

POLA PENGEMBANGAN MUTU KOMPETENSI PENDIDIK (Studi Kasus di Kuantita Pendidikan Indonesia Kota Surabaya)

**Viona Amanda Indalola
Karwanto**

Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
viona.20044@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pola pengembangan mutu kompetensi pendidik yang digunakan di Kuantita Pendidikan Indonesia Kota Surabaya. Penelitian ini sangat penting karena diperlukan pola pengembangan mutu kompetensi pendidik yang sesuai dengan kebutuhan pendidik dan dapat membantu pendidik dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi sehingga dapat membantu pendidik meningkatkan mutu kompetensi yang dimiliki agar dapat menjalankan peran, tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal. Dalam mencapai tujuan penelitian yang diharapkan, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi terlibat, wawancara, dan dokumentasi kepada pihak yang memberikan informasi yakni *Chief Operating Officer*, *Chief School Design* dan *Lead of Talent & Product*. Teknik analisis data yang digunakan berupa pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1.) Model pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuantita dapat dilakukan melalui pelatihan (*training*), pembinaan dan pendampingan (*coaching and mentoring*) serta pengawasan (*supervisi*); (2.) Perencanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik dilakukan dengan analisis kebutuhan, mendesain pendekatan pelatihan, pengembangan materi dan penyusunan rencana evaluasi; (3.) Strategi yang digunakan dalam implementasi pengembangan mutu kompetensi pendidik dilakukan dengan cara berkomunikasi secara intens dan menyediakan layanan konsultasi bagi pendidik; (4.) Dampak pengembangan mutu kompetensi pendidik yang telah dilakukan di Kuantita, berdampak kepada (a) peningkatan kompetensi pendidik dalam hal ini pengetahuan dan keterampilan pendidik, (b) pendidik mampu menunjukkan prestasi setelah mengikuti pengembangan mutu kompetensi pendidik dan (c) peningkatan mutu sekolah yang berdampak kepada akreditasi sekolah.

Kata Kunci : kompetensi pendidik, pola pengembangan mutu, kegiatan pengembangan

Abstract

This research aims to examine the pattern of developing the quality of educational competencies used in Kuantita Pendidikan Indonesia, Surabaya City. This research is very important because it requires a pattern of developing the quality of educators' competencies that is in accordance with educators' needs and can help educators overcome the problems they face so that they can help educators improve the quality of their competencies so they can carry out their roles, duties and responsibilities optimally. In achieving the expected research objectives, researchers used qualitative research methods with a case study approach. Data collection techniques are carried out using involved observation, interviews, and documentation of the party providing the information, namely *Chief Operating Officer*, *Chief School Design* and *Lead of Talent & Product*. The data analysis techniques used are data collection, data condensation, data presentation and drawing conclusions. The results of the research show that: (1.) The model for developing the quality of educator competence carried out at Kuantita can be carried out through training (*training*), coaching and mentoring (*coaching and mentoring*) as well as supervision (*supervision*); (2.) Planning for developing the quality of educator competence is carried out by analyzing needs, designing training approaches, developing materials and preparing evaluation plans; (3.) The strategy used in implementing the development of the quality of educator competence is carried out by communicating intensively and providing consultation services for educators; (4.) The impact of developing the quality of educator competency which has been carried out at Kuantita, has an impact on (a) increasing the competency of educators, in this case the knowledge and skills of educators, (b) educators being able to show achievements after taking part in developing the quality of educator competency and (c) improving the quality schools which have an impact on school accreditation.

Keywords : educator competency, quality development patterns, development activities

PENDAHULUAN

Mutu merupakan syarat dan kebutuhan dalam upaya peningkatan dan perbaikan pendidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Dewasa ini seluruh lembaga berlomba-lomba melakukan inovasi sebagai bentuk upaya peningkatan dan perbaikan mutu di berbagai jenjang pendidikan. Salah satu aspek penting dalam peningkatan mutu di lembaga pendidikan tentu saja peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada bidang pendidikan perlu memiliki kompetensi untuk menunjang perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan seperti kemampuan berpikir kritis, kemampuan berkolaborasi, kemampuan pemahaman yang tinggi, kemampuan berinovasi, kemampuan pemecahan masalah, serta kemampuan kehidupan.

Pendidik ialah orang yang telah mencapai suatu tingkat kedewasaan dan mampu menggiring individu lain dalam hal ini peserta didik ke suatu tingkat kedewasaan yang dituju (Gunawan et al. 2020). Pendidik memiliki peranan yang besar dan strategis dalam upaya peningkatan mutu yang dilakukan oleh lembaga, hal ini dapat dilihat dari peranan pendidik sebagai garda terdepan dalam berinteraksi dengan peserta didik untuk menyalurkan ilmu pengetahuan dan nilai-nilai kemanusiaan sehingga pendidik perlu mengerti, memahami dan memiliki kompetensi yang dapat menunjang keterlaksanaan pendidikan yang merupakan tugas pokok pendidik. Peran pendidik dalam pembelajaran sangat penting meskipun saat ini banyak teknologi dan sumber belajar yang juga dapat memerikan pengajaran kepada peserta didik, namun peran pendidik tentunya tidak dapat tergantikan dalam proses pembelajaran (Astutik and Hariyati 2023). Adapun tugas pokok pendidik ditunjukkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas pasal 39 ayat 1 dan 2 yang menyatakan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama pendidik yang berada di perguruan tinggi (Sopian 2016). Hal ini sejalan dengan dengan pernyataan pasal 28 ayat 3 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa kompetensi yang perlu dimiliki seorang pendidik meliputi kompetensi pedagogik,

kompetensi professional, kompetensi kepribadian hingga kompetensi sosial. Peran pendidik inilah yang melatar belakangi perlunya dilakukan peningkatan kualitas pendidik melalui berbagai strategi yang tepat oleh suatu lembaga pendidikan.

Berdasarkan laporan kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan pada tahun 2022 didapati bahwa rekapitulasi kelulusan PPG pada tahun 2019, 2020 dan 2022 belum mencapai target yang ditetapkan walaupun pada tahun 2021 telah menunjukkan capaian yang positif. Adapun hambatan yang didapati dalam pelaksanaan PPG ialah kurangnya kemampuan teknologi yang dimiliki sebagian guru yang menjadi sasaran PPG serta penguasaan materi pedagogik dan professional yang belum memadai (Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan 2024)

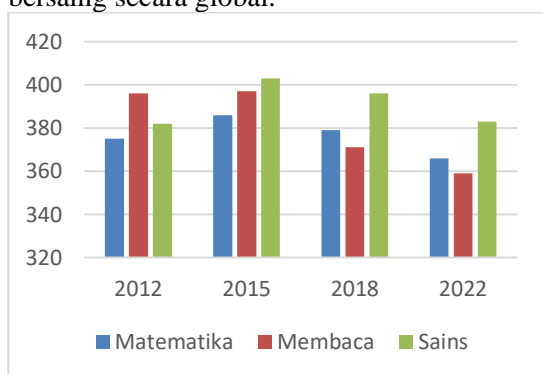
Tabel 1. 1 Rekap Kelulusan PPG

Tahun	Target	Lulus	Guru Profesional
Data Guru Bersertifikat			1.325.387
Sertifikasi 2019	49.533	39.480	1.364.867
Sertifikasi 2020	38.579	20.447	1.385.314
Sertifikasi 2021	50.687	66.242	1.451.556
Sertifikasi 2022	113.593	82.386	1.533.942

Sumber : Laporan Kinerja Dirjen GTK 2022

Kualitas pendidikan Indonesia juga dapat tercermin dari output pendidikan dalam hal ini peserta didik. Peserta didik yang menguasai atau memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik tentunya menjadi cerminan kualitas baik pada bidang pendidikan. Indonesia sendiri telah melaksanakan Asesmen Nasional (AN) sebagai pengganti Ujian Nasional untuk mengukur ketercapaian pembelajaran di sekolah sedangkan pada lingkup global telah dilaksanakan *Program for International Student Assesment* (PISA). Salah satu pengukuran kompetensi terhadap siswa yang secara global dilakukan oleh *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD). *Program for International Student Assesment* (PISA) merupakan pengukuran terhadap pencapaian sistem pendidikan dari berbagai negara yang terlibat. Dalam hal ini,

PISA dapat digunakan sebagai alat evaluasi mengenai efektivitas sistem pendidikan yang diterapkan oleh suatu negara. Hasil Skor Program for International Student Assessment (PISA) yang dilaksanakan pada tahun 2022 telah diumumkan pada tanggal 5 Desember 2023 menyatakan Indonesia berada pada peringkat 68 dari 81 negara yang ikut serta. Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi skor PISA yang diperoleh Indonesia tahun ini, salah satunya *learning loss* yang juga terjadi pada berbagai negara akibat pandemi covid-19. Tentunya faktor ini tidak serta-merta dapat dijadikan alasan kuat mengapa Skor PISA Indonesia masih berada di peringkat 15 terbawah, dikarenakan seluruh elemen pendidikan dibawah naungan kemendikbudristek tentunya berperan meningkatkan kompetensi siswa agar dapat bersaing secara global.



Gambar 1. 1 Skor Program for International Student Assesment

Sumber : Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) 2023

Dalam merealisasikan pendidikan yang berkualitas memang tidak mudah diperlukan kesadaran, komitmen dan usaha yang berkelanjutan serta dukungan berbagai pihak. Keberhasilan dalam bidang pendidikan merupakan pondasi bagi perkembangan lingkungan, sosial dan ekonomi masyarakat pada suatu bangsa. Hal ini dibuktikan dengan dicantulkannya pendidikan berkualitas pada 17 tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs). Upaya dalam mencapai *Sustainable Development Goals* atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) pada poin pendidikan berkualitas ini dilakukan melalui pemecahan masalah pendidikan di Indonesia, salah satunya dengan cara menciptakan pendidikan yang bermutu serta membangun kebermutuan dari proses pendidikan tersebut.

Kuanta Pendidikan Indonesia merupakan lembaga swasta yang bergerak di bidang pendidikan dengan fokus pengembangan sumber daya manusia melalui

layanan konsultasi, pelatihan, pengembangan kepemimpinan, riset dan pendampingan berkelanjutan. Saat ini Kuant Pendidikan Indonesia telah menjangkau hingga 34 Provinsi, 172 Kabupaten/Kota, 3.890 Lembaga dan 288,427 Peserta di berbagai wilayah di Indonesia, selain itu Kuant Pendidikan Indonesia juga telah menjalin mitra dengan berbagai CSR, NGO serta Pemerintah.

Dari pemaparan yang telah dijelaskan di atas, menggambarkan betapa pentingnya peran pendidik dalam menjalankan pendidikan yang berkualitas. Dengan banyaknya peran yang harus diemban oleh pendidik, maka diperlukan pendidik yang menguasai empat kompetensi dasar seperti kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian hingga kompetensi sosial yang dapat menunjang kinerjanya dalam menjalankan pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan upaya pengembangan kompetensi pendidik melalui berbagai kegiatan sehingga dapat menghasilkan pendidik dengan kompetensi yang mumpuni dan dapat membawa pendidikan berkembang ke arah yang lebih baik. Dalam berbagai penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengembangan mutu kompetensi pendidik, penulis menemukan kebanyakan penelitian yang berkaitan dengan upaya peningkatan kompetensi pendidik yang dilakukan oleh sekolah hanya berorientasi pada pelatihan yang dilakukan di sekolah seperti MGMP, KKG dan lain sebagainya tanpa memperhatikan secara mendalam permasalahan yang dialami pendidik sesuai dengan penuturan Ketua PGRI yakni Unifah Rosyidi dalam (Tuyudho and Setiawan 2018) bahwa pelatihan pendidik saat ini masih bergantung pada pendidik sendiri sebagai tutor sebaya, sehingga dinilai tidak memanfaatkan metode pelatihan lainnya. Hal serupa juga disampaikan oleh ketua PGRI Dr. H. Muhi dalam (Kusuma 2023) bahwa saat ini pelatihan untuk pengembangan diri pendidik sangat minim sehingga pendidik kesulitan dalam mengikuti perkembangan zaman ditengah himpitan beban kerja yang harus diselesaikan. Dalam menyelesaikan permasalahan pendidik, penulis meyakini bahwa pendidik perlu diberi ruang untuk mengutarakan hambatan yang dialami secara mendalam sehingga model pelatihan yang akan diikuti pendidik relevan dengan permasalahan yang dihadapi.

Penulis melihat model pelatihan yang dilakukan Kuant Pendidikan Indonesia dapat mendorong pendidik mendapatkan penyegaran terhadap hambatan yang dialami

dalam melaksanakan tugasnya. Dengan menjelaskan hal tersebut, penulis akan membahas mengenai “Pola Pengembangan Mutu Kompetensi Pendidik (Studi Kasus di Kuanta Pendidikan Kota Surabaya)”

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus di lokasi penelitian yaitu pendekatan studi kasus di lokasi penelitian yaitu Kuanta Pendidikan Indonesia Kota Surabaya. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data langsung berupa informan yang memiliki wawasan, informasi serta peran penting di lembaga dan sumber data tidak langsung berupa bahan kepustakaan. Dalam penelitian ini informan yang digunakan adalah Lead of Talent & Product, Chief School Design dan Chief Operating Officer sedangkan bahan kepustakaan yang digunakan berupa dokumen penting dan arsip lembaga. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data terdiri atas reduksi/kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan keabsahan data dilakukan uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Model pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuanta Pendidikan Indonesia Kota Surabaya.

Model pengembangan mutu di Kuanta Prima Indonesia bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dasar pendidik yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Kuanta berperan dalam melatih, mendampingi, dan memantau peningkatan kompetensi pendidik melalui divisi-divisi khusus seperti divisi school design, divisi school ICT, dan divisi aphelion. Model pengembangan yang digunakan mencakup training, coaching, mentoring, dan supervisi. Pendekatan ini disesuaikan dengan kebutuhan, tren terkini, dan umpan balik dari customer Kuanta, dengan fokus pada penggunaan teknologi dan platform online

untuk penilaian kompetensi. Kegiatan pengembangan ini tersedia baik untuk inhouse training maupun public training, menyesuaikan dengan kebutuhan lembaga mitra.

Untuk inhouse training, Kuanta melakukan analisis kebutuhan terhadap sekolah yang membutuhkan bantuan pengembangan, dengan kontrak 1-3 tahun dan menetapkan tujuan bersama sekolah, meskipun sasarannya tetap pendidik. Untuk public training, Kuanta menyebar angket riset sederhana kepada customer untuk menyusun produk pengembangan yang dibutuhkan oleh pendidik berbasis kompetensi personal, kemudian ditawarkan melalui tim telemarketing dan platform Kuanta seperti Instagram dan website.

Kuanta juga menyusun Key Performance Indicator (KPI) tahunan sebagai pedoman pengembangan mutu pada berbagai lembaga, dengan tujuan yang jelas sebagai suatu lembaga. Sebelum menentukan model pengembangan mutu kompetensi pendidik yang akan digunakan pada suatu lembaga, Kuanta melakukan school review performance dan training needs analysis untuk menggali kebutuhan pengembangan di lembaga tersebut dan menyusun produk yang sesuai. Training needs analysis digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan sekolah dan menjadi dasar penyusunan produk pengembangan. Hasil analisis ini digunakan sebagai panduan dalam menyusun dan mengembangkan produk pengembangan sesuai kebutuhan sekolah. Kuanta terus memperbarui topik pengembangan sesuai tren terkini dan melakukan riset analisis kebutuhan untuk memastikan model pengembangan mutu kompetensi pendidik selalu relevan dengan permasalahan yang dihadapi pendidik.

Perencanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuanta Pendidikan Indonesia Kota Surabaya.

Perencanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik di Kuanta dilakukan melalui *school performance review* dan *training needs analysis* dengan pendekatan induktif dan riset

& development untuk menyesuaikan materi pengembangan. *School performance review* memetakan kebutuhan kompetensi guru, melakukan evaluasi kinerja, dan tes kompetensi untuk menilai kebutuhan sekolah.

Perencanaan ini melibatkan empat poin utama yaitu analisis kebutuhan dengan pendekatan yang disesuaikan, desain pendekatan pelatihan, pengembangan materi dan pendampingan (termasuk kurikulum, silabus, dan RPK), serta rencana evaluasi.

Kuanta menerapkan pendekatan induktif dan deduktif dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, dengan mengintegrasikan teknologi melalui berbagai platform. Chief Operating Officer menyatakan bahwa perencanaan pengembangan mempertimbangkan tren pasar, kebutuhan sekolah, dan umpan balik dari hasil pengembangan sebelumnya. Adapun orang-orang yang terlibat dalam perencanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuantu secara garis besar dibawah oleh *Lead of Talent & Product*, *Lead of Product Development* dan *Chief School Design*.

Dalam proses perencanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik tentunya dibutuhkan pandangan dari berbagai pihak terkait langkah pengembangan yang akan diambil sebagai standar, penilaian dan pengukuran terhadap berbagai komponen yang akan digunakan dalam kegiatan pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan, terlebih lagi seluruh direksi & chief juga berperan sebagai trainer sehingga butuh mengetahui lebih dalam terkait *development* produk yang akan digunakan dalam kegiatan pengembangan. Kuantu sendiri juga memiliki tenaga ahli yang telah bekerja sama bertugas sebagai validator.

Perencanaan pengembangan yang dilakukan di Kuantu diupayakan selalu bermuara pada *goals* yang ingin dicapai oleh sekolah sehingga dibutuhkan keterlibatan sekolah dalam menyampaikan informasi secara jujur mengenai kendala yang dialami sebelum, saat proses dan setelah pengembangan dilaksanakan sehingga Kuantu dapat menyusun perencanaan yang efektif untuk mencapai

tujuan pengembangan mutu kompetensi pendidik yang diinginkan oleh sekolah.

Strategi Implementasi pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuantu Pendidikan Indonesia Kota Surabaya.

Dalam implementasi pengembangan mutu kompetensi pendidik di Kuantu, berbagai mekanisme diterapkan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi. Setelah perencanaan disepakati, tim Kuantu dan sekolah menentukan tanggal pengembangan, menjadwalkan kegiatan, dan mempersiapkan trainer, produk, serta perlengkapan yang dibutuhkan.

Dalam implementasi pengembangan mutu mempertimbangkan indikator kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Kompetensi pedagogik diukur melalui pretest dan posttest dengan KKM 75 dan proyek pasca pelatihan. Kompetensi kepribadian dinilai melalui sikap disiplin, kebersihan, ketepatan waktu, dan menghormati pendapat teman. Kompetensi sosial difokuskan pada kolaborasi menggunakan strategi *active learning*, sementara kompetensi profesional dilihat dari penyelesaian dan presentasi proyek serta penerapannya di kelas yang direfleksikan dalam sesi *coaching*.

Observasi menunjukkan bahwa proses pengembangan di Kuantu, termasuk *training*, *mentoring*, *coaching*, dan *supervisi*, dilakukan secara interaktif dengan elaborasi antara tim Kuantu dan pendidik, tidak hanya dengan metode ceramah. Pelaksanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik di Kuantu dilakukan secara online maupun offline. Setiap kegiatan dilakukan dengan kolaborasi antara pendidik dan trainer, seperti bekerja dalam kelompok, berkonsultasi mengenai materi, dan melaksanakan proyek langsung, meski secara online, untuk meningkatkan kompetensi pendidik. Dalam implementasi pengembangan mutu tentu terdapat hambatan, terutama terkait komitmen pendidik. Pendidik sering kesulitan menyelesaikan proyek karena banyaknya aktivitas, sehingga waktu penyelesaian sering lebih lama dari yang direncanakan. *Reschedule* sering terjadi akibat kesibukan pendidik, yang juga mempengaruhi

jadwal trainer. Tantangan ini diatasi dengan menyusun jadwal baru atau mengganti trainer yang tersedia.

Adapun strategi implementasi yang dilakukan Kuanta dengan bekerja berdasarkan target dan indikator keberhasilan, menjaga komunikasi intens antara trainer dan pendidik, serta melakukan monitoring, evaluasi, dan rapat manajemen setiap tiga bulan. Dukungan dari pihak sekolah dan Kuanta sendiri sangat penting. Yayasan memberikan dukungan berupa pembiayaan, sarana, dan waktu. Komitmen bersama adalah faktor pendukung utama, dengan integritas dan kesepakatan MoU yang jelas dari pihak Kuanta. Dukungan SDM, sarana, waktu, dan produk pengembangan juga berkontribusi signifikan. Dengan dukungan dari kedua belah pihak, tujuan pengembangan mutu kompetensi pendidik lebih mudah tercapai.

Dampak pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuanta Pendidikan Indonesia Kota Surabaya.

Pelaksanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik di Kuanta diharapkan memberikan dampak positif bagi para peserta, dengan ilmu yang diperoleh dari training, coaching, mentoring, dan supervisi dapat diterapkan di sekolah.

Dampak positif dari program ini mencakup perubahan dalam empat kompetensi dasar, peningkatan prestasi guru dan siswa, serta peningkatan akreditasi sekolah. Pendidik juga mengalami peningkatan kompetensi dan keterampilan pendidik, yang dinilai melalui proyek tindak lanjut setelah pelatihan. Pengembangan mutu di Kuanta menunjukkan peningkatan kompetensi pendidik, yang berdampak pada seluruh elemen sekolah. Hasil pretest dan posttest menunjukkan peningkatan pemahaman pendidik setelah mengikuti program ini. Dari beberapa testimoni, sekolah merasa terbantu oleh program Kuanta, tanpa kebutuhan tindak lanjut yang serius.

Secara keseluruhan, kegiatan pengembangan mutu kompetensi pendidik di Kuanta berjalan dengan baik, didukung oleh komitmen kuat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Kuanta menggunakan berbagai komponen, produk, dan konsep berkualitas tinggi, sesuai dengan

visi dan misinya sebagai lembaga pengembangan mutu.

Pembahasan

Model pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuanta Pendidikan Indonesia Kota Surabaya.

Pada penelitian yang dilakukan didapati bahwa model pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuanta dibagi menjadi beberapa kegiatan yaitu: 1. *Training* atau pelatihan; 2. *Coaching* atau pembinaan; 3. *Mentoring* atau pendampingan; serta 4. *Supervisi* atau pengawasan. *Training* di Kuanta dilakukan dengan *sharing knowledge* kepada para peserta pelatihan, *mentoring* atau pendampingan dilakukan dengan mengawal satu keterampilan kepada pendidik, lalu untuk *supervisi* dilakukan dengan *supervisi* pembelajaran dimana tim Kuanta turut serta dalam pembelajaran di sekolah yang dilakukan pendidik. Untuk kegiatan *coaching* sendiri dilakukan bersamaan pada saat training, mentoring dan supervisi. Tentunya terdapat perbedaan kebutuhan pengembangan antara satu lembaga dengan lembaga lainnya, maka dari itu Kuanta melakukan *school review performance* dan *training need analysis* yang digunakan sebagai bahan riset atau survei untuk menggali kebutuhan pengembangan pada tiap lembaga. Hal ini dilakukan untuk menangkap kebutuhan pengembangan secara umum pada setiap lembaga sehingga kegiatan pengembangan yang disusun dapat relevan dengan kebutuhan lembaga. *Training need Analysis* dilakukan dengan menyebarkan gform kepada pendidik untuk mengetahui pengembangan seperti apa yang diharapkan pendidik sehingga tim Kuanta dapat menyusun program pengembangan yang relevan. Adapun *school review performance* dilakukan Kuanta melalui supervisi pembelajaran, penilaian kinerja pendidik serta penilaian kompetensi pendidik. hal tersebut dilakukan sebagai bentuk pemetaan awal kebutuhan kompetensi pendidik.

Pada penelitian yang dilakukan MC Clelland ada 5 dimensi kompetensi yaitu

motif, sifat, nilai pribadi, pengetahuan dan keterampilan. Kelima dimensi kompetensi ini diibaratkan seperti gunung es dimana pengetahuan dan keterampilan berada di puncak sedangkan motif, sifat dan nilai pribadi berada di bagian bawah. Dalam melakukan pengembangan mutu kompetensi pendidik Kuanta berupaya melakukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan pendidik. Hal ini dikarenakan pengetahuan dan keterampilan lebih mudah ditingkatkan melalui pengembangan dan pelatihan, sedangkan motif, sifat dan nilai pribadi lebih sulit ditingkatkan melalui pengembangan dan pelatihan (Sedarmayanti, 2017).

Peningkatan mutu kompetensi pendidik berpengaruh terhadap mutu peserta didik hingga hasil belajar yang tentunya akan mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikan di suatu negara. Maka dari itu, Keempat model pengembangan mutu kompetensi pendidik yang digunakan Kuanta harus terus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pendidik dalam menjalankan peran, tugas dan tanggung jawabnya.

Perencanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuanta Pendidikan Indonesia Kota Surabaya.

Dalam perencanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuanta dimulai dari analisis kebutuhan yang disebut *School Performance Review* dimana tim Kuanta menilai bagaimana performa dari sekolah salah satunya pada aspek kompetensi pendidik dan *trainig need analysis* sebagai bentuk riset kebutuhan lembaga terhadap pengembangan yang ingin dilakukan di suatu lembaga. Dalam penilaian ini dilakukan dengan beberapa jenis pendekatan yaitu pendekatan induktif dan pendekatan deduktif. Pendekatan ini dikolaborasi dalam menyusun perencanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik agar model, konsep, komponen serta produk pengembangan mutu yang digunakan relevan dalam mengatasi permasalahan yang dialami oleh pendidik. Pada perencanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuanta melalui 4 tahapan yang utama yaitu: 1. Analisis kebutuhan, pada tahapan ini tim Kuanta melakukan identifikasi terkait masalah yang dihadapi pendidik pada abad 21 secara umum dan khusus pada suatu

lembaga; 2. Design pendekatan pelatihan, pada tahapan ini setelah mengetahui kebutuhan pendidik terhadap kegiatan pengembangan, tim Kuanta akan mendesain pendekatan yang akan digunakan dalam melaksanakan pelatihan agar dapat secara maksimal menjangkau pendidik; 3. Pengembangan materi, tim Kuanta akan mengembangkan dan melakukan penyesuaian terhadap produk yang akan digunakan dalam pengembangan; serta 4. Menyusun rencana evaluasi, tahapan ini digunakan untuk menyusun rencana evaluasi yang akan digunakan dalam melaksanakan pengembangan sehingga dapat memaksimalkan implementasi pengembangan mutu yang dilakukan dan meminimalisir hambatan yang akan terjadi.

Mekanisme perencanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuanta sesuai dengan teori tahapan pengembangan yang dipaparkan oleh Bernadin & Russel dalam (Teguh et al., 2004) yaitu analisis kebutuhan, pengembangan program dan evaluasi program. Perencanaan pengembangan mutu di Kuanta dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan melalui *school performance review* dan *training need analysis* yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai lembaga untuk menentukan pengembangan yang dibutuhkan. Bernadin dan Russel juga menjelaskan mengenai tiga tipe analisis yang dilakukan agar penilaian kebutuhan dapat objektif dan sistematis yaitu analisis organisasional, analisis kepegawaian dan analisis personal. Ketiga tipe analisis tersebut dilakukan Kuanta melalui *school performance review* dan *training need analysis*. Setelah melakukan analisis kebutuhan, perencanaan pengembangan mutu dilanjutkan dengan pengembangan program. Pengembangan program yang dilaksanakan Kuanta dilakukan melalui desain pendekatan pelatihan dan pengembangan materi yang dilaksanakan oleh tim produk yang bertujuan untuk merancang berbagai komponen dan metode yang akan digunakan dalam pengembangan guna mencapai tujuan pengembangan. Pada tahapan pengembangan produk di Kuanta sendiri dilakukan oleh tim produk dengan berkolaborasi dengan tenaga ahli sebagai validator agar produk pengembangan yang dihasilkan teruji kualitasnya. Adapun metode pengembangan

yang dilakukan diklasifikasikan atas 2 yaitu *informational methods* dan *experimental methods*. Tahapan terakhir dalam perencanaan pengembangan mutu yaitu perencanaan evaluasi program yang bertujuan untuk meninjau dan menilai apakah program pengembangan yang dijalankan dapat efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pada perencanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik harus mengacu pada kebutuhan pendidik terhadap pengembangan diri melalui riset dan analisis terhadap kebutuhan pendidik yang dilakukan dengan berbagai pendekatan agar relevan dalam mengatasi permasalahan yang dialami pendidik serta lembaga. Perencanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik juga harus berorientasi pada peningkatan terhadap kompetensi dasar pendidik yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial serta tentunya dipadukan dengan teknologi sebagai keahlian yang wajib dimiliki pendidik pada abad 21.

Strategi Implementasi pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuantia Pendidikan Indonesia Kota Surabaya.

Hambatan yang dialami dalam implementasi program pengembangan mutu di Kuantia adalah kurangnya komitmen pendidik dalam menyelesaikan kegiatan pengembangan yang diikuti sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama atau bahkan dilakukan *reschedule* dari beberapa jadwal pengembangan mutu dikarenakan kesibukan dari pendidik. Hal ini sejalan dengan pendapat (Jelita et al., 2017) bahwa salah satu hambatan yang saat ini dialami pendidik dalam melaksanakan pengembangan ialah pendidik dituntut menguasai berbagai kompetensi seiring perkembangan pada era digital saat ini. Hambatan tersebut menyebabkan pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya yang tentunya berpengaruh kepada kesibukan pendidik yang kian padat. Adapun dukungan paling utama adalah komitmen bersama dalam melaksanakan pengembangan mutu baik itu

dari sekolah, pendidik dan dari tim Kuantia. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nellitawati et al., 2019) bahwa kompetensi guru dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan dukungan terhadap pengembangan yang diikuti pendidik serta perlunya kesadaran, dorongan dan motivasi yang kuat dari diri pendidik itu sendiri untuk terus mengembangkan kompetensinya melalui berbagai bentuk pengembangan.

Strategi implementasi yang dilakukan Kuantia dalam melaksanakan pengembangan mutu kompetensi pendidik sesuai dengan pengertian strategi menurut Zamroni yaitu seni mengelola sumber daya yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien (Budiarta, 2018). Dalam pengimplementasian pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan, Kuantia menerapkan strategi bekerja *base on target* dengan cara menjalin komunikasi yang baik dengan customer sehingga tim Kuantia dapat mengetahui kendala yang dialami dalam pengembangan mutu yang diikuti pendidik serta melaksanakan rapat tinjauan manajemen untuk sebagai bentuk monitoring dan evaluasi kegiatan pengembangan yang dilakukan di Kuantia. Berbagai aktivitas yang dilakukan Kuantia dalam implementasi pengembangan mutu kompetensi pendidik merupakan bentuk penerapan strategi untuk mencapai tujuan pengembangan dengan efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik dibutuhkan strategi untuk mencapai tujuan pengembangan mutu yang telah direncanakan. Dengan memperhatikan berbagai aspek dalam implementasi, dibutuhkan strategi implementasi yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan pengembangan mutu kompetensi pendidik yang telah ditetapkan.

Dampak pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuantia Pendidikan Indonesia Kota Surabaya.

Dalam kegiatan pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan Kuantia memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan mutu kompetensi pendidik yang

nantinya juga akan memberikan dampak positif terhadap seluruh elemen yang ada di sekolah. Dampak positif dari pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuanta terhadap pendidik ialah:

1. Perubahan dari kompetensi dasar pendidik yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi ini menunjukkan peningkatan atau perbaikan ditunjukkan dengan pelaksanaan supervisi pembelajaran yang telah dilakukan di dalam kelas oleh tim Kuanta serta peningkatan hasil pretest dan posttest yang diberikan oleh tim Kuanta berupa gform yang diisi oleh peserta pengembangan sebelum mengikuti program pengembangan dan setelah mengikuti program pengembangan untuk mengukur pengetahuan peserta. Peningkatan dan perbaikan yang dihasilkan dari pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan Kuanta diharapkan dapat meningkatkan mutu kinerja dari pendidik yang kemudian dapat mempengaruhi berbagai tugas dan tanggung jawab pendidik di sekolah baik itu dalam pembelajaran maupun secara administrasi.
2. Pendidik dapat menunjukkan prestasi dan keterampilan baru setelah mengikuti pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilaksanakan Kuanta. Prestasi yang ditunjukkan seperti menjadi guru penggerak di sekolah sedangkan keterampilan baru yang ditunjukkan dengan kemampuan pendidik menyelesaikan proyek tindak lanjut yang diberikan oleh tim Kuanta. Prestasi pendidik yang ditunjukkan dapat memicu dan membawa siswa menjadi berprestasi karena peran pendidik sebagai contoh dan suri tauladan bagi siswa.
3. Peningkatan terhadap mutu sekolah dikarenakan pendidik dapat mengimplementasikan kinerja yang baik di sekolah. Peningkatan mutu sekolah dapat ditandai dengan peningkatan akreditasi sekolah dikarenakan akreditasi juga dipengaruhi oleh kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, meningkatkan kualitas lulusan yang dihasilkan di sekolah dan lain sebagainya.

Dampak dari pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan Kuanta sesuai dengan pendapat Hendry Simamora (Teguh et al., 2004) bahwa kegiatan pengembangan memberikan andil yang besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi dari suatu lembaga. Pendapat ini juga sejalan dengan pendapat Heidjrahman dan Husnan dalam (Said & Firman, 2021) bahwa perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang terhadap tugasnya. Dengan dilakukannya kegiatan pengembangan mutu kompetensi pendidik diharapkan pendidik memiliki pengetahuan, kemampuan dan keahlian untuk menjalankan peran, tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap efektifitas dan efisiensi lembaga

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Kuanta didapati hasil yang dapat menjawab fokus penelitian yang telah dipaparkan di awal.

Model Pengembangan Mutu Kompetensi Pendidik yang Dilakukan di Kuanta

Model pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuanta ada beberapa yaitu *training* (pelatihan), *coaching* (pembinaan), *mentoring* (pendampingan) dan *supervisi* (pengawasan). Model pengembangan mutu kompetensi pendidik yang digunakan ini didasarkan pada analisis kebutuhan yang dilakukan terhadap pendidik melalui pendekatan induktif dan deduktif. Model pengembangan mutu yang dilakukan juga didasarkan tren pengembangan mutu pendidikan yang ada pada era saat ini serta berdasarkan timbal balik dari kegiatan pengembangan mutu kompetensi pendidik yang sebelumnya telah dilakukan di Kuanta. **Perencanaan Pengembangan Mutu Kompetensi Pendidik yang Dilakukan di Kuanta**

Dalam merencanakan pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuanta dilakukan dengan melalui mekanisme berikut: 1. Analisis kebutuhan berdasarkan *school performance review* dan *training need analysis* yang dilakukan di sekolah dengan menggunakan pendekatan induktif dan deduktif; 2. Penyusunan desain pendekatan pelatihan yang akan dilakukan oleh tim Kuanta berdasarkan analisis kebutuhan yang telah dilakukan di awal; 3. Pengembangan materi dari kegiatan pengembangan mutu kompetensi pendidik yang

akan digunakan; dan 4. Perencanaan kegiatan evaluasi dari kegiatan pengembangan mutu kompetensi pendidik yang telah dilakukan di Kuanta.

Perencanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik disusun dengan mengikuti *key performance indicator* yang telah disusun oleh Kuanta setiap tahunnya berdasarkan hasil evaluasi kegiatan pengembangan mutu yang telah dilakukan sebelumnya. Indikator pengembangan mutu kompetensi pendidik juga didasarkan pada kompetensi yang ingin dikembangkan oleh pendidik. Setiap divisi di Kuanta terlibat dalam perencanaan pengembangan mutu kompetensi pendidik.

Strategi Implementasi Pengembangan Mutu Kompetensi Pendidik yang Dilakukan di Kuanta

Pengimplementasian pengembangan mutu kompetensi pendidik dilakukan dengan mendesain kebutuhan mutu, melakukan proses *training, coaching* dan *supervisi* lalu diakhiri dengan pemberian *feedback* dari Kuanta terhadap kegiatan pengembangan yang telah dilakukan. Dalam pengimplementasian dibutuhkan support dari berbagai pihak seperti dukungan dari pihak sekolah berupa pembiayaan dan saran, dukungan dari pihak pendidik dengan komitmen menyelesaikan pengembangan mutu yang dilakukan serta dari pihak Kuanta dengan integritas melaksanakan pengembangan mutu sesuai dengan MoU yang telah disepakati. Adapun strategi implementasi yang digunakan Kuanta dalam kegiatan pengembangan mutu kompetensi pendidik ialah dengan bekerja *base on target* yaitu selalu berupaya mencapai tujuan awal yang telah disepakati dan hal dijalankan dengan melakukan komunikasi secara intens dengan berbagai pihak yang tergabung dalam pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan.

Dampak Pengembangan Mutu Kompetensi Pendidik yang Dilakukan di Kuanta

Dampak dari pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuanta memberikan dampak yang positif dibuktikan dengan perubahan, peningkatan atau perbaikan terhadap kompetensi pedagogik, professional, kepribadian dan sosial pendidik dibuktikan dengan supervisi yang dilakukan di kelas. Selanjutnya dampak positif yang dirasakan berupa peningkatan prestasi pendidik yang akan membawa siswa menjadi siswa yang berprestasi. Dampak yang juga terjadi setelah pengembangan

mutu kompetensi pendidik adalah peningkatan mutu sekolah yang dibuktikan dengan peningkatan akreditasi.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kuanta

Dalam pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan di Kuanta diperlukan integritas dari setiap divisi di Kuanta dalam melaksanakan pengembangan mutu secara maksimal. Kuanta diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kegiatan pengembangan mutu kompetensi pendidik dengan mengikuti tren kompetensi pendidik yang terus berkembang. Kuanta juga dapat mempertahankan pelayanan terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan dengan menggunakan berbagai komponen dan produk yang bermutu agar memberkan dampak yang maksimal terhadap bidang pendidik kedepannya.

2. Bagi Pendidik

Dalam pengembangan mutu kompetensi pendidik yang diikuti, diharapkan pendidik dapat berkomitmen menyelesaikan proyek pengembangan mutu yang diberikan dengan bertanggungjawab sehingga pengembangan mutu kompetensi yang dilakukan dapat memberikan dampak yang maksimal terhadap peningkatan kompetensi pendidik dikarenakan dalam kegiatan pengembangan mutu kompetensi yang diperlukan walaupun perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang diberikan sudah maksimal namun jika tidak didukung oleh kesadaran pendidik untuk mengembangkan kompetensinya, pengembangan tersebut tidak dapat memberikan dampak secara maksimal.

3. Bagi Sekolah

Dalam pengembangan mutu kompetensi pendidik yang dilakukan, meskipun sekolah tidak menjadi subjek dalam kegiatan pengembangan ini namun sekolah dapat memberikan *support* atau dukungan kepada pendidik yang mengikuti pengembangan mutu dengan maksimal. Dukungan yang diberikan tidak hanya serta merta dalam bentuk pembiayaan dan sarana tetapi juga

berupa motivasi kepada pendidik untuk menyelesaikan pengembangan.

4. Bagi Penulis Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan dengan menggunakan pendekatan dan desain penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, & Muslimah. (2021). Memahami teknik pengolahan dan analisis data kualitatif. *Proceedings*, 1(1), 173–186. <https://e-proceedings.iain-palangkaraya.ac.id/index.php/PICIS/article/view/605/841>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Astutik, P., & Hariyati, N. (2023). Peran guru dan strategi pembelajaran dalam penerapan abad 21 pada pendidikan dasar dan menengah. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9(3), 619–638. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/39763-Article Text-60021-1-10-20210609.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/39763-Article%20Text-60021-1-10-20210609.pdf)
- Budiarta, P. S. (2018). Strategi implemmentasi kebijakan peningkatan mutu di sekolah menengah pertama negeri 1 srandakan. *Jurnal Spektrum Analisis Kebijakan Pendidikan*, 8(1), 41–49. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/sakp/article/view/15842/15327>
- Diat, P. L. (2016). Manajemen mutu pendidikan. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 8(2).
- Laporan kinerja 2022 direktorat jenderal guru dan tenaga kependidikan, 7 (2024).
- Gunawan, I. G. D., Pranata, Paramarta, I. M., Mertayasa, K., Pustikayasa, I. M., & Widyanto, I. P. (2020). Peningkatan mutu kompetensi guru sekolah dasar dalam menyongsong era society 5.0. *Prosiding Webinar Nasional IAHN-TP Palangka Raya 2020*, 1, 15–30. <https://prosiding.iahntp.ac.id/index.php/seminar-nasional/article/view/34/29>
- Hadi, A. (2018). Konsepsi manajemen mutu dalam pendidikan. *Jurnal Program Studi PGMI*, 5(2), 134–144. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.5260>
- Iryana, & Kawasati, R. (1990). Teknik pengumpulan data metode kualitatif. *Budidaya Ayam Ras Petelur (Gallus Sp.)*, 21(58), 99–104. <https://www.unhcr.org/publications/manuals/4d9352319/unhcr-protection-training-manual-european-border-entry-officials-2-legal.html?query=excom> 1989
- Ismakrufah, I., Maisyaroh, M., & Mustiningsih, M. (2019). Hubungan kompetensi guru, pelayanan tenaga administrasi sekolah dan motivasi belajar siswa. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 3(2), 77–84. <https://doi.org/10.17977/um025v3i22019p077>
- Jelita, N., Arum, W. S. A., & Zulaikha, S. (2017). Strategi pengembangan kualitas guru melalui program pengembangan keprofesian berkelanjutan di SMK al-bahari bekasi. *Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Manajemen Mutu Pendidikan*, 4(1), 30–37.
- Kusuma, W. (2023). Kelemahan guru ada pada kurangnya pelatihan. <https://derapguru.com/>. <https://derapguru.com/kelemahan-guru-ada-pada-kurangnya-pelatihan/>
- Nabila, A. (2022). Konsepsi manajemen, manajemen mutu dan manajemen mutu pendidikan. *Journal Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 3(1), 56–63. <https://www.pusdikra-publishing.com/index.php/jesa/article/view/390/333>
- Nellitawati, Aswardi, & Arwildayanto. (2019). Kepala sekolah sebagai pendidik dan pengawas dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 65–70. <https://doi.org/10.17977/um025v4i12019p065>
- Purba, Y. O., Fadhilaturrahmi, Purba, J. T., & Siahaan, K. W. A. (2021). Teknik uji instrumen penelitian Pendidikan. In A. Masruroh (Ed.), *Widini Bhakti Persada Bandung* (1st ed., Vol. 01, Issue 02). Widina Bhakti Persada. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/349518-teknik-uji-instrumen-penelitian-pendidik-a7482f0d.pdf>
- Rahman, A. (2022). Analisis pentingnya pengembangan kompetensi guru. *Ngabdimas*, 6(1), 8455–8466. <https://doi.org/10.36050/ngabdimas.v2i1.224>
- Rahmananda, D. (2019). Meningkatkan mutu dan profesionalisme guru. *Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 3(1), 218–226. <https://osf.io/preprints/inarxiv/myx2h>
- Raymond, Siregar, D. L., Indrawan, D. M. G., Sukma, D. M., Hartati, Sari, V. N., Andra, R. S., & Rilova, B. L. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (S. Kasman (ed.); 1st ed.). CV. Gita Lentera. <https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=>

- &id=2gLVEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA8&dq=Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+dian+lestari&ots=R4IPj-hnrs&sig=SRDo0EUURHtPMaUDDbnadqMufO8&redir_esc=y#v=onepage&q=Manajemen Sumber Daya Manusia dian lestari&f=false
- Said, M., & Firman, A. (2021). Konsep dan pengukuran efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. In F. Latief (Ed.), *Penerbit Goresa Pena* (1st ed.). Penerbit Goresa Pena.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja* (Anna (ed.); 1st ed.). Refika Aditama.
- Septianingrum, A. D., Suhandi, A. M., Putri, F. S., & Prihantini. (2022). Peningkatan kompetensi pendidik dalam literasi digital untuk menghadapi tantangan pembelajaran abad 21. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 137–145. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6555502>
- Sobri, A. Y. (2016). Model model pengembangan profesionalisme guru. *Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu*, 339–342.
- Sopian, A. (2016). Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan. *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88–97. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v1i1.10>
- Teguh, Ambar, S., & Rosidah, S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik* (2nd ed.). Graha Ilmu.
- Tuyudho, E. S., & Setiawan, R. (2018). *Hari pendidikan: PGRI soroti pelatihan guru yang masih kurang*. <https://Nasional.Tempo.Co/>. <https://nasional.tempo.co/read/1084908/hari-pendidikan-pgri-soroti-pelatihan-guru-yang-masih-kurang>
- Usiono, Widiastuty, R., & Azwardi. (2021). Evaluasi peningkatan mutu sekolah melalui pengembangan profesionalisme guru. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(3), 55–65. <https://doi.org/10.51178/cjerss.v2i3.227>
- Wardhana, B. S. K., & Trihantoyo, S. (2023). Profil kompetensi proffesionalisme guru dalam menerapkan thailand basic education core curriculum di banlanga school chana, thailand. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10(4), 745–754. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/56311>
- Wisesa, S. A., & Trihantoyo, S. (2023). Evaluasi pelatihan peningkatan kompetensi pustakawan dalam penggunaan SLIMS9: Studi kasus di SDN Pakis III/370 Surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 11(1), 745–756. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/55922-Article Text-120887-1-10-20230802.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/55922-Article%20Text-120887-1-10-20230802.pdf)
- Yasin, I. (2021). Problem kultural peningkatan mutu pendidikan di Indonesia: Perspektif total quality management. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 2(3), 239–246. <https://doi.org/10.54371/ainj.v2i3.87>
- Yasin, I. (2022). Guru profesional, mutu pendidikan dan tantangan pembelajaran. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Bidang Ilmu Pendidikan*, 3(1), 61–66. <https://journal.ainarapress.org/index.php/ainj/article/view/118/120>