



PeTeKa (Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pengembangan Pembelajaran)

Issn Cetak : 2599-1914 | Issn Online : 2599-1132 | Vol. 7 No. 2 (2024) | 257-265

DOI: <http://dx.doi.org/10.31604/ptk.v7i2.257-265>

## MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN MELALUI PENGUATAN KINERJA GURU SEBAGAI SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS

Hesti Kusumaningrum, Imtiaz Sofiyanti, Nur Salilah, Putri Dayunita

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Tangerang

\*e-mail: [hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id](mailto:hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id)



**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi urgensi memberikan pandangan kepada pendidik mengenai pengajaran efektif melalui model kompetensi kinerja pengajaran, fokus pada 10 aspek kompetensi guru. Metode penelitian melibatkan analisis literatur dan studi kasus pada praktik pengajaran guru. Hasil penelitian menyoroti peran kunci model kompetensi kinerja dalam meningkatkan kinerja guru, dengan dampak positif pada prestasi belajar siswa. Strategi kepala sekolah, termasuk kunjungan kelas, pelatihan, motivasi, dan penghargaan, diidentifikasi sebagai kontributor sentral dalam peningkatan kinerja guru. Pengukuran kinerja guru mencakup tugas keprofesionalan dan mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal. Upaya peningkatan kinerja guru juga melibatkan rencana pembelajaran, kemampuan mengelola kelas, dan dukungan faktor-faktor pendukung. Pengembangan diri guru, melalui diklat fungsional dan kegiatan kolektif, dianggap sebagai kunci dalam meningkatkan profesionalisme dengan materi yang mencakup perencanaan pendidikan, metodologi mengajar, pemanfaatan teknologi informasi, inovasi pembelajaran, dan kompetensi menulis publikasi ilmiah. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa partisipasi guru dalam pengembangan diri dan penerapan model kompetensi kinerja dapat signifikan meningkatkan kualitas pembelajaran, berdampak positif pada prestasi belajar siswa, dan menekankan urgensi pemberdayaan guru melalui strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

**Kata Kunci:** Pengajaran Efektif, Kinerja Guru, Pendidikan.

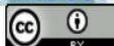
**Abstract.** This research aims to explore the urgency of providing educators with views on effective teaching through a teaching performance competency model, focusing on 10 aspects of teacher competency. The research method involved literature analysis and case studies on teachers' teaching practices. The research results highlight the key role of performance competency models in improving teacher performance, with a positive impact on student achievement. Principal strategies, including classroom visits, training, motivation, and rewards, were identified as central contributors to improving teacher performance. Measuring teacher performance includes professional duties and considers internal and external factors. Efforts to improve teacher performance also involve learning plans, class management skills, and support from supporting factors. Teacher self-development, through functional training and collective activities, is considered the key to increasing professionalism with material that includes educational planning, teaching methodology, use of information technology, learning innovation, and competency in writing scientific publications. The research conclusion confirms that teacher participation in self-development and application of the performance competency model can significantly improve the quality of learning, have a positive impact on student learning achievement, and emphasizes the urgency of empowering teachers through school principal strategies to improve the quality of education.

**Keywords:** Effective Teaching, Teacher Performance, Education.

**Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan**

Kampus Terpadu Jl. Stn Mhd Arief No 32 Kota Padang Sidempuan, Sumatera Utara, Telp (0634)21696,

<http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/ptk> ; email : [peteka@um-tapsel.ac.id](mailto:peteka@um-tapsel.ac.id)



## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan salah satu bidang yang sangat krusial dalam mendukung kemajuan sosial dan ekonomi suatu negara. Kualitas pendidikan yang unggul memainkan peran penting dalam menentukan arah perkembangan sosial, ekonomi, dan politik suatu bangsa. Dalam pembahasan ini, penguatan kinerja guru adalah kunci yang menjadi strategi utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Manajemen strategis, sebagai suatu pendekatan sistematis untuk mencapai tujuan tertentu, memiliki peran yang signifikan dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia, termasuk kinerja guru.

Pada konteks pendidikan, manajemen strategis mengarah pada upaya untuk mencapai tujuan terbaik dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam hal meningkatkan efektivitas dan efisiensi guru dalam mengelola berbagai aspek yang terkait dengan identifikasi, pengembangan, dan pemanfaatan optimal tenaga kerja guru. (Odden R. Allan, 2011) Melalui pendekatan yang terencana dan terarah, manajemen dalam konteks pendidikan dapat memastikan bahwa guru memiliki dukungan, pelatihan, dan insentif yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang lebih luas. Oleh karena itu, kinerja guru disebut sebagai unsur penting dalam peningkatan mutu pendidikan dan harus dipertimbangkan dalam proses pelaksanaan strategis.

Menurut (Sutikno, 2022) penting bagi kepala sekolah untuk memperhatikan peran mereka dalam meningkatkan mutu pendidikan di institusi yang mereka pimpin. Selain bertindak sebagai pemimpin dalam proses pembelajaran, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab utama dalam berbagai aspek

kepemimpinan seperti perencanaan, pengembangan karir, koordinasi, dan evaluasi. Dalam konteks manajemen strategis dalam sistem pendidikan, peran kepala sekolah sangatlah penting dalam mengoptimalkan kinerja guru sebagai aset berharga bagi sekolah. Kepala sekolah perlu memahami cara memberikan motivasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru, termasuk dengan menciptakan sistem pendidikan yang fleksibel serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung agar tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Menurut penelitian (Rusman, 2009), efisiensi guru merupakan salah satu aspek yang penting dalam perilaku mereka di dalam lingkungan pendidikan. Ini mencakup cara mereka merancang strategi pembelajaran, menerapkan kegiatan belajar, dan mengevaluasi kemajuan siswa. Dalam konteks ini, Rusman menekankan bahwa standar kinerja guru terhubung erat dengan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya secara efektif, seperti berinteraksi dengan siswa secara individual, menyiapkan materi pembelajaran, dan melibatkan siswa dalam berbagai aktivitas pembelajaran serta mengelola kelas dengan proaktif. Kinerja guru adalah latar belakang masalah yang terkait dengan pendidikan, karena guru adalah sosok yang paling sering berinteraksi langsung dengan peserta didik.

Mutu pendidikan berhubungan erat dengan efektivitas tenaga pengajar, sehingga penting bagi para pendidik untuk memperoleh kemampuan dan standar yang tinggi. Kontribusi tenaga pengajar juga sangat berarti dalam pembentukan sumber daya manusia, karena mereka memegang peran sentral dalam proses belajar-mengajar. Strategi manajerial bisa menjadi sarana untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar, termasuk di antaranya upaya peningkatan keterampilan, peran kepemimpinan kepala

sekolah, motivasi kerja, pelatihan, serta kepemimpinan secara umum. Implementasi strategi manajerial bisa membantu dalam pengembangan keterampilan serta peningkatan performa tenaga pengajar. (Hajjatul Maria Ulfa Dongoran, Amiruddin Siahaan, & Muhammad Rifa'i, 2021).

Keberadaan guru dalam struktur pendidikan Indonesia memiliki signifikansi yang tak terbantahkan, mengingat peran vital mereka dalam menjalankan fungsi pembelajaran. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh (Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, & Syafruddin Chan, 2017), produktivitas suatu lembaga dipengaruhi oleh sumber daya yang dimilikinya, yang pada akhirnya memengaruhi hasil kerja lembaga tersebut. Jika tujuan lembaga belum tercapai, ada kemungkinan faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi hasil tersebut. Dalam konteks ini, kinerja guru bisa dievaluasi berdasarkan kegiatan yang mereka lakukan selama proses pembelajaran, khususnya dalam aspek pengajaran.

Penampilan guru menjadi elemen krusial dalam konteks pendidikan, mengingat potensi kreatif yang dimiliki guru dapat mempengaruhi peningkatan kualitas pengajaran. Namun, realisasi potensi kreatif tersebut tidak selalu terjadi secara optimal karena adanya berbagai faktor baik dari dalam maupun luar yang berperan. Untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti kompetensi, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, pelatihan, dan kepemimpinan, perlu dilakukan analisis mendalam guna mengidentifikasi faktor mana yang memiliki peran dominan dan penting dalam mempengaruhi kinerja guru.

Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru membutuhkan perwujudan usaha yang serius dalam pelaksanaannya. Pada dasarnya

pengertian guru profesional adalah pengajar dan pendidik yang telah memenuhi syarat serta kompetensi untuk melakukan pengajaran. Profesionalisme guru menurut (Dewi, 2015) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja mereka, yang tercermin dalam kemampuan mereka dalam menguasai dan mengembangkan materi pembelajaran, kreativitas dalam penyampaian pelajaran, tingkat komitmen yang tinggi terhadap tugas mengajar, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, kerja sama dengan seluruh anggota sekolah, serta memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi siswa.

Peningkatan kualitas pembelajaran merupakan aspek penting dalam mengevaluasi kinerja profesional seorang guru. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai upaya, termasuk penerapan metode pembelajaran yang menarik dan efisien dari awal hingga akhir proses pembelajaran. Selain itu, kemampuan guru dalam menguasai dan menerapkan pengetahuan serta teknologi juga menjadi pertimbangan utama. Dalam konteks ini, guru diharapkan mampu tidak hanya menggunakan media pembelajaran secara optimal, tetapi juga dapat menciptakan produk teknologi baru yang dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Kontribusi guru dalam menyebarkan pengetahuan kepada pihak lain juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja profesionalnya. Melalui berbagai media, informasi dan pengetahuan yang disebarkan oleh guru diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak terkait dalam dunia pendidikan. Selain itu, penerapan strategi dan teknologi baru dalam pembelajaran, seperti e-learning dan lesson study, serta pemanfaatan teknologi informasi, khususnya internet, juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. (Girsang, 2020)

Tidak kalah pentingnya adalah

motivasi guru untuk terus mengembangkan diri dalam berbagai aspek pembelajaran, administrasi, dan pengembangan diri secara keseluruhan. Dorongan untuk terus berkembang menjadi bagian integral dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Dengan demikian, melalui pemahaman dan penerapan aspek-aspek tersebut, diharapkan kualitas kinerja guru dapat terus ditingkatkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

## **METODE**

Penulis mengadopsi pendekatan literature review dalam penelitian ini. Proses ini melibatkan penelitian mendalam dan analisis terhadap berbagai sumber kepustakaan seperti buku, jurnal, dan publikasi lain yang relevan dengan topik penelitian, dengan tujuan untuk menghasilkan penelitian yang mendalam tentang suatu topik atau isu spesifik.

Untuk mengumpulkan data yang sesuai, penulis menggunakan buku internasional dan artikel penelitian yang telah dipublikasikan melalui database seperti Google Scholar dan Publish or Perish, dengan menggunakan kata kunci seperti Pengajaran Efektif, Kinerja Guru, dan Pendidikan yang relevan dengan topik penelitian kemudian mengumpulkan dan meninjau teks lengkap dari publikasi tersebut untuk menentukan buku dan publikasi yang paling berpengaruh dalam bidang penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pendidik sudah seharusnya diberikan pandangan tentang pengajaran yang efektif ke dalam model kompetensi kinerja pengajaran. Model kompetensi akan mencakup perilaku dan keterampilan dalam domain yang luas seperti perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan penyampaian pengajaran. Namun model kompetensi juga harus

mewakili apa yang guru perlu ketahui dan mampu lakukan untuk mengimplementasikan visi pembelajaran, termasuk strategi pembelajaran tertentu. Model kompetensi kemudian menjadi dasar untuk melakukan penilaian aktual terhadap praktik pembelajaran guru.

Penting untuk mempertimbangkan model kompetensi kinerja dalam memulai diskusi tentang peningkatan kinerja guru karena semua kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia di institusi atau organisasi harus disesuaikan dengan model kompetensi. Program SDM dapat berkolaborasi untuk mencapai pengembangan, motivasi, dan kompetensi yang dibutuhkan melalui program tersebut. Sumber daya manusia yang meliputi aspek emosional, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, energi, dan dedikasi (rasio, rasa, dan karsa), merupakan potensi yang memiliki pengaruh besar terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan mereka (Sutrisno Edy, 2017).

Dalam hal ini berkaitan dengan kinerja guru dalam proses pengajaran yang mana guru mesti memiliki kompetensi dalam mengajar diantaranya ialah: rencana yang telah disusun untuk proses pembelajaran setelah itu barulah proses pembelajaran dilaksanakan dan dinilai terkait kemajuannya. Adapun 10 kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, antara lain; (1) Penguasaan materi pelajaran; (2) Penyusunan program pembelajaran; (3) Manajemen kelas; (4) Pemanfaatan media dan sumber belajar; (5) Penguasaan prinsip-prinsip pendidikan; (6) Pengelolaan interaksi pembelajaran; (7) Evaluasi hasil belajar siswa; (8) Pemahaman tentang fungsi dan layanan bimbingan dan konseling; (9) Pengetahuan dan pelaksanaan administrasi sekolah; dan (10) Pemahaman serta interpretasi temuan penelitian untuk pengembangan pembelajaran.

Dari penjabaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa kriteria guru dalam

proses belajar mengajar mencakup perencanaan pembelajaran, penerapan, serta penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran (Alben Ambarita, 2015). Kepala sekolah sebagai figur utama dalam lembaga pendidikan seharusnya memiliki perencanaan yang matang terkait perkembangan lembaga yang dipimpinnya. Sebagai pemimpin utama, kepala sekolah bertanggung jawab dalam memberdayakan dan memimpin sumber daya sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan (Muspawi, 2020). Oleh karena itu, kepala sekolah perlu terlibat aktif dalam pengawasan, termasuk melakukan kunjungan kelas untuk mengamati kinerja para guru selama proses pembelajaran.

Dengan metode ini, kepala sekolah bisa mengamati dan mengevaluasi secara langsung kinerja guru saat menjalankan tugasnya, sehingga guru merasa dihargai karena kepala sekolah turut serta dalam kegiatan belajar mengajar. Selain itu, kepala sekolah harus memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan yang diadakan pemerintah atau sekolah, seperti seminar, yang akan memberikan informasi tambahan untuk meningkatkan kinerja dalam mengajar, sesuai dengan temuan penelitian (Genot Agung Busono, 2016) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui penyelenggaraan pelatihan, guru dapat meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan tugas mereka dan meningkatkan pemahaman dalam bidang keahliannya. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memberikan motivasi guna meningkatkan kinerja guru, karena motivasi merupakan kunci untuk meningkatkan semangat mereka. Memberikan penghargaan dan hadiah juga merupakan langkah yang efektif untuk membangkitkan semangat kerja guru dan mendorong mereka untuk berkinerja lebih baik. Kepala sekolah dapat memotivasi guru melalui pemberian reward dan punishment, dorongan untuk

bekerja dengan ikhlas, peningkatan fasilitas kerja, serta menjaga komunikasi yang baik dengan mereka (Muspawi, 2020). Hal tersebut selaras dengan pendapat (Musbikin Imam, 2013) yang menyatakan bahwa upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru meliputi pembinaan, pengawasan, pemberian motivasi, dan evaluasi hasil kinerja. Evaluasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar, dengan manfaat yang meliputi pemahaman (Muspawi, 2021).

Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki dampak pada kinerja masing-masing guru. Kinerja diartikan sebagai cara seseorang melaksanakan tugas pokok yang dipercayakan kepadanya. Artinya, kinerja melibatkan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, dan hasil yang dicapai (Wibowo, 2007). Kinerja memiliki dimensi yang saling terkait, sehingga semua dimensi sebaiknya diukur secara merata dalam proses evaluasi. Oleh karenanya, evaluasi dianggap sebagai proses menetapkan nilai numerik pada fenomena, peristiwa, atau objek, sehingga hasilnya selalu dalam bentuk angka. Proses penilaian numerik ini berlaku untuk atribut atau karakteristik spesifik dari individu, entitas, atau objek tertentu, sesuai dengan pedoman atau formula yang jelas.

Sehubungan dengan pengukuran kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, terdapat tugas keprofesionalan guru menurut (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, 2005) Guru yang merencanakan, menjalankan, serta mengevaluasi pembelajaran dengan kualitas merupakan guru yang efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan guru terdiri dari aspek internal seperti tingkat pendidikan, kepribadian, komitmen, kemampuan mengajar, dan disiplin, sementara faktor eksternal meliputi kondisi sarana, jaminan

kesejahteraan, keterampilan manajerial kepala sekolah, dan interaksi dengan masyarakat (Syafarina, Mulyasa, Smp, & Bandung, 2021).

Untuk meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa, strategi bisa meliputi perancangan pembelajaran serta pengembangan program pembelajaran yang membimbing proses pembelajaran. Faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja guru termasuk pengelolaan anggaran yang optimal, peningkatan kesejahteraan, menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung, serta memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti berbagai kegiatan seperti seminar, pelatihan, dan diskusi yang relevan. Selain itu, adanya platform komunikasi seperti K3S, MKKS, dan MGMP, serta hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru juga berperan penting (Syafarina et al., 2021).

Aspek yang perlu dinilai dalam menentukan prestasi kerja guru menurut (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2009) Nomor 16, evaluasi kinerja guru mata pelajaran melibatkan kemampuan dalam beberapa area, termasuk: (1) Menyusun kurikulum untuk pembelajaran; (2) Menyusun silabus pembelajaran; (3) Merencanakan pelaksanaan pembelajaran; (4) Melaksanakan kegiatan pembelajaran; (5) Mengembangkan instrumen evaluasi yang sesuai dengan mata pelajaran; (6) Menilai dan mengevaluasi proses serta hasil belajar; (7) Menganalisis hasil evaluasi pembelajaran; (8) Menggunakan hasil evaluasi untuk pengembangan pembelajaran; (9) Mengawasi evaluasi proses dan hasil belajar di tingkat sekolah dan nasional; (10) Membimbing guru baru dalam program induksi; (11) Mengarahkan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler; (12) Mengembangkan diri secara profesional; dan (13) Berkontribusi dalam publikasi ilmiah serta menciptakan karya inovatif.

Meningkatkan tingkat profesionalisme individu dapat dilakukan

melalui partisipasi dalam kegiatan pengembangan diri. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, seni, serta kebijakan dan peraturan pendidikan yang terkini. Metode pengembangan diri ini mencakup program pendidikan, pelatihan teknis dan fungsional, serta berpartisipasi dalam kegiatan bersama dengan sesama profesional.

Pendidikan dan pelatihan fungsional maupun teknis dapat diselenggarakan dalam berbagai bentuk, baik secara tatap muka maupun secara daring melalui internet atau korespondensi. Jenis-jenis kegiatan pelatihan ini mencakup berbagai format seperti pelatihan, penataran, bimbingan teknis, bimbingan karier, kursus, magang, atau bentuk lain yang diakui oleh lembaga yang berwenang.

Selaras dengan itu, dalam (Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010, 2010), dijelaskan bahwa diklat fungsional adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan khusus dengan maksud meningkatkan profesionalisme dalam jangka waktu yang ditentukan.

Dalam melaksanakan diklat fungsional dan teknis, penting untuk dapat menyediakan bukti-bukti yang diperlukan, seperti surat tugas, sertifikat atau surat keterangan, struktur program pelatihan, serta laporan deskripsi hasil pelatihan yang telah disahkan oleh kepala sekolah atau atasan yang berwenang. Hal ini menjadi suatu tindakan penting untuk memastikan bahwa pengembangan diri yang dilakukan dapat terdokumentasi dengan baik dan diakui secara resmi.

Kegiatan kolektif guru adalah kegiatan yang melibatkan para guru dalam pertemuan ilmiah atau kegiatan bersama. Biasanya, kegiatan ini bertujuan untuk menyusun perangkat kurikulum, mengembangkan berbagai metode

pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), mengevaluasi pembelajaran, serta mengembangkan media pembelajaran lainnya.

Selain itu, guru juga dapat menghadiri seminar, kolokium, diskusi panel, atau pertemuan ilmiah lainnya sebagai bagian dari kegiatan kolektif. Dalam forum ini, mereka dapat berperan sebagai pembicara yang membagikan pengalaman atau menjadi peserta yang aktif dalam mendiskusikan isu-isu terkini dalam dunia pendidikan. Namun, perlu dicatat bahwa seminar yang dimaksud di sini tidak mencakup seminar yang melibatkan laporan hasil penelitian yang dilakukan oleh guru tersebut.

Dalam rangka pengembangan diri, ada berbagai materi yang dapat diperluas baik melalui diklat fungsional maupun kegiatan kolektif guru. Materi-materi tersebut meliputi aspek-aspek yang relevan dengan peran dan tanggung jawab seorang guru, termasuk perencanaan pendidikan dan program kerja. Ini mencakup pengembangan kurikulum, penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan pembuatan materi ajar yang berkualitas. Selain itu, pengembangan metodologi pengajaran juga menjadi fokus penting, termasuk dalam hal penilaian proses dan hasil belajar siswa.

Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pembelajaran juga menjadi salah satu kemajuan teknologi yang semakin relevan, di mana guru perlu menguasai teknologi tersebut untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Selain itu, inovasi dalam proses pembelajaran serta peningkatan kompetensi profesional untuk mengikuti perkembangan teori terkini juga menjadi perhatian.

Terakhir, keterampilan menulis publikasi ilmiah serta pengembangan karya inovatif turut menjadi bagian dari

materi pengembangan diri. Guru juga perlu dilatih untuk mempresentasikan hasil karyanya secara efektif. Terakhir, peningkatan kompetensi yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan juga menjadi bagian penting dalam pengembangan diri seorang guru. Dengan memperoleh penguasaan atas materi-materi tersebut, diharapkan guru dapat menjadi lebih kompeten dalam menjalankan perannya dalam dunia pendidikan.

## **SIMPULAN**

Pengembangan diri guru merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Materi-materi pengembangan diri, yang mencakup perencanaan pembelajaran, metodologi pengajaran, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), serta penilaian hasil belajar siswa, merupakan fokus utama untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Pentingnya pengembangan diri guru juga tercermin dalam berbagai regulasi dan program pelatihan yang ditetapkan oleh pemerintah, seperti diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru, serta peraturan-peraturan yang mengatur kriteria dan tugas-tugas guru.

Selain itu, kepala sekolah memiliki peran penting dalam mendorong dan memfasilitasi pengembangan diri guru melalui berbagai strategi, termasuk pemberian motivasi, pengawasan, serta penilaian kinerja. Kepedulian kepala sekolah terhadap pengembangan diri guru juga tercermin dalam partisipasinya dalam kegiatan pengajaran dan pengawasan langsung terhadap kinerja guru. Dengan demikian, pengembangan diri guru tidak hanya menjadi tanggung jawab individu guru, tetapi juga merupakan upaya bersama antara guru, kepala sekolah, dan pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, kemampuan, dan kelancaran kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan jurnal ini. Akan tetapi sesungguhnya penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan jurnal ini tidak dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, izinkan penulis untuk menyampaikan terima kasih kepada: (1) Orang tua dari masing-masing penulis yang bersangkutan yang telah memberikan dukungan berupa doa dan material agar pengerjaan dan penerbitan jurnal berjalan dengan lancar. (2) Seluruh penulis yang terlibat dalam pembuatan jurnal ini, yaitu Imtiaz, Salilah, dan Putri. (3) Ibu Dr. Hesti Kusumaningrum, S.Kom., M.Pd selaku dosen Mata Kuliah Manajemen Strategik yang telah memberi kemudahan dalam memberikan kemudahan untuk mencari sumber informasi yang diperlukan. Dalam penulisan artikel jurnal ini, penulis memohon maaf apabila penulisan belum sempurna karena mungkin ada kesalahan dalam segi kalimat ataupun tata cara penulisan. Semoga dari sumber-sumber referensi yang penulis paparkan dapat bermanfaat bagi para pembaca.

## DAFTAR PUSTAKA

Alben Ambarita. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Dewi, T. anggia. (2015). *Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang*. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 3(1), 48. <https://doi.org/10.24127/ja.v3i1.148>

Genot Agung Busono. (2016). *Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) kecamatan pampangan kabupaten ogan komering ilir*. *MUQTASHID*, 1.

Girsang, E. (2020). *Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Kinerja Guru Pada SD Negero 007 Teluk Sebong Kecamatan Teluk Sebong*. *Jurnal Kajian Pembelajaran Dan Keilmuan*, 4(2), 162. <https://doi.org/10.26418/jurnalkpk.v4i2.43122>

Hajjatul Maria Ulfa Dongoran, Amiruddin Siahaan, & Muhammad Rifa'i. (2021). *Upaya Kinerja Guru Yang Efektif Dalam Membuat Siswa Nyaman Belajar Di SMP Reis Cendikia Medan Tembung Jl. Prima . Malay*, 1.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2009). *PERMENPAN NOMOR 16 TAHUN 2009*.

Musbikin Imam. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*. Zanafa Publishing.

Muspawi, M. (2020). *The Role of Leaders in Increasing Motivation Teacher Work in Pondok Pesantren*. *Ta Dib : Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 20–30. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v9i1.5932>

Muspawi, M. (2021). *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>

Odden R. Allan. (2011). *Strategic Management Of Human Capital In Education*. Routledge.

Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010. (2010). *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.

Rusman. (2009). *Manajemen Kurikulum*.

- Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutikno, Y. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1).
- Sutrisno Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed., Vol. 1). Kencana.
- Syafarina, L., Mulyasa, E., Smp, K., & Bandung, M. (2021). Strategi Manajerial Penguatan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. 7(4), 2036–2043. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i4.1250>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. (2005). Indonesia.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, & Syafruddin Chan. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 1.