



MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN



Alit Yulawati, S.Pd.

Artati, S.Pd. | Agung Indrianingsi, S.Pd.

Rohani Marsaulina Silalahi, S.Sos. | Benhur Samaloisa, S.Pd.

Agus Hendri Yaman Telaumbanua, S.Pd. | Yanuarius Petege, S.Pd.

Rensi Bulung, S.Pd. | Raditia Christine Senjaya, S.E., CACP.

Yuliana Boiliu, S.Pd.

MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN

Penulis:

Alit Yuliawati, S.Pd.

Artati, S.Pd.

Agung Indrianingsi, S.Pd.

Rohani Marsaulina Silalahi, S.Sos.

Benhur Samaloisa, S.Pd.

Agus Hendri Yaman Telaumbanua, S.Pd.

Yanuaris Petege, S.Pd.

Rensi Bulung, S.Pd.

Raditia Christine Senjaya, S.E., Cacp.

Yuliana Boiliu, S.Pd.



UKI PRESS

Pusat Penerbitan dan Pencetakan

Buku Perguruan Tinggi

Universitas Kristen Indonesia

Jakarta

2025

MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN

Penulis:

Alit Yulawati, S.Pd.

Artati, S.Pd.

Agung Indrianingsi, S.Pd.

Rohani Marsaulina Silalahi, S.Sos.

Benhur Samaloisa, S.Pd.

Agus Hendri Yaman Telaumbanua, S.Pd.

Yanuaris Petege, S.Pd.

Rensi Bulung, S.Pd.

Raditia Christine Senjaya, S.E., Cacp.

Yuliana Boiliu, S.Pd.

Editor:

Benhur Samaloisa, S.Pd.

ISBN: 978-623-8737-51-2

Penerbit: UKI Press

Anggota APPTI

Anggota IKAPI

Redaksi: Jl. Mayjen Sutoyo No.2 Cawang Jakarta - 13630

Telp. (021) 8092425

Cetakan I Jakarta: UKI Press, 2025

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, buku yang berjudul "Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM Pendidikan" ini dapat diselesaikan dan diterbitkan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Buku ini dirancang sebagai panduan komprehensif bagi mahasiswa, pengelola pendidikan, serta HRD (Human Resource Development) di institusi pendidikan, dan juga para pendidik yang ingin meningkatkan keterampilan manajemen pelatihan dan pengembangan. Melalui pendekatan praktis yang berlandaskan teori serta praktik terbaik, buku ini berusaha meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan SDM yang efektif.

Buku ini membahas berbagai aspek penting dalam pengelolaan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik serta staf di lembaga pendidikan. Topik-topik yang dibahas meliputi antara lain Transformasi Pendidikan melalui Pelatihan dan Pengembangan SDM: Perspektif dan Praktik, Inovasi Manajemen Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas SDM Pendidikan, Dinamika Pelatihan Guru di Era Digital: Tantangan dan Peluang, Pengembangan SDM Pendidikan Berkelanjutan: Teori dan Implementasi, Manajemen Pelatihan Guru untuk Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme, Sinergi Pelatihan dan Teknologi dalam Pengembangan SDM Pendidikan, Membangun SDM Unggul Melalui Program Pelatihan Berbasis Kebutuhan, Peran Kepala Sekolah sebagai Manajer Pelatihan dalam Pengembangan Guru, Strategi Efektif dalam Merancang dan Mengelola Pelatihan SDM Pendidikan, dan Manajemen Pelatihan sebagai Pilar Utama Peningkatan Kinerja Pendidik. Kami berharap buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan menambah wawasan kepada para pembaca.

Kami menyadari bahwa, sebagaimana pepatah mengatakan, "tiada gading yang tak retak," penulisan buku ini tentu memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kami dengan senang hati menerima kritik dan saran dari para pembaca demi perbaikan serta penyempurnaan karya ini di masa mendatang.

Akhirnya, kami menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam proses penulisan serta penerbitan buku ini. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Jakarta, 18 Januari 2025

Dosen Pengampu Mata Kuliah

Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM Pendidikan

Prof. Dr. dr. Bernadetha Nadeak, M.Pd., PA

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I	
TRANSFORMASI PENDIDIKAN MELALUI PELATIHAN DAN	
PENGEMBANGAN SDM: PERSPEKTIF DAN PRAKTIK.....	1
ALIT YULIAWATI, S.Pd	1
BAB II	
INOVASI MANAJEMEN PELATIHAN DALAM	
MENINGKATKAN KUALITAS SDM PENDIDIKAN.....	19
ARTATI, S.Pd	19
BAB III	
DINAMIKA PELATIHAN GURU DI ERA DIGITAL	
TANTANGAN DAN PELUANG.....	29
AGUNG INDRIANINGSI, S.Pd	29
BAB IV	
PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN BERKELANJUTAN:	
TEORI DAN IMPLEMENTASI	41
ROHANI MARSAULINA SILALAH, S.Sos	41
BAB V MANAJEMEN PELATIHAN GURU UNTUK	
MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONALISME	63
BENHUR SAMALOISA, S.Pd	63
BAB VI	
SINERGI PELATIHAN DAN TEKNOLOGI DALAM	
PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN	75

AGUS HENDRI YAMAN TELAUMBANUA, S.Pd	75
BAB VII MEMBANGUN SDM UNGGUL MELALUI PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KEBUTUHAN	95
YANUARIUS PETEGE, S.Pd.....	95
BAB VIII PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN GURU	107
RENSI BULUNG, S.Pd.....	107
BAB IX STRATEGI EFEKTIF DALAM MERANCANG DAN MENGELOLA PELATIHAN SDM PENDIDIKAN.....	117
RADITIA CHRISTINE SENJAYA, S.E., CACP	117
BAB X MANAJEMEN PELATIHAN SEBAGAI PILAR UTAMA PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK	131
YULIANA BOILIU, S.Pd	131
DAFTAR PUSTAKA.....	142
BIODATA PENULIS.....	151

BAB V

MANAJEMEN PELATIHAN GURU UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONALISME

BENHUR SAMALOISA, S.Pd

Mahasiswa Program Magister
Program Studi Administrasi Pendidikan
Universitas Kristen Indonesia

PENDAHULUAN

Pendidikan, menurut Artha dan rekan-rekan, adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kecerdasan bangsa dan berfungsi sebagai sarana untuk membentuk manusia Indonesia secara menyeluruh. Pendidikan dipandang sebagai kegiatan yang dilakukan secara sadar oleh individu atau kelompok untuk memperoleh pengetahuan, pandangan hidup, sikap, dan keterampilan, baik dalam aspek pribadi maupun sosial. Sementara itu, menurut Amanah dan tim, pendidikan juga dilihat sebagai sarana untuk mempersiapkan individu menghadapi kehidupan, baik saat ini maupun di masa depan, karena setiap orang mengalaminya dalam proses perkembangan menuju kedewasaan. Pendidikan juga merupakan kebutuhan dasar yang penting bagi setiap individu, dan pada umumnya pendidikan dimulai sejak seseorang lahir.

Kegiatan pendidikan dimulai melalui interaksi atau hubungan timbal balik antara seseorang dengan orang lain, serta dengan lingkungan yang memengaruhinya. Lewat proses ini, individu akan menemukan pilihan hidup yang menjadi sasaran mereka. Saat ini, ada berbagai masalah dalam bidang pendidikan, seperti rendahnya kualitas input, buruknya mutu pendidikan, keluhan guru non-PNS mengenai gaji yang sedikit, masalah pengawas, konflik antara komite sekolah dengan pihak sekolah, serta tingginya angka siswa yang putus sekolah. Masalah ini sangat berhubungan dengan pengelolaan pendidikan.

Manajemen merupakan suatu proses untuk menyusun, mengatur, dan mengelola sumber daya manusia demi mencapai tujuan yang spesifik. Menurut Widiensyah, manajemen adalah seni dan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk meraih tujuan yang diinginkan. Manajemen juga sangat terkait dengan pelatihan pengajar. Menurut Pusdiklat (2021), pelatihan merupakan suatu proses yang direncanakan untuk mengubah sikap atau perilaku sehubungan dengan pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar.

Gischa menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses terencana untuk memodifikasi atau meningkatkan keterampilan serta sikap baru yang diperlukan. Dengan demikian, manajemen pelatihan memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan yang jelas, terstruktur, sistematis, dan terencana dengan baik. Program pelatihan ini ditujukan untuk mengembangkan keterampilan dan kapabilitas guru yang berhubungan dengan profesinya, sehingga mampu meningkatkan mutu kinerja dan mendukung kemajuan sekolah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen, kompetensi profesional berkaitan dengan kemampuan menguasai materi pelajaran dengan lengkap dan mendalam. Kemampuan ini adalah skill yang krusial untuk menyelesaikan pekerjaan di sekolah. Salah satu faktor yang mengurangi profesionalisme guru adalah banyaknya guru yang tidak sepenuh hati menjalani profesinya. Banyak pengajar yang beraktivitas di luar jam kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga mereka kekurangan waktu untuk membaca atau menulis demi pengembangan diri. Selain itu, di negara kita belum terdapat standar profesional untuk guru sebagaimana yang diterapkan di negara-negara maju, serta minimnya motivasi bagi guru dalam upaya meningkatkan kualitas diri mereka. Seorang guru yang kompeten seharusnya mampu menerapkan metode pembelajaran yang efektif dan memberikan dampak yang baik pada hasil belajar peserta didik.

Kompetensi profesional melibatkan pemahaman yang mendalam mengenai karakteristik bahan ajar, struktur, dan metode yang berkaitan dengan bidang studi yang diajarkan. Kompetensi guru yang profesional dapat diartikan sebagai penguasaan dan pemahaman tentang metodologi pembelajaran, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dari proses pembelajaran.

PEMBAHASAN

PELATIHAN

Pelatihan merupakan cara untuk meningkatkan keterampilan yang kemudian disertai dengan pemberian umpan balik yang tepat agar hasil yang diinginkan dapat diraih. Pelatihan juga merupakan kegiatan yang bertujuan untuk membentuk atau membekali pegawai dengan meningkatkan keterampilan, kapabilitas, pengetahuan, dan sikap mereka. Pelatihan mencakup tiga aspek inti, yakni penguasaan ilmu, keterampilan, dan pengembangan potensi, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu secara terencana, terorganisir, dan sistematis dalam waktu yang cukup singkat. Penyampaian materi pelatihan lebih fokus pada praktik ketimbang teori.

Berdasarkan Putri (2019), sejumlah indikator dalam pelatihan mencakup instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, serta lingkungan yang mendukung. Elizar dan Tanjung (2018) menekankan bahwa indikator pelatihan mencakup pengajar, peserta, konten, metode, biaya, sarana pelatihan, tujuan, dan sasaran. Pelatihan yang sesuai dengan indikator-indikator itu akan menghasilkan pelatihan berkualitas dan memberikan keuntungan.

A. Tahapan Manajemen Pelatihan Guru

Pelatihan bagi guru akan lebih efisien jika dilakukan sesuai dengan pedoman dasar manajemen pelatihan. Tahapan penting dalam manajemen terdiri dari perencanaan, pengaturan, dan pengendalian. Agar meningkatkan kompetensi profesional guru, pelatihan akan lebih efektif jika dijalankan dengan sistem pelatihan yang berlandaskan prinsip-prinsip manajemen dasar serta mengikuti langkah-langkah pelatihan berikut:

1. Tahap perencanaan pelatihan yang dibuat berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan.
2. Tahap pengorganisasian yang meliputi penataan struktur dan pengaturan prosedur kerja dalam aktivitas pelatihan.
3. Tahap pelaksanaan atau realisasi dari program pelatihan yang telah disusun, dengan koordinasi yang efektif selama proses pelatihan berlangsung.

4. Tahap pemantauan, guna memastikan bahwa seluruh proses pelatihan berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

B. Metode Pelatihan yang Efektif Bagi Guru

Pelatihan bagi guru merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa pendidik memiliki kemampuan, wawasan, dan metode yang diperlukan untuk mengajar secara efektif. Ada sejumlah cara untuk melatih guru yang bisa diimplementasikan, seperti di bawah ini:

1. Metode Pelatihan yang Disesuaikan dengan Kemampuan, Pengalaman, dan Kebutuhan. Shintia Revina, seorang peneliti di Riset tentang Peningkatan Sistem Pendidikan (RISE), mengatakan bahwa program pelatihan guru di Indonesia sejauh ini tidak efektif. Keterbatasan dana menyebabkan pelatihan guru perlu dirancang agar bisa menjangkau banyak peserta dalam waktu singkat. Materi pendidikan sering kali ditentukan pada level yang terlalu tinggi atau menengah agar sesuai dengan karakteristik pengajar. Namun, pelatihan yang menekankan keterampilan dan pengalaman guru terbukti menghasilkan hasil pendidikan yang lebih baik. Hasil akhir dari pelatihan ini dapat diamati dari data guru yang mengalami peningkatan nilai saat mereka memilih pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Pelaksanaan pelatihan ini disesuaikan dengan keahlian setiap guru dan melibatkan umpan balik dari kepala sekolah, yang juga terbukti memberikan dampak positif pada kemampuan siswa.
2. Metode Pelatihan Guru yang Mengutamakan Teknik Bertanya. Sebuah studi yang dilaksanakan oleh Patricia Albergria-Almeida, seorang peneliti di Universitas Aveiro, Portugal, menunjukkan bahwa kemampuan pendidik dalam mengajukan pertanyaan yang sesuai dapat memengaruhi cara siswa bertanya dan berpikir. Ciri-ciri pribadi seorang guru juga mempengaruhi sejauh mana ia mampu mengajukan pertanyaan. Stephen Joseph, seorang profesor di Universitas Trinidad dan Tobago, menemukan pada tahun 2018 bahwa metode bertanya yang diterapkan dalam kurikulum pendidikan dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran.

3. Metode Penyesuaian Berdasarkan Gaya Belajar Siswa. Mengetahui gaya belajar siswa adalah aspek krusial dalam merancang pengelolaan pembelajaran yang efisien. Guru harus memahami bahwa setiap siswa memiliki gaya belajar yang berbeda, seperti melalui visual, auditori, atau kinestetik. Dengan mengenali gaya belajar yang dimiliki oleh siswa, guru dapat menyampaikan materi dengan metode yang lebih sesuai dan efektif.
4. Metode Pelatihan yang Berfokus pada Praktik. Pendekatan ini mengharuskan pengajar untuk terlibat secara langsung dalam aktivitas pembelajaran yang berkaitan dengan praktik mengajar mereka. Contoh dari pendekatan ini meliputi latihan simulasi mengajar, analisis kasus, dan pengamatan kelas. Strategi pelatihan yang disebut pendekatan berbasis praktik lebih fokus pada aktivitas yang dimulai dengan pengalaman praktis, diikuti dengan pemahaman teori, dan kembali lagi ke praktik.

Salah satu cara pelatihan yang efektif untuk memperbaiki keterampilan mengajar dan kapasitas pedagogik guru adalah pelatihan yang berfokus pada praktik, yang menekankan pengalaman langsung serta penerapan teori dalam lingkungan kelas yang sesungguhnya, sebagai berikut:

1. Simulasi Pengajaran: Pengajar menerapkan metode mengajar di hadapan kolega mereka. Skenario pembelajaran yang mendekati kenyataan disimulasikan untuk melatih berbagai kondisi yang mungkin muncul di kelas. Guru menerima masukan yang membangun yang membantu mereka meningkatkan metode pengajaran mereka.
2. Studi Kasus: Beragam kasus dari sejumlah mata pelajaran dan tingkat kelas dicermati. Guru memeriksa kondisi pembelajaran yang sulit dan mencari alternatif yang efektif. Analisis ini mendukung pendidik dalam mengambil keputusan pedagogis yang akurat.
3. Pengamatan Kelas: Pengajar menyaksikan guru lain yang memiliki lebih banyak pengalaman dalam mengajar di kelas. Pengamatan tertuju pada strategi pengajaran, hubungan antara pengajar dan murid, serta pengelolaan kelas yang efisien. Setelah itu, guru berbincang dengan apa yang mereka lihat untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap.

4. **Microteaching:** Seorang guru mengajar secara singkat di hadapan sekelompok kecil rekan guru lainnya. Fokus utamanya adalah pada kemampuan mengajar tertentu, seperti pengelolaan kelas atau metode penyampaian materi. Guru kemudian mendapatkan umpan balik langsung yang terperinci untuk meningkatkan keterampilan tersebut.
5. **Pembelajaran Kolaboratif:** Para guru berpasangan untuk saling mengajar, mengambil peran sebagai pengajar dan peserta didik, memberikan umpan balik satu sama lain, serta belajar dari pengalaman yang dimiliki.

Metode pelatihan yang efisien untuk guru bisa juga diterapkan pada siswa di lingkungan pendidikan, seperti yang berikut ini:

1. **Metode Ceramah:** Teknik pengajaran di mana guru memberikan materi atau informasi secara lisan kepada murid.
2. **Diskusi Grup:** Pada metode ini, siswa berpartisipasi dalam diskusi kelompok untuk membahas suatu topik tertentu. Guru berfungsi sebagai pengarah yang membantu dan mendorong siswa agar terlibat secara aktif. Metode ini dirancang untuk mendorong pemikiran kritis, kerjasama, dan partisipasi aktif guna meningkatkan pemahaman.
3. **Pembelajaran Kolaboratif:** Dalam pendekatan ini, siswa berkolaborasi dalam kelompok untuk menyelesaikan tugas dan proyek secara bersama-sama.
4. **Pembelajaran Berbasis Proyek:** Pendekatan ini mengharuskan siswa untuk menyelesaikan proyek yang berkaitan dengan dunia nyata yang relevan dengan materi yang dipelajari.
5. **Pembelajaran Menggunakan Teknologi:** Metode ini memanfaatkan perangkat dan aplikasi teknologi untuk meningkatkan pengalaman belajar peserta didik.

C. Manfaat Pelatihan Guru

Pelatihan bagi guru adalah suatu proses yang bertujuan untuk mendukung guru agar lebih mahir dan meningkatkan mutu pengajaran di kelas. Pelatihan ini umumnya mencakup metode dalam merancang pengajaran

serta mencari solusi untuk meningkatkan pembelajaran yang lebih efisien. Pelatihan untuk guru memiliki sejumlah keuntungan, di antaranya:

1. Guru memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan yang lebih baik dibandingkan sebelumnya.
2. Meningkatkan keterampilan guru dalam menghadapi berbagai tantangan.
3. Guru merasa termotivasi untuk terus meningkatkan keterampilan kerjanya.
4. Telah berlangsung internalisasi dan penerapan elemen motivasi dalam diri pengajar.
5. Dapat memperbaiki kemampuan guru dalam menghadapi stres, depresi, frustrasi, dan konflik, yang nantinya meningkatkan rasa percaya diri mereka.
6. Memastikan pencapaian kepuasan kerja.
7. Guru bisa mengenali berbagai program yang dapat mendukung mereka dalam mengembangkan keterampilan secara teknis maupun intelektual.
8. Mendapatkan pengakuan yang lebih besar terhadap keahlian yang dimiliki.
9. Niat guru untuk memperkuat kemandirian dalam pekerjaannya semakin teguh.
10. Menurunkan kecemasan dan rasa takut yang berlebihan terhadap pekerjaan baru yang mungkin timbul di masa depan.
11. Meningkatkan efisiensi kerja.
12. Menjadi lebih luwes dan terlatih untuk menyesuaikan diri serta memahami berbagai isu atau keadaan di kelas, agar guru bisa mengambil langkah yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan.
13. Mengembangkan jaringan dan hubungan.
14. Program pelatihan memberikan peluang bagi pendidik untuk berjumpa dengan banyak guru lain dalam suasana dan keadaan yang beragam, memungkinkan mereka mendapatkan berbagai keuntungan tambahan melalui interaksi antar sesama pendidik.

D. Hasil Penilaian Guru dalam Pelatihan

Penilaian guru dalam pelatihan memegang peranan penting untuk mengukur seberapa efektif program pelatihan tersebut dan pengaruhnya terhadap hasil belajar serta keterlibatan siswa. Berikut adalah beberapa cara penilaian yang dapat digunakan oleh pengajar:

1. Umpan Balik dari Guru

Umpan balik dari peserta pelatihan sangat krusial untuk mengevaluasi keefektifan pelatihan. Salah satu metode untuk mengumpulkan umpan balik tersebut adalah dengan menggunakan kuesioner atau survei yang mencakup pertanyaan tertutup dan terbuka. Ini memungkinkan pengajar untuk memperoleh informasi tentang konten pelatihan, metode yang diterapkan, serta hubungan materi dengan kebutuhan peserta.

2. Pengamatan Pembelajaran

Melaksanakan observasi langsung terhadap metode pengajaran guru pasca pelatihan memberikan pemahaman tentang penerapan keterampilan yang telah dipelajari. Pengamatan ini dapat dilakukan secara sistematis dengan memanfaatkan rubrik atau checklist untuk mengevaluasi berbagai elemen pengajaran, seperti manajemen kelas, pemanfaatan teknologi, atau penerapan metode pengajaran yang interaktif.

3. Kinerja Siswa

Evaluasi kinerja siswa sebelum dan sesudah pelatihan dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap hasil belajar. Ini meliputi penilaian akademik melalui ujian standar, tes, atau penilaian formatif untuk menilai perkembangan siswa.

4. Partisipasi Siswa

Menilai partisipasi siswa adalah indikator utama keberhasilan pelatihan untuk guru. Survei partisipasi siswa dapat dimanfaatkan untuk mengukur tingkat motivasi, kepuasan, dan keterlibatan siswa selama aktivitas pembelajaran di kelas.

5. Refleksi Pengajar

Guru bisa diminta untuk menyusun jurnal reflektif atau laporan tentang pengalaman mereka dalam menerapkan teknik yang dipelajari selama pelatihan. Ini dapat mendukung mereka dalam melakukan introspeksi, mengevaluasi pencapaian dan rintangan yang dijumpai, serta merancang langkah selanjutnya untuk peningkatan yang berkelanjutan.

6. Analisis Portofolio

Portofolio guru yang meliputi rencana pembelajaran, materi pengajaran, dan hasil kerja siswa dapat dianalisis untuk menilai perubahan dalam praktik mengajar dan efeknya terhadap hasil belajar siswa.

7. Data Kuantitatif Serta Kualitatif

Data kuantitatif, seperti skor ujian dan persentase kehadiran, serta data kualitatif, seperti wawancara dan pengamatan, dimanfaatkan untuk menyajikan gambaran yang lebih lengkap tentang efek pelatihan dan untuk mengevaluasi hasilnya.

8. Pemanfaatan Teknologi dan Alat Evaluasi Digital

Dengan memanfaatkan platform penilaian digital, pengajar dapat mengumpulkan, menganalisis, dan melaporkan data evaluasi dengan lebih efisien. Alat ini memungkinkan pengajar untuk mengawasi kemajuan siswa dan diri mereka sendiri secara langsung, serta membantu dalam mendeteksi tren dan pola dalam data evaluasi.

Profesionalisme Guru

Guru memiliki peranan yang sangat krusial dan strategis dalam proses pembelajaran di sekolah. Selain itu, profesi guru juga diakui. Kompetensi profesional yang dimiliki guru, seperti diterangkan dalam pasal 4, meliputi enam aspek yang harus mendapat perhatian serius agar kualitas serta profesi guru dapat dipahami secara baik. Dengan memperhatikan kriteria dan indikator itu, saat ini posisi guru diakui sebagai suatu profesi yang mulia.

Profesionalisme adalah pada sikap, mental, atau tingkah laku seseorang saat menjalankan tugas profesinya. Oleh karena itu, profesionalisme dapat

diartikan sebagai tanggung jawab seseorang atau anggota dari suatu profesi dalam melaksanakan kewajiban sesuai dengan peran dan fungsinya.

Menurut Setiawati et al. (2019), guru profesional merupakan guru yang memiliki kompetensi dan kualitas yang tinggi, serta mampu menghasilkan prestasi belajar dan memengaruhi proses pembelajaran siswa. Diharapkan guru tersebut mampu menghasilkan prestasi belajar siswa yang memuaskan, sambil memenuhi kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pendidikan secara efektif.

Guru profesional merupakan seseorang yang berpendidikan, terlatih, dan memiliki keahlian yang diperlukan untuk menjalankan tugas utama dan fungsinya sebagai pengajar dengan penuh tanggung jawab, untuk meningkatkan prestasi siswa serta memastikan siswa tersebut menguasai keterampilan hidup yang baik.

Kompetensi Guru Profesional

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen, kompetensi profesional meliputi kemampuan untuk menguasai materi pelajaran secara menyeluruh dan mendalam. Di sisi lain, Hartini (2019) menjelaskan bahwa kompetensi profesional mencakup beragam keterampilan yang dibutuhkan agar seseorang dapat berperan sebagai guru yang profesional.

Guru profesional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pengajar dalam mengerti dan menguasai cara-cara pengajaran, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran.

Johnson, sebagaimana yang disebutkan oleh Anwar, mengungkapkan bahwa kompetensi profesional mencakup:

1. Penguasaan materi pelajaran terkini, termasuk pemahaman menyeluruh mengenai bahan yang perlu diajarkan serta prinsip-prinsip dasar yang relevan.
2. Pemahaman dan penjiwaan terhadap prinsip-prinsip wawasan pendidikan serta dunia pengajaran.
3. Penguasaan terhadap proses-proses dalam pembelajaran, pengajaran, dan pendidikan siswa.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 ayat (3) poin c menyatakan bahwa kompetensi profesional berkenaan dengan kemampuan menguasai materi pembelajaran secara mendalam dan luas, yang digunakan untuk membimbing siswa agar dapat mencapai standar kompetensi yang ditentukan dalam Standar Nasional Pendidikan.

KESIMPULAN

Pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama terkait dengan kompetensi guru yang menjadi garda terdepan dalam menciptakan generasi penerus bangsa yang cerdas dan berbudi pekerti. Manajemen pendidikan yang efisien, didukung oleh pengelolaan pelatihan yang sesuai, akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pengajaran yang selanjutnya akan berdampak pada hasil belajar peserta didik.

Pelatihan guru yang disusun secara efektif, menekankan peningkatan keterampilan praktis dan pemahaman pedagogis, dapat mempercepat pencapaian kompetensi profesional yang diharapkan serta membantu mengatasi masalah yang dihadapi guru di lapangan. Karena itu, sangat penting bagi semua pihak yang terlibat dalam bidang pendidikan untuk terus memberikan dukungan serta mengembangkan program pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan guru dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik dan berkualitas.

[Halaman Ini Sengaja Dikosongkan]

Daftar Pustaka

- Artha, A. Y., Sion, H., & Soan, U. F. (2021). Manajemen pelatihan guru Sekolah Dasar untuk meningkatkan kompetensi profesional di Kabupaten Seruyan. *Journal of Environment and Management*, 2(2)
- Artha, A. Y. (2021). Manajemen pelatihan guru Sekolah Dasar untuk meningkatkan kompetensi profesional. Pascal Books. Banten
- Dwi Anugrah. (2023). Metode Pengajaran yang Efektif. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.
- Elizar, E. and Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1)
- Hartini, S. (2019). Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Motif Berprestasi Peserta Didik: Studi di SDN Karangpucung 04 dan SDN Karangpucung 05 Kabupaten Cilacap. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 3(1)
- Hartono, Tommy, dan Mauli. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(1)
- Nurdin, A. (2019). Manajemen pembinaan kepala sekolah dan motivasi kerja guru serta kemampuan mengajar guru dalam upaya meningkatkan kompetensi profesi guru di sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(01)
- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Journal of Education Research*, 1(3)
- Setiawati, O.P., Nyalung, Y.I. and Jairi, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Minat Belajar Siswa Di MTS Negeri 2 Kota Palangka Raya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 11(02)
- Usman, S., & Yusrina, A. (2023). Bentuk Pelatihan yang cocok bagi guru di era Kurikulum Merdeka. *Disiplin iliah, gaya jurnalistik*.
- Putri, Y.F. (2019). Pelatihan bertani sistem organik untuk meningkatkan keterampilan masyarakat di kelurahan Lesanpuro Kecamatan Kedungkandang Kota Malang. *JPUS: Jurnal Pendidikan Untuk Semua*, 3(1)