

Strategi Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf dalam Manajemen SDM Pendidikan

Aida Raihani Subandi^{1*}, Awalia Izza Ari Putri², Hilman Achmad Sanusi³, Hesti Kusumaningrum⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

aidaraihani251@gmail.com^{1*}, awaliaizza@gmail.com², hilmanachmad56@gmail.com³, hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id⁴

Alamat Kampus: Jl. Ir H. Juanda No. 95, Ciputat, Kec. Ciputat Timur., Kota Tangerang Selatan, Banten 1542

Korespondensi penulis: aidaraihani251@gmail.com

Abstract. *In the era of globalisation and rapid technological development, developing the competencies of teachers and education staff is key to improving the quality of education. This article discusses various strategies for competency development in education human resource management (HRM), with a focus on teachers and education staff. Adopting an evidence-based approach identifies effective methods for training and professional development, including the utilisation of technology, online courses, and experiential learning. In addition, it explores the critical role of constructive feedback and continuous evaluation in the competency development process. The research underscores the importance of integration between HRM theory and daily educational practice to achieve optimal results. The results of this article are expected to provide practical guidance for educational institutions in designing effective development programmes to improve teacher and staff performance and advance the education system as a whole.*

Keywords: *Competency Development; Teachers and Staff; Technology; Strategy*

Abstrak. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, pengembangan kompetensi guru dan staf pendidikan menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Artikel ini membahas berbagai strategi untuk pengembangan kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan dengan fokus pada guru dan staf pendidikan. Dengan mengadopsi pendekatan berbasis bukti, artikel ini mengidentifikasi metode efektif untuk pelatihan dan pengembangan profesional, termasuk pemanfaatan teknologi, kursus online, dan pembelajaran berbasis pengalaman. Selain itu, artikel ini mengeksplorasi peran penting dari umpan balik yang konstruktif dan evaluasi berkelanjutan dalam proses pengembangan kompetensi. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya integrasi antara teori manajemen SDM dan praktik pendidikan sehari-hari untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil dari artikel ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi lembaga pendidikan dalam merancang program pengembangan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru dan staf serta memajukan sistem pendidikan secara keseluruhan.

Kata kunci: Pengembangan Kompetensi; Guru dan Staf; Teknologi; Strategi

1. LATAR BELAKANG

Di era pendidikan modern, kualitas pengajaran dan efektivitas administrasi pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi guru dan staf. Kompetensi ini tidak hanya melibatkan penguasaan keterampilan teknis dan pedagogis, tetapi juga kemampuan dalam mengelola dan memimpin sumber daya manusia dengan cara yang efisien dan inovatif. Dengan pesatnya perkembangan teknologi dan perubahan dinamika sosial, tantangan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor pendidikan semakin kompleks. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi guru dan staf menjadi aspek penting dalam menjamin keberhasilan pendidikan dan pencapaian tujuan akademik secara optimal.

Pengembangan kompetensi guru dan staf mencakup berbagai strategi dan metode yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja profesional serta memperkuat kapasitas pengajaran. Strategi tersebut meliputi penerapan pelatihan berbasis teknologi, kursus online, pembelajaran berbasis pengalaman, dan pemberian umpan balik konstruktif. Dengan pendekatan ini, diharapkan guru dan staf pendidikan dapat terus memperbarui keterampilan mereka, menyesuaikan diri dengan kebutuhan pendidikan yang terus berubah, dan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Manajemen SDM pendidikan memainkan peran penting dalam merancang dan melaksanakan program pengembangan yang efektif. Strategi yang diterapkan harus mampu mengatasi tantangan seperti keterbatasan sumber daya, perbedaan kebutuhan individu, serta integrasi teknologi dalam proses pembelajaran. Evaluasi dan perumusan strategi yang holistik menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa peningkatan kompetensi guru dan staf tidak hanya berfokus pada keterampilan individu, tetapi juga mencakup pengelolaan SDM yang berkelanjutan.

Dalam rangka menghadapi tantangan ini, eksplorasi terhadap berbagai strategi pengembangan kompetensi guru dan staf dalam manajemen SDM pendidikan menjadi penting. Dengan mengidentifikasi metode yang efektif dan praktik terbaik, diharapkan lembaga pendidikan dapat merancang program pengembangan profesional yang tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga memperkuat manajemen pendidikan secara keseluruhan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Manajemen yang efektif dari guru dan staf, mulai dari perekrutan hingga pengembangan karir, termasuk dalam manajemen SDM di industri pendidikan. Proses pengajaran dan pembelajaran dapat dibuat lebih efektif dan efisien dengan administrasi yang baik. Suharmadi (2021) mendefinisikan kompetensi guru sebagai seperangkat kemampuan, sikap, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mengajar dengan sukses. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, Pasal 1, Ayat 10 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah kumpulan perilaku, pengetahuan, dan kemampuan yang perlu dimiliki, diserap, dan dikuasai oleh pengajar dan dosen untuk melaksanakan kewajiban profesional mereka. Oleh karena itu, bakat yang mencakup pengetahuan, keterampilan, proses kognitif, fleksibilitas, sikap, dan nilai-nilai yang digunakan dalam pekerjaan mereka sebagai pendidik disebut sebagai kompetensi guru.

Terdapat empat kompetensi pokok yang wajib dimiliki oleh seorang guru:

- a. Kompetensi Pedagogik: Keterampilan dalam mengelola siswa selama berlangsungnya proses pembelajaran.
- b. Kompetensi Kepribadian: Kemampuan menunjukkan sikap dan perilaku yang dapat menjadi panutan bagi peserta didik.
- c. Kompetensi Sosial: Kemampuan berkomunikasi dengan berbagai pihak terkait.
- d. Kompetensi Profesional: Penguasaan materi pembelajaran secara mendalam.

Pengembangan Kompetensi Staf dan Guru

Tujuan dari pengembangan kompetensi guru adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara melaksanakan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. William B. Castetter (1996) menyatakan bahwa pengembangan adalah prosedur sistematis untuk mempertahankan dan meningkatkan keterampilan serta kemampuan esensial guru. Proses ini meliputi analisis kebutuhan, pemetaan kompetensi, dan evaluasi kinerja secara berkala.

Strategi Pengembangan

Beberapa strategi yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi guru meliputi:

- a. Pemetaan Kompetensi: Menilai kekuatan dan kelemahan untuk menentukan area perbaikan.
- b. Pelatihan Berkelanjutan: Mengembangkan kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik.
- c. Evaluasi dan Umpan Balik: Melakukan penilaian kinerja secara teratur untuk perbaikan berkelanjutan.

Peran Teknologi dalam Pendidikan

Teknologi telah menjadi bagian integral dalam proses pembelajaran modern. Penggunaan teknologi tidak hanya membantu siswa dalam mengakses informasi, tetapi juga memfasilitasi guru dalam menyampaikan materi secara lebih interaktif. Ismail (2020) menjelaskan bahwa teknologi pembelajaran dirancang untuk meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar melalui integrasi sumber informasi.

Penerapan Teknologi

Beberapa cara penerapan teknologi dalam pendidikan antara lain:

- a. Blended Learning: Kombinasi antara pembelajaran tatap muka dan online.
- b. Aplikasi Pembelajaran: Menggunakan aplikasi seperti Kahoot! atau Google Classroom untuk interaksi yang lebih menarik.
- c. Jaringan Kolaboratif: Membangun komunikasi antara guru, siswa, dan sumber belajar melalui platform digital.

Tantangan dan Peluang

Di era digital, para guru dihadapkan pada tantangan baru dalam mengadopsi teknologi dalam pengajaran. Banyak guru masih menggunakan metode tradisional yang kurang relevan dengan kebutuhan siswa saat ini. Namun, tantangan ini juga membuka peluang untuk inovasi dalam metode pengajaran yang lebih efektif.

3. METODE PENELITIAN

Makalah ini disusun menggunakan metodologi Tinjauan Pustaka, khususnya Penelitian Perpustakaan. Studi sastra, seperti yang didefinisikan oleh Mardalis (1999: 25), adalah metode pengumpulan data dan informasi dari berbagai bahan yang ditemukan di perpustakaan, termasuk jurnal, dokumen, buku, dan catatan sejarah. Analisis sastra ini dapat diperoleh dari berbagai sumber dan juga dapat disimpulkan dari temuan penelitian sebelumnya yang dapat digunakan untuk membangun dasar teoretis terkait dengan topik yang sedang diteliti (Sarwono, 2006). Untuk memperoleh data yang objektif, sebuah tinjauan pustaka dilakukan, yang melibatkan pengumpulan data dengan berkonsultasi pada penelitian yang diterbitkan oleh para sejarawan dan sumber-sumber lain seperti buku, jurnal, dan situs internet.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan dan penggunaan efektif dari sumber daya yang tersedia. Pengelolaan yang efisien dan penggunaan sumber daya yang optimal paling berhasil dicapai di bidang pendidikan. Dalam bidang pendidikan, orang-orang yang bekerja di sektor pendidikan memegang posisi yang penting dan strategis. Selain itu, dalam upaya membentuk identitas kolektif bangsa dengan menanamkan karakteristik kepribadian dan prinsip ideal. Meskipun kemajuan teknologi dalam proses pembelajaran sangat pesat, pendidikan tetap memainkan peran dominan dalam masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, pengelolaan staf dan personel pendidikan adalah tugas yang sangat penting yang

melibatkan pengawasan terhadap pendidik dan staf pendidikan dari saat mereka masuk ke institusi pendidikan hingga mereka meninggalkan institusi tersebut. Penuhi proses perencanaan sumber daya manusia, bersama dengan kegiatan pelatihan atau pengembangan yang mungkin Anda lakukan.

Definisi dan Konsep Dasar Kompetensi Guru dan Staf

Kompetensi dalam konsep pendidikan merupakan penggabungan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pendidikan dengan baik. Kompetensi profesional mencakup kemampuan untuk menggunakan pengetahuan yang diperoleh dalam situasi nyata, membuat penilaian yang rasional, dan berinteraksi secara mahir dengan siswa, rekan kerja, dan komunitas pendidikan yang lebih luas. Seorang guru profesional adalah mereka yang dapat melaksanakan tanggung jawab mengajarnya dengan efektif dengan menggunakan keterampilan tertentu demi terciptanya lingkungan belajar yang aktif, inovatif, kreatif, energik, dan menyenangkan (Suharmadi, 2021).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang guru harus memiliki empat kompetensi utama, yaitu;

- a. Kompetensi pedagogik adalah kapasitas pendidik untuk membimbing peserta didik melalui persiapan dan pelaksanaan pelajaran dengan mengetahui kemampuan dari setiap siswa.
- b. Kompetensi Kepribadian, yaitu merupakan kemampuan guru untuk bertindak dan memiliki karakter yang dewasa, stabil, cerdas, dan mulia yang menjadi teladan bagi siswa.
- c. Kompetensi Sosial, yaitu merupakan kapasitas pendidik untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan anak-anak, orang tua, staf sekolah, dan komunitas dengan cara yang efektif.
- d. Kompetensi Profesional, yaitu merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara intensif.

Peran Manajemen SDM Dalam Pengembangan Kompetensi

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan interaksi serta peran individu dalam suatu organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia mencakup pengelolaan personel yang bekerja di dalamnya (Akilah, 2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

sangat penting bagi setiap institusi pendidikan untuk mencapai tujuannya. Sangat penting bagi tenaga pendidikan tidak hanya memiliki keterampilan komunikasi yang efektif, tetapi juga menunjukkan antusiasme dan ketulusan dalam bekerja dengan efektif dan efisien. Manajemen SDM mencakup berbagai tanggung jawab seperti perencanaan strategis, organisasi yang efisien, pelatihan yang komprehensif, dan kompensasi yang sesuai.

Mengidentifikasi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf

Pengembangan terutama dilakukan untuk memenuhi kebutuhan jangka panjang secara keseluruhan melalui upaya pendidikan. Konsep pembangunan bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu untuk maju menuju kondisi yang lebih baik atau lebih luas dibandingkan dengan keadaan sebelumnya. Tujuan pengembangan kompetensi guru dan staf adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan sesuai dengan kemajuan ilmiah dan teknologi, sehingga memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Menurut William B. Castetter (1996:232), pengembangan adalah suatu prosedur sistematis yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan keterampilan serta kemampuan esensial guru dan staf, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dan mencapai tujuan mereka (Karsiwan, 2022). Proses pengembangan guru dan staf terkait erat dengan perencanaan sumber daya manusia karena rencana sumber daya manusia yang dirancang dengan baik mencakup elemen-elemen berikut: (a) Analisis Kerja, (b) Pemetaan Kompetensi, (c) Survey dan Wawancara, (d) Analisis Tren Pendidikan, (e) Feedback Dari Siswa dan Orang Tua, (f) Tinjauan Kebijakan dan Standar Pendidikan, (g) Analisis Data Akademik, (h) Perencanaan Strategis Sekolah, dan (i) Analisis Keluhan dan Masalah.

Strategi Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf

Perencanaan strategis adalah alat manajemen yang berpengaruh dan sangat penting, terutama dalam konteks administrasi sekolah. Strategi sekolah menjelaskan metodologi dan pendekatan yang digunakan untuk mencapai tujuan strategisnya. Perencanaan strategis adalah pendekatan holistik yang menggabungkan semua aktivitas perencanaan dengan tujuan jangka panjang untuk mencapai kecakapan. Gaffar dalam Sagala mendefinisikan strategi sebagai rencana yang komprehensif dan terintegrasi yang berfungsi sebagai panduan untuk melaksanakan pekerjaan, terlibat dalam kompetisi, dan memenangkan kompetisi.

Berikut adalah beberapa strategi untuk meningkatkan kompetensi guru dan staf:

- a. Pemetaan kompetensi, yaitu proses melakukan penilaian awal terhadap kompetensi untuk menentukan kekuatan dan kekurangan yang perlu diperbaiki, dan kemudian menghasilkan peta kompetensi profesional dan organisasi.
- b. Program pelatihan berkelanjutan yang melibatkan pengembangan kurikulum pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dan integrasi pendekatan pelatihan daring dan luring, dengan partisipasi baik dari spesialis internal maupun eksternal sebagai pelatih.
- c. Pelatihan dan pendampingan, mencakup pembentukan sistem teman bagi guru/staf yang baru dipekerjakan dan penyediaan pelatihan secara rutin oleh atasan langsung.
- d. Rotasi pekerjaan dan pengayaan merujuk pada penyediaan kesempatan bagi guru dan staf untuk berpindah ke divisi atau bidang yang berbeda, sehingga secara bertahap memperkenalkan tanggung jawab baru.
- e. Evaluasi dan umpan balik merujuk pada proses sistematis untuk secara teratur menilai kinerja dan memberikan komentar yang membangun untuk memfasilitasi perbaikan.
- f. Kemajuan profesional, mencakup penetapan jalur karir yang jelas dan fasilitasi pendidikan serta sertifikasi tambahan.
- g. Membangun budaya belajar yang mendorong inovasi dan eksperimen, sambil juga menghargai pencapaian dan proses memperoleh pengetahuan.

Pengembangan Kompetensi guru adalah upaya berkelanjutan untuk merangsang, mempertahankan, dan meningkatkan keterampilan mereka dalam menangani isu-isu pendidikan dan pembelajaran yang mempengaruhi perbaikan hasil belajar siswa (Danim, 2010).

Implementasi Strategi Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf Secara Efektif

Seperti disiplin profesional lainnya seperti kedokteran, teknik, hukum, dan lainnya, mengajar memerlukan pelatihan yang sistematis dan ilmiah. Tidak diragukan lagi, dalam bidang pendidikan, pelaksanaan pendidikan berkualitas tinggi sangat terkait dengan kualitas para pengajarnya. Hanya dengan guru berkualitas tinggi, tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan efektif. Tanggung jawab utama seorang guru adalah mendorong pertumbuhan intelektual dan profesional masyarakat Indonesia, sehingga menerangi bangsa secara keseluruhan. Seorang guru yang teladan adalah seseorang yang menunjukkan karakteristik kepribadian dan kemampuan teknis yang esensial bagi profesi mengajar. Terlibat dalam profesi mengajar bukanlah bidang yang dapat diakses oleh semua orang. Siapa pun dapat mengajar

karir sebagai guru dan unggul sebagai pendidik yang kompeten dan berkualitas tinggi. Keberhasilan semua faktor tersebut secara langsung bergantung pada kesiapan, tekad, dan usaha individu untuk menguasai berbagai keterampilan yang diperlukan untuk tanggung jawab mereka (Ilyas, 2022). Strategi untuk peningkatan kompetensi guru dan staf yang sukses dapat diterapkan dengan berbagai pendekatan yang dijelaskan dalam penelitian yang relevan. Berikut merupakan implementasi strategi dalam mengembangkan kompetensi guru dan staf secara efektif ;

- a. Pelatihan dan Pengembangan Profesional, yaitu Pelatihan yang dilakukan melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), serta adanya pelatihan terintegrasi yang akan meningkatkan kompetensi guru.
- b. Kerjasama Antar Guru, kerjasama yang dapat dilakukan dalam MGMP yang kemudian guru dapat bertukar aspirasi atau berbagi pengalaman.
- c. Pemanfaatan Teknologi dalam Pendidikan, yaitu guru dapat memanfaatkan teknologi sebagai alat bantu dalam proses pembelajaran, seperti danya e-learning.
- d. Supervisi dan Pengawasan, yaitu merupakan kegiatan kepala sekolah dalam mengawasi tenaga didik secara rutin dan memberikan umpan balik yang membangun.
- e. Kegiatan Supervisi Khusus, Kelompok Kerja Guru (KKG), dan Pendidikan Latihan (Diklat), dengan adanya kegiatan tersebut dapat meningkatkan kinerja guru.

Strategi untuk peningkatan kompetensi guru dan staf yang sukses dapat diterapkan dengan berbagai pendekatan yang dijelaskan dalam penelitian yang relevan.

Evaluasi Keberhasilan Program Pengembangan Kompetensi

Evaluasi adalah proses pengumpulan data tentang kinerja sesuatu, yang kemudian digunakan untuk menentukan pilihan yang tepat dalam pengambilan keputusan (Suharsimi, 2010). Oemar Hamalik mendefinisikan evaluasi sebagai suatu prosedur yang berkelanjutan yang terdiri dari pengumpulan dan analisis data untuk menilai pilihan-pilihan yang diambil dalam pengembangan suatu sistem instruksional. Dari penjelasan ini, tiga implikasi dari pentingnya evaluasi dapat diturunkan. Evaluasi adalah proses yang berkelanjutan yang terjadi tidak hanya pada akhir pengajaran, tetapi juga sebelum pelaksanaan pengajaran dan terus berlanjut hingga akhir pembelajaran. Kedua, terkait dengan proses evaluasi, hal ini diarahkan pada tujuan tertentu, yaitu untuk mendapatkan wawasan tentang bagaimana meningkatkan

kemajuan pembelajaran. Ketiga, evaluasi memerlukan penggunaan instrumen pengukuran yang akurat dan bermakna untuk mendapatkan informasi spesifik dalam pengambilan keputusan.

Penilaian kompetensi guru dalam evaluasi dilakukan melalui berbagai kegiatan evaluasi, termasuk perencanaan dan proses evaluasi yang sebenarnya. Selama kegiatan evaluasi, langkah awal yang perlu dilakukan adalah perencanaan yang rinci. Para profesional pendidikan harus memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengorganisir berbagai tugas, seperti mengenali kebutuhan, memilih metode dan pendekatan evaluasi yang tepat, serta menangani masalah terkait lainnya. Fase kedua melibatkan pengembangan evaluasi melalui identifikasi variabel yang akan diukur dan pemilihan alat yang sesuai untuk mencapai tujuan. Fase ketiga adalah peningkatan, yang dapat dicapai dengan menggabungkan elemen-elemen baru dan imajinatif ke dalam berbagai aspek penilaian, seperti alat atau metodologinya. Fase keempat adalah implementasi, yang menunjukkan pelaksanaan evaluasi yang sebenarnya. Tahap terakhir adalah evaluasi, yang melibatkan interpretasi dan analisis dari kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan.

Peran Teknologi dalam Pengembangan Kompetensi Guru dan Staff

Revolusi komunikasi melahirkan penggunaan teknologi dalam pendidikan, yang digunakan bersamaan dengan guru dan mencakup media seperti buku teks dan papan tulis. Sebuah upaya sistematis untuk merencanakan, melaksanakan, dan menilai seluruh proses pembelajaran guna mencapai tujuan pembelajaran tertentu dikenal sebagai teknologi pembelajaran. Ini mengintegrasikan sumber informasi manusia dan non-manusia untuk memfasilitasi pembelajaran yang sukses dan didasarkan pada studi tentang komunikasi dan pembelajaran manusia. (Ismail, M.pd.,M.Si, 2020)

Pentingnya teknologi dalam pendidikan tidak dapat dipungkiri. Teknologi telah meningkatkan kualitas pendidikan secara signifikan, memberikan siswa keterampilan yang mereka butuhkan untuk menghadapi tantangan masa depan. Kemampuan teknologi dalam menjamin aksesibilitas dan pemerataan pembelajaran menjadi salah satu alasan utama mengapa teknologi penting dalam pendidikan. Berkat teknologi, siswa dari latar belakang dan lokasi berbeda dapat mengakses sumber daya pendidikan yang sama tanpa memandang batasan fisik atau jarak. Hal ini akan memastikan akses yang setara terhadap kesempatan pendidikan bagi semua orang, termasuk mereka yang tinggal di daerah pedesaan dan mereka yang memiliki mobilitas terbatas. Teknologi tidak hanya membantu siswa tetapi juga meningkatkan kemampuan guru untuk berfungsi dalam proses pendidikan. Alat dan platform

teknologi memungkinkan guru mengatur kursus secara efektif, mengembangkan materi pembelajaran yang menarik dan interaktif, serta memberikan umpan balik yang tepat waktu kepada siswa (Iskandar et al., 2023).

Untuk meningkatkan mutu pendidikan agar mampu bersaing dengan negara maju lainnya, kehadiran guru yang kompeten dan profesional menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi. Sebagaimana dikemukakan oleh Kartilawati dan Mawaddatan Warohmah (2014: 144), guru harus memiliki berbagai keterampilan dan kompetensi untuk melaksanakan tugasnya, artinya keterampilan dan kompetensi merupakan prasyarat dalam profesi guru

Berikut beberapa hal yang dapat dilakukan guru untuk mengembangkan kompetensi dengan memanfaatkan teknologi sebagai media pembelajaran:

- a. Guru harus mampu menyajikan modul sesuai passion siswa. Di zaman teknologi yang terus berkembang ini, modul-modul yang digunakan untuk pembelajaran belum tentu berbasis pada modul berbasis kertas. Guru masa kini harus mampu menyajikan pembelajarannya dalam modul yang dapat diakses siswa secara online. (Simanjuntak & Simanjuntak, 2019).
- b. Penerapan model *blended learning*. *Blended learning* merupakan perpaduan antara metode pembelajaran tradisional dan pembelajaran berbasis teknologi. Konsep ini bertujuan untuk memanfaatkan kedua metode tersebut untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih efektif dan fleksibel. Komponen utamanya adalah pembelajaran tatap muka yang melibatkan interaksi tatap muka di dalam kelas, dan pembelajaran online yang melibatkan pemanfaatan teknologi seperti platform pembelajaran, video, modul *e-learning*, dan sumber daya digital lainnya.
- c. Memanfaatkan aplikasi untuk pembelajaran seperti menggunakan aplikasi seperti Duolingo untuk pembelajaran bahasa atau menggunakan teknologi untuk mendukung pembelajaran berbasis proyek, seperti menggunakan google Docs untuk kolaborasi atau Adobe Spark untuk pembuatan presentasi.
- d. Menggunakan alat dan aplikasi seperti Kahoot!, Quizizz, atau Socrative untuk membuat kuis dan aktivitas interaktif yang dapat meningkatkan keterlibatan siswa.
- e. Membangun jaringan komunikasi kolaboratif antara guru, dosen, siswa dan sumber belajar. Beberapa aplikasi online yang bisa dipakai untuk telekomunikasi adalah whatsapp, zoom, googlemeet dan jaringan lain yang dipakai (Salsabila & Agustian, 2021).

Tantangan dan Peluang Guru dalam Pemanfaatan Teknologi

Tantangan pendidikan abad ke-21 menjadi salah satu isu utama yang harus dihadapi para guru dalam era digital. Perkembangan teknologi yang pesat telah membuat sistem pendidikan konvensional tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan siswa saat ini. Sebagian besar guru masih menggunakan metode dan perangkat lama, bahkan yang berasal dari era 1980-an, sementara teknologi modern terus berkembang pesat. Hal ini menciptakan kesenjangan yang signifikan antara guru dan siswa, yang dapat menyebabkan ketertinggalan dalam proses pembelajaran. Perbedaan ini menunjukkan pentingnya adaptasi guru terhadap perkembangan teknologi. Teknologi yang terus berubah dengan cepat sering kali melampaui kecepatan modernisasi pendidikan, sehingga guru perlu menghadapi tantangan ini dengan meningkatkan kemampuan teknologinya.

Dalam melaksanakan pembelajaran di era digital, guru diharapkan mampu menguasai teknologi serta menjadi individu yang kreatif dan inovatif. Proses pembelajaran yang kreatif membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menantang, sehingga siswa lebih terlibat dalam kegiatan pembelajaran. Pemanfaatan teknologi terbukti dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran, seperti yang telah diteliti oleh Jasrial dan Rusli pada tahun 2019. Selain itu, guru harus menjadi panutan dalam pemanfaatan teknologi secara bijak, sehingga dapat membimbing siswa untuk memahami batasannya. Guru yang profesional diharapkan mampu memperkenalkan siswa pada dunia ilmu pengetahuan dan teknologi, serta membimbing mereka untuk menjadi bagian dari masyarakat abad ke-21 (Munianti, 2022). Pembelajaran yang efektif adalah proses yang membantu siswa memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang relevan sehingga memotivasi mereka untuk terus belajar (Zulfikar, 2023). Oleh karena itu, guru perlu membuka diri terhadap berbagai ide baru.

Tantangan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran tidak dapat disamakan dengan menghadapi siswa sebagai "gelas kosong." Jika guru tidak berupaya meningkatkan keterampilan mereka, ada risiko mereka tertinggal oleh siswa yang lebih adaptif terhadap teknologi digital. Selain itu, tantangan era digital juga mencakup keterbatasan komunikasi, kurangnya disiplin siswa dalam menggunakan sumber daya digital, rendahnya keterampilan digital guru, serta kesulitan memilih sumber daya yang tepat. Tantangan lain adalah merancang metode pembelajaran dan penilaian yang dapat memantau kemajuan siswa secara holistik selama proses pembelajaran.

Meskipun terdapat tantangan, era digital juga memberikan peluang besar bagi guru untuk mengakses berbagai sumber pembelajaran secara luas. Saat ini, berbagai platform digital tersedia untuk mendukung proses pembelajaran, termasuk evaluasi. Pembelajaran berbasis

platform digital memungkinkan guru melaksanakan pembelajaran online yang efektif. Menurut Rohmah (2019), peluang ini mencakup beberapa aspek penting. Pertama, teknologi digital dapat digunakan sebagai sarana tambahan dalam pembelajaran. Selain internet, buku sekolah elektronik dari Kementerian Pendidikan dan layanan perpustakaan digital menjadi alternatif sumber belajar.

Kedua, teknologi digital memungkinkan penciptaan lingkungan belajar yang lebih bervariasi. Dengan memanfaatkan berbagai fitur digital, seperti video pembelajaran, minat dan prestasi siswa dapat ditingkatkan. Ketiga, media sosial juga dapat dimanfaatkan dalam pembelajaran. Dengan alat digital seperti Instagram, guru dan siswa dapat berkolaborasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran. Guru juga dapat memantau perkembangan siswa melalui akun media sosial, sehingga dapat mengambil tindakan pencegahan jika diperlukan.

Keempat, kecepatan akses informasi melalui teknologi digital mempermudah pemahaman terhadap perkembangan terkini. Guru dapat memanfaatkan kemudahan ini untuk mencari informasi terbaru guna meningkatkan efektivitas pembelajaran. Selain itu, teknologi digital juga memungkinkan publikasi informasi sekolah atau karya siswa kepada masyarakat luas, sehingga membuka peluang untuk meningkatkan aksesibilitas dan penyebaran informasi.

Dengan demikian, era digital membawa tantangan sekaligus peluang bagi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui adaptasi teknologi dan inovasi dalam proses pengajaran (Saerang et al., 2023).

Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Kompetensi

Kompetensi profesional guru penting untuk meningkatkan proses pembelajaran dan meningkatkan motivasi belajar dan berprestasi siswa. Karena guru yang profesional menerapkan strategi pembelajaran dan mengembangkan bahan ajar, tidak hanya berfokus pada penguasaan pembelajaran saja, namun juga pada proses pertumbuhan dan perkembangan potensi siswa, meliputi aspek kognitif, emosional, dan psikomotorik, karena dapat disajikan dengan baik dan menyenangkan jalan. Peningkatan kualitas sekolah memerlukan investasi pada pengembangan profesional guru dan menempatkannya dalam konteks pengembangan sistem sekolah. Guru mempunyai kebutuhan profesional seumur hidup, dan kebutuhan ini harus dipenuhi melalui retensi dan kemajuan guru (Gusmiati & Sulstri, 2023).

Berikut faktor pendukung pengembangan kompetensi guru:

- a. Pelatihan dan Pendidikan Berkelanjutan: Pelatihan profesional yang dirancang secara efektif dan berkelanjutan dapat secara signifikan meningkatkan keterampilan dan

pengetahuan guru. Program pelatihan ini sering kali mencakup workshop, seminar, dan kursus online yang dirancang untuk memperbarui pengetahuan pedagogis dan teknis guru.

- b. Ketersediaan Sumber Daya dan Dukungan: Dukungan dari administrasi sekolah dan ketersediaan sumber daya seperti buku, teknologi, dan bahan ajar sangat penting untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- c. Komunitas Praktik: Komunitas praktik atau kelompok belajar profesional memungkinkan guru untuk saling berbagi pengalaman, strategi, dan sumber daya.

Selain faktor pendukung, ada juga faktor penghambat pengembangan kompetensi guru yaitu antara lain:

- a. Keterbatasan Waktu: Beban kerja yang tinggi sering kali menghambat guru untuk meluangkan waktu mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional..
- b. Kurangnya Dukungan dari Manajemen: Tanpa dukungan yang kuat dari administrasi sekolah, inisiatif pengembangan kompetensi sering kali mengalami kesulitan.
- c. Faktor Finansial: Keterbatasan dana dapat membatasi kesempatan guru untuk mengikuti pelatihan atau mendapatkan sumber daya yang diperlukan.
- d. Resistensi Terhadap Perubahan: Beberapa guru mungkin menunjukkan resistensi terhadap perubahan, termasuk adopsi metode pengajaran atau teknologi baru.

Studi Kasus Dalam Pengembangan Kompetensi

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, peran guru dalam dunia pendidikan menjadi semakin penting, kapasitas guru tidak hanya terbatas pada kemampuan mengajar tetapi juga mencakup aspek pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Studi kasus ini akan mengeksplorasi upaya pengembangan keterampilan guru dalam konteks manajemen sumber daya manusia pendidikan di SMA Negeri 1 Bangkalan. SMA Negeri 1 Bangkalan merupakan salah satu sekolah menengah atas di Kota Bangkalan yang didirikan pada tahun 1975 Dengan populasi siswa mencapai 1000 orang dan guru sebanyak 75 orang, sekolah ini menghadapi tantangan dalam meningkatkan mutu pendidikan yang sesuai dengan tuntutan zaman. Salah satu bidang yang menjadi perhatian utama adalah pengembangan keterampilan guru, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia pendidikan.

Beberapa permasalahan yang teridentifikasi terkait keterampilan guru dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan di SMA Negeri 1 Bangkalan antara lain:

- a. Guru kurang memahami konsep dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan Rendahnya partisipasi guru dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan sekolah.
- b. Guru kurang mempunyai inisiatif dalam mengembangkan diri dan rekan sejawatnya.
- c. Guru kurang efektif dalam manajemen konflik dan kemampuan membangun tim.

Studi kasus ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui:

- a. Wawancara mendalam dengan kepala sekolah, wakil direktur program, dan 10 guru senior
- b. Peserta di amati selama 3 bulan
- c. Analisis dokumen sekolah terkait pengembangan sumber daya manusia.

SMA Negeri 1 Bangkalan melaksanakan sejumlah program untuk mengembangkan keterampilan guru dalam manajemen tenaga kependidikan: Pelatihan manajemen tenaga kependidikan Sekolah menyelenggarakan kursus pelatihan intensif selama seminggu dengan mengundang pakar manajemen sumber daya manusia dari universitas terbesar.

Materi pelatihan meliputi:

- a. Konsep dasar manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan.
- b. Perencanaan guru dan pengembangan profesional.
- c. Penilaian kinerja dan sistem penghargaan.

Manajemen konflik dan pengembangan tim Program pendampingan Program pendampingan telah dibuat di mana guru senior yang telah memperoleh keterampilan manajemen sumber daya manusia menjadi mentor bagi guru junior, program ini berlangsung selama 6 bulan dengan pertemuan rutin mingguan, partisipasi dalam pengambilan keputusan Sekolah membentuk kelompok kebijakan yang mencakup perwakilan guru dari berbagai mata pelajaran. Kelompok ini berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan sekolah, khususnya terkait pengembangan sumber daya manusia. Proyek Pengembangan Pribadi Setiap guru wajib merancang dan melaksanakan proyek pengembangan pribadi tahunan yang berfokus pada aspek manajemen sumber daya manusia. Proyek ini dapat berbentuk penelitian tindakan kelas, pengembangan modul pelatihan, atau inisiatif peningkatan pembelajaran.

Implikasi Bagi Kebijakan dan Praktik Dalam Pengembangan Kompetensi

Implikasi kebijakan dan praktik dalam pengembangan kompetensi guru dapat dilihat dalam beberapa aspek:

a. Program PKB Bagi Guru-Guru Bersertifikat Pendidik

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk guru melibatkan kegiatan sistematis untuk meningkatkan kompetensi guru. Program mencakup peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dan pelatihan, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Tujuan utama adalah meningkatkan keprofesian guru untuk meningkatkan mutu pendidikan.

b. Implementasi PKB Bagi Guru-Guru Bersertifikat Pendidik

Implementasi PKB dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan kinerja guru. Hal ini termasuk pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Kegiatan ini direfleksikan dalam proses pembelajaran, sehingga dapat berdampak positif pada siswa, baik dalam memahami konsep materi yang sesuai standar kompetensi dan standar kompetensi dasar, maupun dalam belajar secara aktif, kreatif inovatif, dan menyenangkan.

c. Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah berperan sebagai motivator, supervisor, dan evaluator dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Mereka membantu meningkatkan profesionalitas guru melalui supervisi, monitoring, dan evaluasi. Hal ini penting untuk memastikan kegiatan PKB berjalan lancar dan efektif.

d. Sasaran Kelompok Kerja

Program PKB bagi guru diarahkan pada beberapa sasaran kelompok kerja, seperti KKG MI, MGMP MTs, MGMP MA, MGBK MA, KKM, dan POKJAWAS. Sasaran ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam berbagai mata pelajaran dan tingkat pendidikan.

e. Dampak pada Mutu Pendidikan

Pengembangan keprofesian berkelanjutan diharapkan berdampak terhadap peningkatan kompetensi guru yang berdampak terhadap kualitas siswa baik hasil maupun proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa PKB tidak hanya meningkatkan profesionalitas guru, tetapi juga mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dengan demikian, Implikasi kebijakan dan praktik dalam pengembangan kompetensi guru melibatkan peran aktif dari guru, kepala sekolah, dan berbagai kegiatan yang mendukung peningkatan kinerja dan kompetensi guru.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Sebelum melakukan rekrutmen pendidik, proses perencanaan sumber daya manusia dilakukan, yang melibatkan analisis permintaan terhadap pendidik yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan oleh sekolah. Secara khusus, seorang instruktur Bahasa Indonesia diharuskan memiliki gelar Sarjana dalam Bahasa Indonesia. Terkait dengan alokasi sumber daya manusia, pemilihan guru sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Selain itu, beberapa program pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan mengajar para guru. Kepala sekolah memberikan dukungan kepada pendidik dengan melibatkan mereka dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan yang disediakan baik di dalam lingkungan sekolah, seperti pertemuan dan diskusi guru, maupun melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan eksternal. Terkait dengan keterbatasan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, terdapat penundaan yang terus-menerus dalam pencairan penghargaan kepada pendidik yang disebabkan oleh sumber daya keuangan yayasan yang tidak mencukupi.

Ucapan Terima Kasih

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik. Kami menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan jurnal ini.

Terima kasih khusus kami sampaikan kepada:

- a. Keluarga dan Rekan Kerja, yang senantiasa memberikan doa, motivasi, dan dukungan moral selama proses penulisan jurnal ini.
- b. Dosen Manajemen Pendidikan, yang telah memberikan arahan, masukan, dan koreksi yang konstruktif sehingga jurnal ini dapat tersusun dengan baik.
- c. Para Reviewer dan Editor, atas waktu dan dedikasinya dalam memberikan evaluasi dan saran yang berharga untuk penyempurnaan jurnal ini.
- d. Pembaca dan Peneliti, yang menjadi bagian dari ekosistem akademik, di mana hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Kami menyadari bahwa jurnal ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kami sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi referensi yang berguna bagi perkembangan ilmu di bidang yang relevan.

DAFTAR REFERENSI

- Akilah, F. (2018). Adaara. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
- Danim, S. (2010). *Karya Tulis Inovatif: Sebuah Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Effendy, D., & Achmad, W. (2019). Pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran menuju pembelajaran abad 21.
- Gusmiati, Y., & Sulstri. (2023). Analisis kompetensi profesional guru. *Jurnal Praktek Pembelajaran dan Pengembangan Pendidikan*, 3(1), 50.
- Ilyas. (2022). Strategi peningkatan kompetensi profesional guru. *JIEEP*, 2(1), 39.
- Iskandar, A., Winata, W., Haluti, F., & dkk. (2023). *Peran Teknologi dalam Dunia Pendidikan* (Edisi pertama). Bandung: Cendikiawan Inovasi Digital Indonesia.
- Ismail, M. I., & D. M. I. (2020). *Teknologi Pembelajaran sebagai Media Pembelajaran* (Edisi pertama). Jakarta: Cendekia Publisher. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=IPcOEAAAQBAJ>
- Karsiwan, W. (2022). *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. Jakarta: PT. Indonesia Emas Grup.
- Ramaliya. (2018). Pengembangan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 9(1), 79.
- Saerang, H. M., Lembong, J. M., Sumual, S. D. M., & Tuerah, R. M. S. (2023). Strategi pengembangan profesionalisme guru di era digital: Tantangan dan peluang. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9, 68-70.
- Salsabila, U. H., & Agustian, N. (2021). Peran teknologi pendidikan. *Islamika: Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, 3, 131.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simanjuntak, E. D. S., & Simanjuntak, S. (2019). Peran teknologi dalam meningkatkan kompetensi guru di era revolusi 4.0. *Prosiding Seminar Nasional*. Universitas Negeri Medan.
- Suharmadi. (2021). *Guru dalam Kompetensi Profesional*. Jakarta: Media Nusa Kreatif.
- Suharsimi, A. (2010). *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.