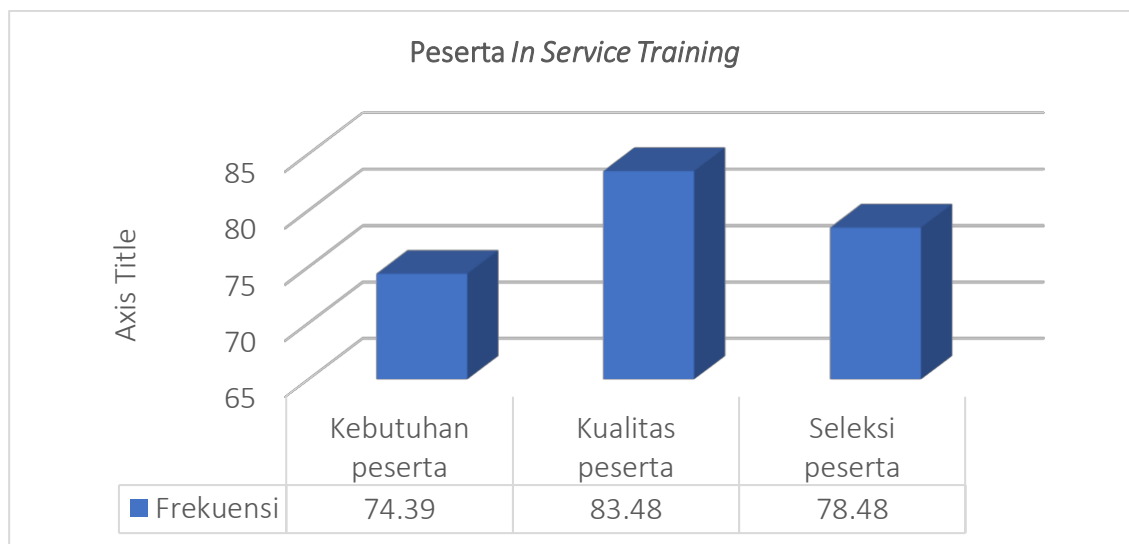
Gambar 1. Analisis Kebutuhan *In Service Training* Guru

Berdasarkan gambar 1 tersebut dapat diketahui bahwa dari 3 indikator yang menjadi pengukuran analisis kebutuhan *in service training* dapat diidentifikasi prioritas tujuan dan penyebab masalah kerja sama berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 80,91%. Sedangkan untuk indikator sasaran pengembangan kemampuan berada pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 79,24%. Untuk persentase keseluruhan dimensi diperoleh persentase 80,35%. Artinya dimensi analisis kebutuhan *in service training* berada pada kategori baik.

Peserta *In Service Training*

Dimensi peserta *in service training* diukur melalui 3 indikator yakni: (1) kebutuhan peserta; (2) kualitas peserta; dan (3) seleksi peserta. Adapun hasil penelitian terkait peserta *in service training* dapat dilihat pada Gambar 2. Berdasarkan Gambar 2 tersebut dapat diidentifikasi bahwa dari 3 indikator yang menjadi pengukuran peserta *in service training*, bahwa indikator kualitas peserta berada pada kategori baik dengan persentase sebesar

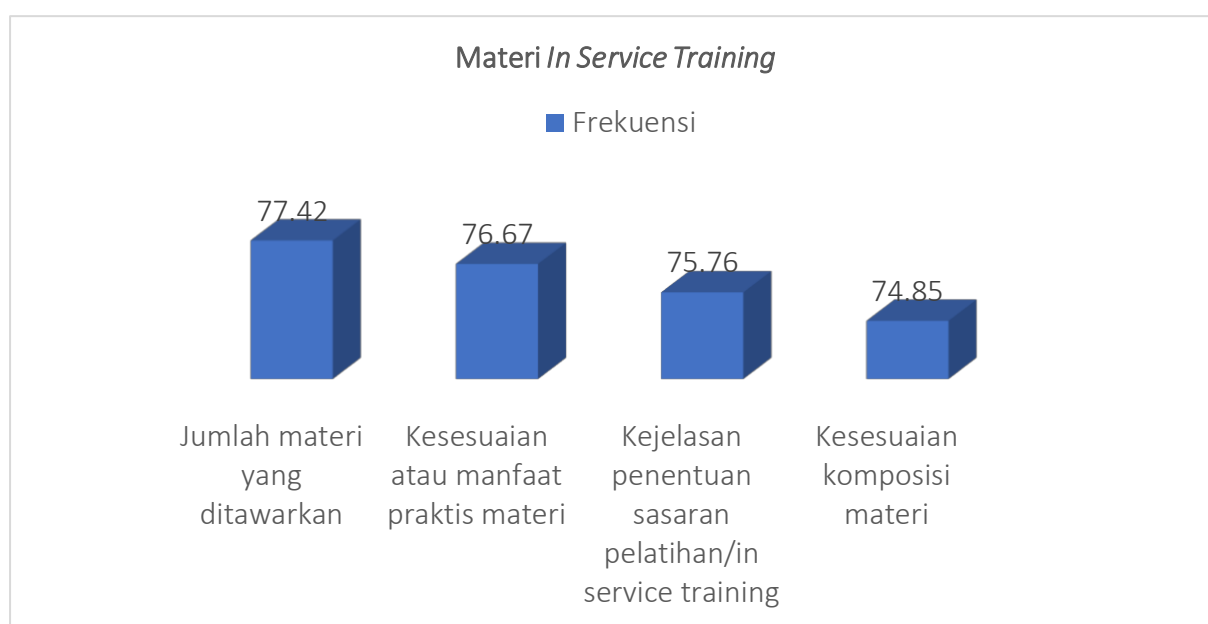
83,48%. Sedangkan untuk indikator seleksi peserta berada pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 78,48% demikian pula indikator kebutuhan peserta berada pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 74,39%. Untuk persentase keseluruhan dimensi diperoleh persentase 78,79%. Artinya dimensi peserta in service training berada pada kategori cukup baik.



Gambar 2. Peserta *In Service Training* Guru

Materi *In Service Training*

Dimensi materi *in service training* diukur melalui 4 indikator yakni: (1) kejelasan materi; (2) kesesuaian materi; (3) komposisi materi; dan (4) manfaat praktis materi. Adapun hasil penelitian terkait materi *in service training* dapat divisualisasikan dalam bentuk diagram berikut ini.

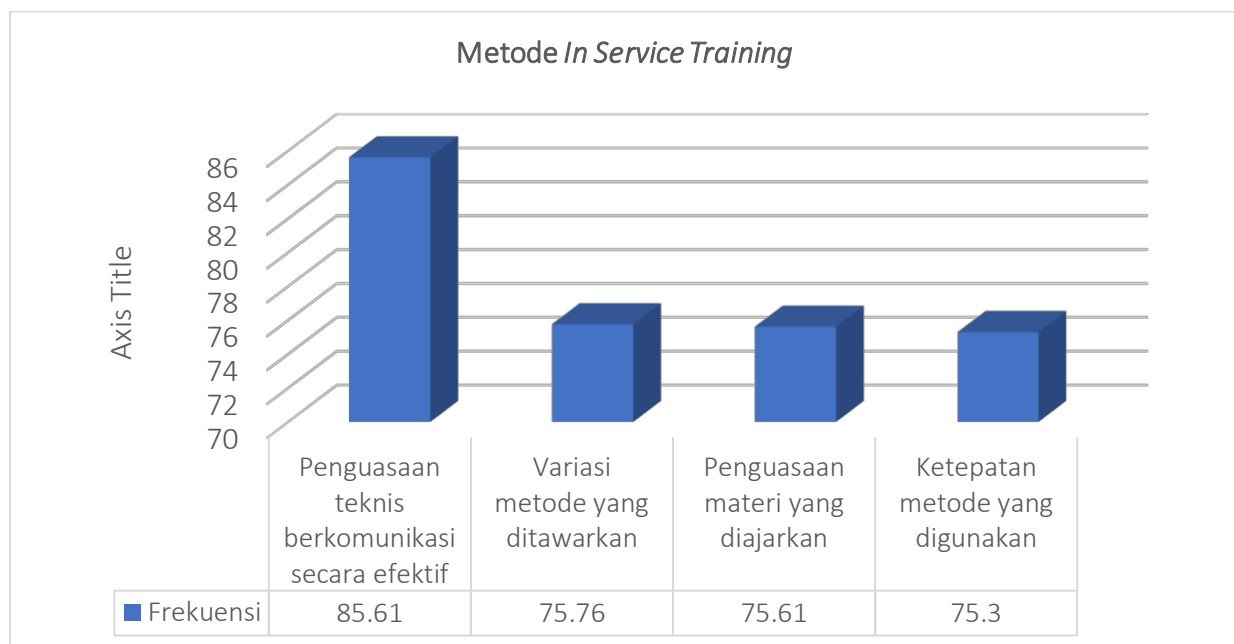


Gambar 3. Materi *In Service Training* Guru

Berdasarkan Gambar 4 tersebut dapat diidentifikasi bahwa dari 4 indikator yang menjadi pengukuran materi *in service training*, maka indikator jumlah materi yang ditawarkan berada pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 77,42%. Sedangkan untuk indikator kesesuaian atau manfaat praktis materi berada pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 76,67% demikian pula indikator kejelasan penentuan sasaran pelatihan/*in service training* berada pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 75,76% dan indikator kesesuaian komposisi materi yang diberikan kepada guru juga berada pada kategori cukup baik dengan persentase 74,85%. Untuk persentase keseluruhan dimensi diperoleh persentase 76,17%. Artinya dimensi materi *in service training* berada di kategori cukup baik.

Metode *In Service Training*

Dimensi metode *in service training* diukur melalui 4 indikator yakni: (1) ketepatan metode yang digunakan; (2) variasi metode yang ditawarkan; (3) penguasaan materi yang diajarkan; dan (4) penguasaan teknis berkomunikasi secara efektif. Adapun hasil penelitian terkait metode *in service training* dapat divisualisasikan dalam bentuk diagram berikut.



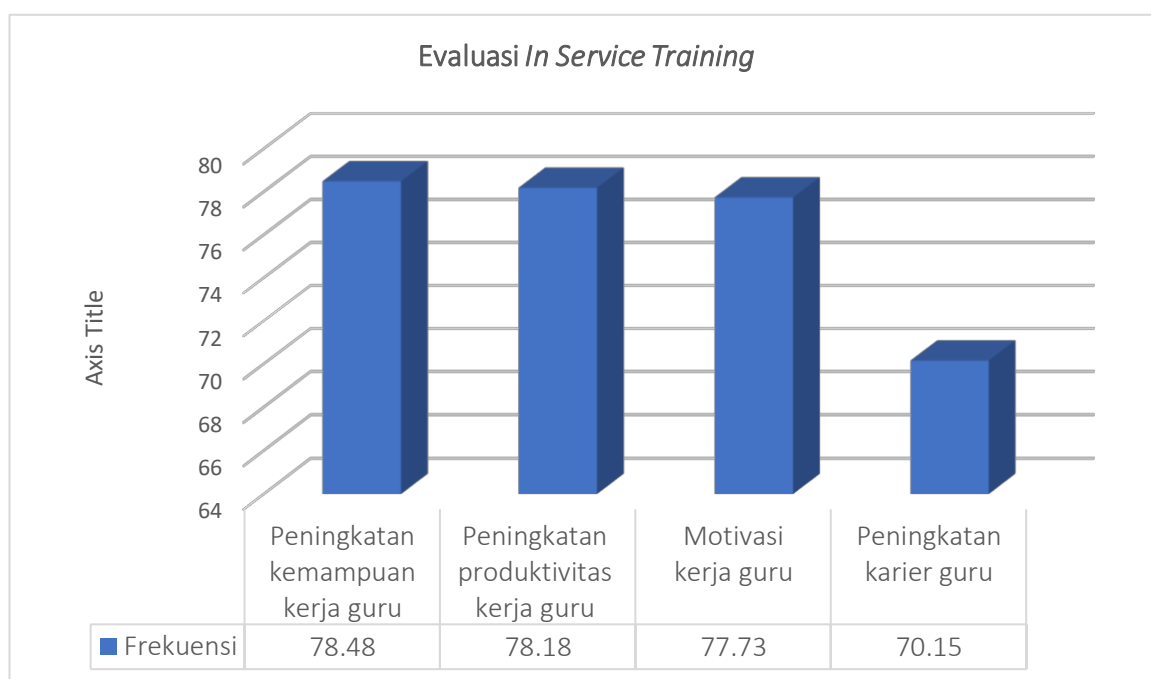
Gambar 4. Metode *In Service Training* Guru

Berdasarkan Gambar 4 tersebut dapat diidentifikasi bahwa dari 4 indikator yang menjadi pengukuran metode *in service training*, maka indikator penguasaan teknis

berkomunikasi secara efektif berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 85,61%. Sedangkan untuk indikator variasi metode yang ditawarkan berada pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 75,76% demikian pula indikator penguasaan materi yang diajarkan berada pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 75,61% dan indikator ketepatan metode yang digunakan juga berada pada kategori cukup baik dengan persentase 75,30%. Untuk persentase keseluruhan dimensi diperoleh persentase 78,07%. Artinya dimensi metode *in service training* berada di kategori cukup baik.

Evaluasi *In Service Training*

Dimensi evaluasi *in service training* diukur melalui 4 indikator yakni: (1) peningkatan produktivitas kerja; (2) peningkatan karier; (3) peningkatan kemampuan kerja; dan (4) motivasi kerja. Adapun hasil penelitian terkait evaluasi *in service training* dapat divisualisasikan dalam bentuk diagram berikut.



Gambar 5. Evaluasi *In Service Training* Guru

Berdasarkan Gambar 5 tersebut dapat diidentifikasi bahwa dari 4 indikator yang menjadi pengukuran evaluasi *in service training*, maka indikator peningkatan kemampuan kerja guru berada pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 78,48%. Sedangkan untuk indikator peningkatan produktivitas kerja guru berada pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 78,18% demikian pula indikator motivasi kerja guru berada pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 77,73% dan indikator peningkatan karier guru

juga berada pada kategori cukup baik dengan persentase 70,15%. Untuk persentase keseluruhan dimensi diperoleh persentase 76,14%. Artinya dimensi evaluasi *in service training* berada di kategori cukup baik.

PEMBAHASAN

Analisis Kebutuhan *In Service Training*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi analisis kebutuhan *in service training* berada pada kategori baik dengan persentase 80,35%. Hal ini mengindikasikan bahwa sekolah telah melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan dengan cukup baik, meliputi identifikasi prioritas tujuan, penyebab masalah kerja, dan sasaran pengembangan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Fariha et al. (2025) yang menyatakan bahwa metode analisis kebutuhan diklat meliputi pemetaan kompetensi guru, penyusunan instrumen evaluasi diri guru (EDG), dan sosialisasi *software mapping* kompetensi guru. Setelah kompetensi guru dipetakan, kemudian dilakukan pengusulan peserta diklat dan penyusunan program diklat kompetensi *in service training*.

Senada dengan Nugroho (2017) dalam penelitiannya bahwa untuk dapat menetapkan suatu kesenjangan yang terjadi dapat dikurangi/dihilangkan melalui suatu pelatihan, perlu adanya suatu analisis kebutuhan pelatihan guna mengidentifikasi kesenjangan dan menentukan tindakan yang tepat. Analisis kebutuhan pun digunakan dipakai untuk memutuskan siapa yang perlu dilatih, materi apa yang dibutuhkan, dan intervensi apa yang paling tepat, sehingga program tidak berjalan generik atau salah sasaran (Kuhenga & Bakari, 2025; Zahirah et al., 2024). Nawawi (dalam Sarkati, 2013) menjelaskan bahwa *in service training* ialah semua usaha pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan keahlian guru guna menyelaraskan pengetahuan dan keterampilan mereka dengan bidangnya masing-masing sesuai dengan tugasnya, agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melakukan tugas-tugas tersebut.

Meskipun demikian, indikator sasaran pengembangan kemampuan masih perlu mendapat perhatian lebih karena memiliki persentase terendah di antara ketiga indikator (79,24%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru yang merasa bahwa sasaran pengembangan kemampuan dalam pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan aktual mereka.

Peserta *In Service Training*

Dimensi peserta *in service training* berada pada kategori cukup baik dengan persentase 78,79%. Indikator kualitas peserta menunjukkan persentase tertinggi (83,48%) dengan kategori baik, yang berarti guru-guru yang mengikuti pelatihan memiliki kualitas yang cukup baik. Namun, indikator kebutuhan peserta (74,39%) dan seleksi peserta (78,48%) masih berada pada kategori cukup baik dan perlu ditingkatkan.

Temuan ini didukung oleh Slameto et al. (2017) yang menyatakan bahwa *in service learning* merupakan pendidikan dan pelatihan yang mengintegrasikan layanan secara penuh kepada peserta dengan instruksi dan refleksi untuk memperkaya pengalaman belajar, tanggung jawab peserta, dan memperkuat kerjasama kelompok. Konsep ini sangat penting bagi peserta pelatihan untuk mencapai tujuan yang mereka miliki.

Hasil survei menunjukkan bahwa jenis *in service training* yang paling dominan diikuti oleh guru adalah KKG/MGMP, yang diikuti oleh seluruh 44 orang guru. Hal ini sejalan dengan Djajadi (2020) yang menyatakan bahwa semua guru yang telah mengikuti aktivitas pembelajaran program diklat terutama melalui aktivitas *in service training* MGMP, memberikan manfaat kepada guru terutama dalam menambah wawasan dan pengalaman dalam pemerolehan ilmu baru untuk meningkatkan kualitas pengajaran serta membantu guru dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Penelitian Sukung (2015) juga mendukung bahwa program *in service training* memberikan manfaat bagi guru dalam mengembangkan kapasitasnya dan kompetensinya dapat lebih efektif. Marhawati & Ansar (2019) juga menegaskan bahwa meskipun guru memiliki latar belakang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang cukup yang diperoleh selama *pra service* dan *in service training*.

Materi *In Service Training*

Dimensi materi *in service training* berada pada kategori cukup baik dengan persentase 76,17%. Seluruh indikator berada pada kategori cukup baik, dengan indikator kesesuaian komposisi materi memiliki persentase terendah (74,85%). Hal ini berarti komposisi materi yang diberikan kepada guru masih perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Hasil ini didukung beberapa literatur yang menunjukkan bahwa salah satu materi dalam *in service training* adalah terkait dengan penelitian tindakan kelas yang berfungsi sebagai alat untuk menyelesaikan masalah-masalah yang muncul di kelas, di mana guru menggunakan keterampilan dan metode-metode yang baru serta mempertajam kemampuan analitisnya. PTK dilakukan melalui suatu siklus yang terdiri dari empat tahapan, dimulai dengan perencanaan aksi, dilanjutkan dengan aksi pembelajaran dan kegiatan observasi, dan diakhiri dengan refleksi untuk menganalisis data yang diperoleh melalui aksi (Ade Rahayu & Arna Saskia, 2025; Putri et al., 2023).

Hasil survei menunjukkan bahwa materi *in service training* yang paling banyak diikuti oleh guru adalah penguatan kompetensi pedagogik, yang diikuti oleh 39 orang guru. Hal ini sesuai dengan penelitian Ayuba et al. (2021) bahwa melakukan perbaikan melalui kegiatan penelitian tindakan kelas (PTK) dilakukan guru dalam kelas dalam proses pembelajaran. PTK dapat dilakukan sendiri dalam pelaksanaan tugas, melakukan penilaian proses maupun hasil untuk mendapatkan data mengenai prestasi maupun kendala yang siswa hadapi serta menentukan solusi perbaikan.

Beberapa literatur pun menjelaskan bahwa *in service training* merupakan bentuk pelatihan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan meningkatkan serta mengembangkan keterampilan kerja dalam menyusun materi kurikulum, menyusun perangkat KBM dan program pengajaran, menyusun soal, menganalisis soal dan mencari kiat-kiat pembelajaran sukses serta kegiatan lain yang relevan (Kshetree & Jyoti, 2025; Uzorka et al., 2024; Zambak & Bedir, 2023).

Metode In Service Training

Dimensi metode *in service training* berada pada kategori cukup baik dengan persentase 78,07%. Indikator penguasaan teknis berkomunikasi secara efektif memiliki persentase tertinggi (85,61%) yang termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa instruktur memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan materi pelatihan. Namun, indikator ketepatan metode (75,30%) dan variasi metode (75,76%) masih berada pada rentang terendah, yang berarti perlu ada peningkatan variasi dan ketepatan metode pelatihan.

Hasil ini didukung oleh penelitian Sumiharyati & Arikunto (2019) bahwa metode mengajar yang digunakan instruktur pada program *in service training* cukup beragam, sesuai

dengan materi dan tujuan pembelajaran. Hal ini dapat diartikan bahwa metode mengajar yang digunakan instruktur memberi dukungan yang cukup tinggi terhadap keberhasilan pencapaian tujuan program *in service training* guru. Selain itu, dukungan instruktur dalam keberhasilan program *in service training* meliputi kualifikasi akademik yang dimiliki instruktur, kompetensi, dan penguasaan materi (Sims et al., 2025; Su & Wang, 2022).

Hasil survei menunjukkan bahwa metode *in service training* yang sering diikuti oleh guru adalah metode saling kunjungi kelas, yang diikuti oleh 41 orang guru. Hal ini didukung oleh Vanegas et al. (2025) yang menyatakan bahwa metode yang digunakan dalam kegiatan diklat *in service training* haruslah sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan masa kini (Serio et al., 2025). Taufiq et al. (2020) juga menegaskan bahwa walaupun guru-gurunya memiliki latar belakang yang bersifat heterogen, namun hasil dari program *in service training* tersebut mampu memperoleh hasil yang baik dan memuaskan.

Evaluasi *In Service Training*

Dimensi evaluasi *in service training* berada pada kategori cukup baik persentase 76,14%. Indikator peningkatan kemampuan kerja guru memiliki persentase tertinggi (78,48%), sedangkan indikator peningkatan karier guru memiliki persentase terendah (70,15%). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun *in service training* telah memberikan dampak terhadap peningkatan kemampuan dan produktivitas kerja guru, namun dampaknya terhadap peningkatan karier masih tergolong rendah dan perlu mendapat perhatian khusus.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Komalasari et al. (2021) yang menyatakan bahwa model *in-on service training* dilengkapi dengan evaluasi pelatihan dan program tindak lanjut. Hal ini dikarenakan pelatihan yang tidak disertai dengan evaluasi dan program tindak lanjut merupakan salah satu penyebab sebuah pelatihan dapat dikategorikan sebagai pelatihan yang tidak efektif.

Syahid (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa berdasarkan evaluasi, kegiatan *in service training* harus dilakukan dengan memperbanyak penyelenggaraan pelatihan, penataran, dan seminar-seminar (Akelpas et al., 2025). Materi latihan juga perlu dipertajam ke arah yang lebih teknis operasional. Sumiharyati & Arikunto (2019) juga menunjukkan bahwa evaluasi pembelajaran yang digunakan pada program *in service training* guru sudah cukup baik dan telah memberi dukungan yang cukup tinggi terhadap

keberhasilan pencapaian tujuan program *in service training* guru (Asghar et al., 2022; Mawaddah et al., 2025).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tata kelola *in service training* guru di SDN Se-Kecamatan Bonepantai Kabupaten Bone Bolango berada pada kategori baik hingga cukup baik. Dari kelima dimensi yang diteliti, hanya dimensi analisis kebutuhan *in service training* yang berada pada kategori baik (80,35%), sementara empat dimensi lainnya, yaitu peserta (78,79%), materi (76,17%), metode (78,07%), dan evaluasi (76,14%) *in service training* berada pada kategori cukup baik. Dimensi analisis kebutuhan dinilai baik karena sekolah telah melakukan identifikasi prioritas tujuan, permasalahan guru, serta sasaran pengembangan dengan cukup baik. Sementara itu, empat dimensi lainnya masih perlu mendapat perhatian karena kebutuhan peserta belum terakomodasi secara keseluruhan, komposisi materi belum sepenuhnya tepat sasaran dengan perkembangan iptek, variasi dan ketepatan metode yang digunakan masih kurang, serta produktivitas, kemampuan, dan motivasi kerja guru belum efektif secara optimal meskipun telah mengikuti *in service training*.

REFERENSI

- Ade Rahayu, & Arna Saskia. (2025). Metode Penelitian Tindakan Kelas: Konsep, Tahapan dan Keunggulan dalam Praktik Pembelajaran. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(4). <https://doi.org/10.54259/diajar.v4i4.5792>
- Agrati, L. S. (2021). Systematic reviews on in-service training effectiveness. A prior comparative analysis of the used terms. *Education and Self Development*, 16(3). <https://doi.org/10.26907/esd.16.3.14>
- Akelpas, J. T., Gisey, H. M., Dinggo, M. S., Cabradilla, A. G., Bantasan, M. N., Pis-Oy, K. A. I., & Bongabong, K. P. . (2025). Is Training Really Helping Teachers? An In-Depth Literature Review on the Effectiveness of Teacher Training Programs and Their Impact on Professional Practice. *Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies*, 5(12). <https://doi.org/10.47760/cognizance.2025.v05i12.002>
- Asghar, M. Z., Afzaal, M. N., Iqbal, J., Waqar, Y., & Seitamaa-Hakkarainen, P. (2022). Evaluation of In-Service Vocational Teacher Training Program: A Blend of Face-to-Face, Online and Offline Learning Approaches. *Sustainability (Switzerland)*, 14(21). <https://doi.org/10.3390/su142113906>
- Ayuba, M., Arwildayanto, A., & Marhawati, B. (2021). Penerapan Penjaminan Mutu Pendidikan. *Student Journal of Educational Management*. <https://doi.org/10.37411/sjem.v1i2.935>

- Blömeke, S., Jentsch, A., Ross, N., Kaiser, G., & König, J. (2022). Opening up the black box: Teacher competence, instructional quality, and students' learning progress. *Learning and Instruction*, 79. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2022.101600>
- Djajadi, M. (2020). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Guru: Suatu Upaya Meningkatkan Kualitas Pengajaran Fisika. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel*, 1(1).
- Fariha, A. N., Rahyasih, Y., Suharto, N., & Dikdik, A. (2025). Enhancing Teacher Competence: A Training Needs Analysis. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 12(01). <https://doi.org/10.19109/j9hn8n27>
- Febrianti, S., & Soelistya, D. (2025). Improving Teacher Performance in Educational Institutions at Semen Indonesia Foundation: The Mediating Role of Work Motivation between Work Discipline and Training. *Journal La Edusci*, 6(3). <https://doi.org/10.37899/journallaedusci.v6i3.2487>
- Komalasari, K., Rahmat, R., & Anggraini, D. N. (2021). Model In-On Service Training Pengembangan Bahan Ajar PPKn Berbasis Living Values Education Bagi Guru-Guru PPKn. *Abdi: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(1). <https://doi.org/10.24036/abdi.v3i1.79>
- Kshetree, A. K., & Jyoti, R. (2025). In-Service Teacher Training for Professional Development: Voices from Secondary Level English Teachers. *BMC Research Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.3126/bmcrcj.v4i1.80102>
- Kuhenga, M. M., & Bakari, M. (2025). Strategic Training Needs Assessment in Tanzania's Public Sector: Insights from the Addie Model at NHIF. *HURIA JOURNAL OF THE OPEN UNIVERSITY OF TANZANIA*, 32(1). <https://doi.org/10.61538/huria.v32i1.1751>
- Marhawati, B., & Ansar, A. (2019). *Professional Monitoring in Achieving Teacher's Quality Learning in Industrial Revolution 4.0*. <https://doi.org/10.2991/icet-19.2019.36>
- Mawaddah, N., Rasyid, M. N. A., & Mania, S. (2025). An Evaluation of the Teacher Service Training Program at Islamic Boarding School: A Study of the Kirkpatrick Model. *ETDC: Indonesian Journal of Research and Educational Review*, 4(4). <https://doi.org/10.51574/ijrer.v4i4.3585>
- Nugroho, P. J. (2017). Analisis Kebutuhan Model Pelatihan Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Dasar Daerah Terpencil. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2.
- Putri, Y., Nurhuda, A., & Huda, A. A. S. (2023). Konsep Dasar Penelitian Tindakan Kelas : Sebuah Pengantar dalam Metode Penelitian Pendidikan. *Jurnal BELAINDIKA (Pembelajaran Dan Inovasi Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.52005/belaindika.v5i2.119>
- Sarkati, S. (2013). Service dan inservice Training Dalam Peningkatkan Guru PAI. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 2.
- Serio, M., Piccione, A., Marino, T., Marocchi, D., Massa, A. A., Rinaudo, M., Ruggiero, M. L., & Scalzo, G. (2025). School - University collaboration to train teachers on new topics and new tools in physics education. *Journal of Physics: Conference Series*, 2950(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/2950/1/012048>
- Sims, S., Fletcher-Wood, H., O'Mara-Eves, A., Cottingham, S., Stansfield, C., Goodrich, J., Van Herwegen, J., & Anders, J. (2025). Effective Teacher Professional Development: New Theory and a Meta-Analytic Test. *Review of Educational Research*, 95(2). <https://doi.org/10.3102/00346543231217480>
- Slameto, Sulasmono, B. S., & Wardani, K. W. (2017). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(2).
- Su, H., & Wang, J. (2022). Professional Development of Teacher Trainers: The Role of Teaching Skills and Knowledge. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 13).

- <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.943851>
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.
- Suking, A. (2015). Managing Teachers Resources for Improving Quality of Education: An Experience from Gorontalo, Indonesia. *Insentif Jurnal Internasional Bereputasi (PNBP)*.
- Sumiharyati, S., & Arikunto, S. (2019). Evaluasi program in-service training guru SMK di BLPT Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2).
<https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.26654>
- Syahid, A. (2018). Komponen evaluasi pembelajaran bidang studi pendidikan agama Islam dan budi pekerti. *Jurnal Teknologi Pendidikan Madrasah*, 1(1).
- Taufiq, E., Faisal, M., & Rahmi, S. (2020). Pengelolaan Program In-Service Training dalam Pengembangan Metode Jarimatika pada Guru Bait Qurany Saleh Rahmany Kota Banda Aceh. *Jurnal Intelektualita*, 8(2).
- Uzorka, A., Kalabuki, K., & Odebiyi, O. A. (2024). The effectiveness of in-service teacher training programs in enhancing teaching quality and student achievement. *Forum for Education Studies*, 2(3). <https://doi.org/10.59400/fes.v2i3.1465>
- Vanegas, H. D. O., Cifuentes, Y. de M. S., & Morrás, A. S. (2025). Educational Technology in Teacher Training: A Systematic Review of Competencies, Skills, Models, and Methods. In *Education Sciences* (Vol. 15, Issue 8). <https://doi.org/10.3390/educsci15081036>
- Zahirah, F., Hartono, A., & Suhartini, S. (2024). Training Need Analysis for PT Krakatau Sarana Infrastruktur Employees. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3). <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.80>
- Zambak, A., & Bedir, H. (2023). Developing Efl Teachers' Competencies: An Evaluation of A Local In-Service Teacher Training Program For Efl Teachers. *International Journal of Language Academy*, 46(46). <https://doi.org/10.29228/ijla.69575>