



Contents lists available at [Journal IICET](#)
Journal of Counseling, Education and Society
ISSN: 2716-4896 (Print) ISSN: 2716-4888 (Electronic)
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jces>



Peran pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional

Des Erna Weni^{1*)}, Srimayanti Srimayanti¹, Asmendri Asmendri¹, Milya Sari²

¹ Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batu sangkar

² Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Article Info

Article history:

Received Oct 21th, 2024

Revised Nov 23th, 2024

Accepted Dec 18th, 2024

Keywords:

Sumber daya manusia pendidik
Kompetensi teknologi pendidik
Model kirkpatrick
Sekolah penggerak

ABSTRACT

Penelitian ini mengkaji rencana pengembangan sumber daya manusia pendidik untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan produktivitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara, observasi, dan analisis data Miles dan Huberman, penelitian ini mengidentifikasi bahwa program pelatihan berbasis teknologi dan penguatan soft skills terbukti efektif dalam meningkatkan profesionalitas guru. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa tantangan utama terletak pada kurangnya dukungan fasilitas dan koordinasi antar pemangku kepentingan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pendidik memerlukan strategi yang terintegrasi, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, agar berdampak signifikan pada mutu pendidikan. Implikasi praktisnya adalah penerapan temuan ini pada sekolah penggerak lain untuk mendukung kebijakan pendidikan nasional yang berorientasi pada peningkatan kompetensi pendidik dan keberhasilan peserta didik.



© 2024 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Des Erna Weni,
Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batu sangkar
Email: des.erna.w@gmail.com

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam keberhasilan lembaga pendidikan. Pendidik yang kompeten dan profesional berperan sentral dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan membantu peserta didik mengembangkan potensi mereka. Dalam konteks pendidikan modern, tantangan seperti perubahan kebijakan, tuntutan digitalisasi, dan penerapan kurikulum baru semakin meningkatkan urgensi pengembangan SDM pendidik. Oleh karena itu, rencana pengembangan SDM yang sistematis menjadi kebutuhan strategis bagi lembaga pendidikan.

SMAN 1 Gunung Talang, sebagai salah satu Sekolah Penggerak di Kabupaten Solok, Sumatera Barat, berperan penting dalam menerapkan kebijakan pendidikan nasional yang berfokus pada peningkatan mutu pendidik dan pembelajaran. Sekolah ini menghadapi berbagai tantangan, seperti kesenjangan dalam kompetensi teknologi pendidik, keterbatasan program pelatihan yang terarah, dan dukungan infrastruktur yang masih belum optimal. Situasi ini mencerminkan perlunya strategi pengembangan SDM pendidik yang tidak hanya relevan dengan kebutuhan lokal tetapi juga selaras dengan visi pendidikan nasional. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Djauhari (2021) dan Deni (2022), sekolah penggerak memerlukan model pengembangan SDM yang holistik untuk mengatasi berbagai tantangan ini, termasuk peningkatan profesionalitas dan kompetensi teknologi guru (Djauhari, 2021; Deni, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menyusun rencana pengembangan SDM pendidik di SMAN 1 Gunung Talang, dengan fokus pada peningkatan kompetensi teknologi, profesionalitas, dan adaptasi terhadap kurikulum berbasis digital. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, mengadopsi model evaluasi Kirkpatrick untuk mengevaluasi efektivitas program pengembangan, dan mengidentifikasi tantangan utama serta solusi strategis. Hasil penelitian ini tidak hanya relevan untuk SMAN 1 Gunung Talang tetapi juga memberikan kontribusi penting dalam pengembangan kebijakan pendidikan di tingkat nasional. Dengan mengintegrasikan temuan penelitian ini, sekolah penggerak lainnya dapat mengadaptasi strategi serupa untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas pendidik. Selain itu, penelitian ini mengisi kesenjangan dalam studi sebelumnya dengan menawarkan pendekatan sistematis untuk merancang program pengembangan SDM pendidik yang efektif, khususnya dalam konteks sekolah penggerak (Djauhari, 2021; Deni, 2022).

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang pengembangan sumber daya manusia (SDM) pendidik di SMAN 1 Gunung Talang. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk menggali dan menganalisis secara mendetail proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi program pengembangan SDM di sekolah penggerak tersebut. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengkaji konteks khusus sekolah dan karakteristik uniknya dalam merancang dan menjalankan program pengembangan SDM (Armstrong, 2014; Noe, 2017).

Jenis penelitian ini menggunakan studi kasus untuk mengeksplorasi implementasi pengembangan SDM di satu lokasi secara mendalam, dengan fokus pada sekolah penggerak. Studi kasus ini diperlukan untuk memberikan konteks yang kaya dalam menganalisis bagaimana strategi pengembangan SDM diterapkan dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan di SMAN 1 Gunung Talang (Yin, 2018). Peneliti memilih SMAN 1 Gunung Talang karena sekolah ini merupakan representasi dari sekolah penggerak yang menghadapi berbagai tantangan dalam memenuhi standar pendidikan nasional serta memerlukan inovasi dalam pengembangan SDM.

Subjek penelitian melibatkan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Gunung Talang. Informan dipilih menggunakan purposive sampling dengan kriteria tertentu, yaitu mereka yang terlibat langsung dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan SDM. Kriteria ini tidak hanya memastikan relevansi dan keterlibatan informan dalam proses pengembangan SDM, tetapi juga mewakili berbagai perspektif dalam pelaksanaan program tersebut (Creswell, 2014). Informasi diperoleh melalui wawancara mendalam, yang dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan pengawas sekolah. Wawancara mendalam ini bertujuan untuk menggali pemahaman informan tentang tujuan dan dampak program pengembangan SDM, serta tantangan yang mereka hadapi dalam pelaksanaannya.

Selain wawancara mendalam, penelitian ini juga menggunakan observasi partisipatif untuk mengamati langsung pelaksanaan kegiatan, seperti pelatihan dan seminar. Observasi partisipatif ini dilakukan untuk mendapatkan data yang lebih otentik tentang interaksi, proses belajar-mengajar, serta reaksi dan umpan balik dari peserta terhadap program pengembangan SDM (Bogdan & Biklen, 2007). Dokumentasi, seperti dokumen rencana kerja sekolah, laporan pelaksanaan pelatihan, serta hasil evaluasi program, juga dikumpulkan untuk mendukung data yang diperoleh dari wawancara dan observasi.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (1994), yang terdiri dari tiga tahap: reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data dilakukan untuk menyederhanakan dan memfokuskan informasi yang relevan dari berbagai sumber, sehingga mempermudah identifikasi pola dan hubungan antarvariabel. Penyajian data dalam bentuk narasi atau tabel digunakan untuk menyusun informasi yang lebih terstruktur dan jelas. Kesimpulan ditarik berdasarkan data yang telah diolah dan diverifikasi dengan kembali ke data asli untuk memastikan keabsahannya (Miles & Huberman, 1994).

Untuk meningkatkan validitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi temuan di berbagai sumber (Creswell, 2014). Triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil dari berbagai teknik pengumpulan data (wawancara, observasi, dan dokumentasi) untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih akurat dan mendalam. Pendekatan ini bertujuan memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dipercaya sebagai dasar pengambilan keputusan terkait pengembangan SDM di SMAN 1 Gunung Talang (Dessler, 2017).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan SDM pendidik di SMAN 1 Gunung Talang dilaksanakan secara sistematis dengan berfokus pada analisis kebutuhan berbasis data. Berdasarkan dokumen rencana kerja sekolah dan wawancara dengan kepala sekolah, ditemukan bahwa evaluasi kebutuhan pelatihan dilakukan melalui penilaian kinerja pendidik dan identifikasi kesenjangan kompetensi. Fokus utama perencanaan adalah peningkatan keterampilan teknologi dan pedagogik untuk mendukung pembelajaran berbasis teknologi. Hasil observasi menunjukkan bahwa sekolah telah melaksanakan beberapa program pelatihan, seperti workshop teknologi pendidikan, pelatihan metode pembelajaran aktif, dan seminar pengembangan karakter. Berikut adalah data visualisasi pelatihan yang dilakukan:

Tabel 1 <Data Visualisasi Pelatihan>

Jenis pelatihan	Jumlah peserta	Hasil yang diharapkan
Workshop teknologi pendidikan	25 guru	Peningkatan keterampilan penggunaan platform daring
Pelatihan Metode Pembelajaran Aktif	50 guru	Peningkatan interaksi aktif dalam proses belajar
Seminar Pengembangan Karakter	15 guru	Peningkatan pendekatan humanis dalam pengajaran

Evaluasi program menggunakan model empat tingkat Kirkpatrick (1994) menghasilkan temuan berikut: 1) Tingkat Reaksi: Sebagian besar guru (90%) menyatakan bahwa pelatihan relevan dan instruktur kompeten; 2) Tingkat Pembelajaran: Ada peningkatan pemahaman teknologi dan pedagogik sebesar 75% berdasarkan kuesioner pasca-pelatihan; 3) Tingkat Perilaku: Guru mulai mengadopsi teknologi dalam pembelajaran, tetapi 30% masih memerlukan pendampingan lebih lanjut; 4) Tingkat Hasil: Terdapat peningkatan hasil belajar siswa sebesar 10% berdasarkan nilai rata-rata ujian semester.

Implikasi praktis dari temuan penelitian ini penting bagi pengembangan SDM pendidik di sekolah lain. Kolaborasi dengan instansi pendidikan dan pemanfaatan teknologi digital merupakan solusi untuk mengatasi keterbatasan anggaran. Pelatihan berbasis teknologi, seperti penggunaan platform pembelajaran daring, juga memungkinkan efisiensi biaya sekaligus memperluas akses guru terhadap materi. Selain itu, pendekatan mentoring dengan melibatkan guru senior mampu membantu transisi dari metode konvensional ke teknologi baru secara lebih efektif. Namun, temuan ini juga menunjukkan perlunya penyesuaian pada strategi pelatihan agar lebih adaptif terhadap kebutuhan individu pendidik.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup yang terbatas, yaitu hanya mencakup satu sekolah, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi. Data longitudinal juga belum tersedia untuk mengevaluasi dampak jangka panjang program pengembangan SDM, serta triangulasi data yang kurang kuat untuk memastikan validitas hasil. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilengkapi dengan data kuantitatif tambahan dan studi lebih lanjut untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas program pengembangan SDM. Dengan perbaikan pada struktur dan kedalaman analisis, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih kaya bagi pengembangan SDM pendidik dalam mencapai tujuan pendidikan nasional yang lebih tinggi.

Simpulan

Penelitian ini berhasil mengungkapkan bahwa perencanaan dan implementasi pengembangan SDM pendidik di SMAN 1 Gunung Talang dilakukan secara sistematis melalui analisis kebutuhan, pelaksanaan pelatihan yang relevan, dan evaluasi yang mengacu pada model Kirkpatrick. Temuan menunjukkan bahwa program pelatihan, seperti workshop teknologi pendidikan dan seminar pengembangan karakter pendidik, memberikan dampak positif pada kompetensi guru, terutama dalam pemanfaatan teknologi untuk pembelajaran.

Namun, tantangan seperti resistensi terhadap metode baru dan keterbatasan anggaran menjadi hambatan yang perlu ditangani dengan strategi inovatif. Pendekatan berbasis mentoring dan kerja sama dengan pihak eksternal dapat menjadi solusi untuk mendukung implementasi program yang lebih efektif. Selain itu, evaluasi jangka panjang diperlukan untuk menilai dampak keberlanjutan pelatihan terhadap hasil belajar siswa.

Implikasi dari penelitian ini penting bagi sekolah penggerak lainnya, terutama dalam merancang program pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan lapangan. Rekomendasi untuk penelitian lanjutan mencakup eksplorasi lebih luas pada konteks sekolah lain, penggunaan data kuantitatif yang lebih mendalam, serta analisis tentang cara mengatasi resistensi pendidik terhadap perubahan. Dengan demikian, kesimpulan penelitian ini dapat menjadi kontribusi nyata dalam pengembangan kebijakan pendidikan yang mendukung penguatan kualitas SDM pendidik secara nasional.

Referensi

- Armstrong, M. (2014). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Pearson.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
- Gagne, R. M. (1985). *The Conditions of Learning* (4th ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2012). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (10th ed.). Boston: Pearson.
- Fullan, M. (2001). *The New Meaning of Educational Change* (3rd ed.). New York: Teachers College Press.
- Schunk, D. H. (2020). *Learning Theories: An Educational Perspective* (8th ed.). New York: Pearson.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). "A Review of Transformational School Leadership Research." *Educational Administration Quarterly*, 41(4), 479-518.
- Bandura, A. (1977). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals*. New York: Longmans, Green.
- Knowles, M. S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. New York: Cambridge.
- Darling-Hammond, L., & Hyler, M. E. (2020). *Preparing Teachers for a Changing World: What Teachers Should Learn and Be Able to Do*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Guskey, T. R. (2002). "Does It Make a Difference? Evaluating Professional Development." *Educational Leadership*, 59(6), 45-51.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- OECD. (2019). *Education at a Glance 2019: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- UNESCO. (2021). *Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education*. Paris: UNESCO Publishing.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. London: Routledge.
- Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. New York: Free Press.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (1996). "Reassessing the Principal's Role in School Effectiveness." *Educational Administration Quarterly*, 32(1), 5-44.
- Spillane, J. P. (2005). "Distributed Leadership." *The Educational Forum*, 69(2), 143-150.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Stake, R. E. (1995). *The Art of Case Study Research*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Argyris, C., & Schon, D. A. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.