

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

Landasan teori merupakan fondasi konseptual yang memberikan arah dan dasar pijakan bagi penelitian ini. Dalam kajian strategi pengembangan kompetensi guru, pemahaman teoretis sangat diperlukan agar penelitian tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga mampu menganalisis fenomena secara mendalam berdasarkan kerangka ilmiah yang sah. Oleh karena itu, teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini dipilih karena relevansi dan kontribusinya dalam memahami strategi manajemen pendidikan, khususnya pengembangan kompetensi guru. Adapun teori-teori yang digunakan meliputi: (1) teori strategi Mintzberg, (2) model evaluasi pelatihan Guskey, (3) pendekatan analisis SWOT, dan (4) kerangka Training Needs Assessment (TNA). Setiap teori memiliki kontribusi unik namun saling melengkapi dalam membangun pemahaman holistik tentang bagaimana kompetensi guru dapat dikembangkan secara efektif dalam konteks yang menantang.

Pendekatan integratif ini sejalan dengan karakteristik penelitian kualitatif yang menghargai *complexity* dan *ambiguity* sebagai *inherent features* dari *social phenomena*, sambil mengakui bahwa *understanding* yang *comprehensive* memerlukan *multiple lenses* untuk menangkap *richness* dan *nuanced nature* dari *human experience* (Lincoln, Y. S. & Guba, 1985).

2.1.1. Teori Kompetensi

Teori kompetensi yang dikembangkan oleh Spencer, L. M. & Spencer, (1993) menawarkan kerangka yang sangat relevan dalam konteks pengembangan kompetensi guru, khususnya di daerah dengan tantangan geografis dan sosial-ekonomi seperti Kabupaten Kaur. Model iceberg yang mereka kembangkan mengidentifikasi lima dimensi utama dari kompetensi: motives, traits, self-concept, knowledge, dan skills. Masing-masing dimensi ini berperan penting dalam membentuk kompetensi guru yang tidak hanya mampu menguasai materi ajar, tetapi juga memiliki sikap dan motivasi untuk terus berkembang meskipun menghadapi berbagai kendala.

Motivasi adalah dimensi pertama yang mencakup dorongan internal yang mendorong guru untuk bertahan dan berkembang dalam profesinya. Di daerah seperti Kabupaten Kaur, di mana keterbatasan infrastruktur dan akses ke pelatihan sangat terasa, motivasi intrinsik seorang guru untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan sangat penting. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan mencari peluang pengembangan diri meskipun tantangan lokal mungkin menghambat mereka untuk mengakses pelatihan formal. Oleh karena itu, pengembangan motivasi menjadi sangat penting untuk merancang program pelatihan yang tidak hanya menawarkan keterampilan, tetapi juga menggugah semangat dan komitmen guru untuk berinovasi dalam pengajaran.

Sifat pribadi (traits) mencakup karakteristik seperti ketekunan, kecerdasan emosional, dan kemampuan interpersonal. Dalam konteks pengembangan kompetensi guru di Kabupaten Kaur, aspek ini sangat relevan karena banyak guru

di daerah terpencil sering kali harus berhadapan dengan situasi yang menuntut ketahanan mental dan kemampuan beradaptasi. Pelatihan yang dirancang untuk memperkuat sifat-sifat ini akan membantu guru untuk lebih tangguh dalam menghadapi tantangan, baik dari sisi pengelolaan kelas maupun interaksi dengan siswa dan rekan kerja.

Konsep diri guru, atau self-concept, juga merupakan dimensi yang sangat penting dalam pengembangan kompetensi. Guru yang memiliki konsep diri sebagai agen perubahan dan pendidik yang berkomitmen akan lebih termotivasi untuk mengembangkan dirinya, bahkan dalam keterbatasan. Dalam konteks Kabupaten Kaur, program pelatihan yang membantu guru untuk memperkuat identitas profesional mereka dapat meningkatkan komitmen terhadap tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah.

Di sisi lain, pengetahuan dan keterampilan adalah dua dimensi yang lebih terlihat dan dapat dikembangkan melalui pelatihan yang sistematis. Pengetahuan guru tentang teknologi pendidikan dan pedagogi yang efektif sangat penting, terutama dalam mengatasi keterbatasan di daerah dengan akses terbatas ke sumber daya. Pelatihan yang memfokuskan pada penguasaan teknologi pembelajaran dan strategi pengajaran berbasis kebutuhan lokal dapat membantu meningkatkan kualitas pengajaran. Sementara itu, keterampilan praktis dalam mengelola kelas dan menggunakan teknologi akan sangat relevan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran, terutama bagi guru yang berada di daerah dengan keterbatasan sumber daya seperti Kabupaten Kaur.

Dengan demikian, model kompetensi Spencer & Spencer dapat diaplikasikan secara menyeluruh dalam merancang program pelatihan guru yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperhatikan dimensi motivasi dan konsep diri. Implementasi yang efektif dari model ini akan memerlukan pendekatan yang fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan lokal, memastikan bahwa setiap dimensi kompetensi guru dapat berkembang secara holistik dan berkelanjutan.

Studi empiris oleh Ariel & López, (2021) dalam "Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global" menunjukkan bahwa teachers yang successful dalam challenging environments often memiliki strong intrinsic motivation untuk serve their communities dan deep sense of purpose yang tidak mudah diukur melalui conventional assessments. Dan "guru yang berhasil di daerah terpencil umumnya memiliki motivasi intrinsik yang kuat dan konsep diri yang positif sebagai agen perubahan masyarakat."

Knowledge dan skills, yang merupakan visible portion dari iceberg, sering menjadi focus utama dari traditional professional development programs. Namun penelitian oleh Dr. Nufiar, (2012) menekankan bahwa kompetensi profesional dalam mengajar melampaui keterampilan teknis, menyoroti pentingnya sikap, keyakinan, dan komunikasi guru dengan siswa. Pengajaran yang efektif membutuhkan pembelajaran berkelanjutan dan lingkungan sosial yang mendukung untuk meningkatkan pemahaman dan keterlibatan siswa.

Self-concept sebagai dedicated educator yang committed kepada community development dapat menjadi powerful driver untuk continuous learning dan

improvement, bahkan ketika external rewards minimal. Penelitian longitudinal oleh Quines & Saycon, (2023) Studi ini menegaskan bahwa guru dengan identitas profesional yang kuat menunjukkan ketahanan tempat kerja dan komitmen organisasi yang lebih tinggi, memungkinkan mereka untuk secara efektif menghadapi tantangan dan terlibat dalam pengembangan profesional yang berkelanjutan, selaras dengan temuan Day dan Gu tentang kemampuan beradaptasi dan efektivitas.

2.1.2. Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia

Teori pengembangan sumber daya manusia yang dikembangkan oleh Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, (2022) dalam edisi terbaru "Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage" menyediakan systematic framework yang valuable untuk understanding professional development sebagai organized process. Noe et al. (2020, hlm. 347) mendefinisikan human resource development sebagai "the integrated use of training, organization development, and career development to improve individual, group, and organizational effectiveness." Namun implementasinya dalam konteks seperti Kabupaten Kaur memerlukan significant adaptations dan creative interpretations karena model ini originally developed untuk corporate settings dengan adequate resources.

Model systematic training yang diusulkan Noe et al. (2020, hlm. 351-356) mencakup empat tahap utama: needs assessment, ensuring employees' readiness for training, creating a learning environment, dan ensuring transfer of training. Dalam konteks pendidikan di daerah dengan keterbatasan sumber daya, setiap tahap

memerlukan adaptasi yang signifikan. Needs assessment, misalnya, dalam traditional HRD context melibatkan sophisticated data collection procedures yang may not be feasible dalam settings dengan limited resources.

2.1.3. Teori Transformational Leadership

Teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1994) dalam "Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership" menawarkan valuable insights tentang bagaimana leadership dapat create conditions yang support teacher development. Bass dan Avolio (1994, hlm. 3) mendefinisikan transformational leadership sebagai "leadership that occurs when leaders broaden and elevate the interests of their employees, when they generate awareness and acceptance of the purposes and mission of the group, and when they stir their employees to look beyond their own self-interest for the good of the group."

Empat dimensi transformational leadership yang dikemukakan Bass dan Avolio (1994, hlm. 5-8) - idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration - memerlukan careful adaptation dalam konteks Indonesian educational system dengan strong hierarchical traditions dan diverse cultural contexts. Idealized influence, misalnya, yang involves leaders acting sebagai role models, menjadi particularly complex dalam contexts dimana traditional authority structures may conflict dengan collaborative leadership approaches.

2.1.4. Teori Model Professional Development

Model Evaluasi Pengembangan Profesional yang dikemukakan oleh Guskey, (2002) memberikan pendekatan sistematis dalam menilai efektivitas program pelatihan guru, khususnya dalam konteks yang kompleks seperti yang dihadapi oleh Kabupaten Kaur. Model ini mencakup berbagai tahapan evaluasi yang bertujuan untuk mengevaluasi dampak pelatihan terhadap guru, sekolah, dan hasil pembelajaran siswa. Penerapan model ini dalam penelitian Anda dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai efektivitas strategi pengembangan kompetensi guru di daerah dengan keterbatasan sumber daya.

Evaluasi pertama yang perlu dilakukan adalah mengukur respons guru terhadap pelatihan yang mereka terima. Hal ini mencakup sejauh mana peserta merasa pelatihan tersebut relevan dengan kebutuhan mereka di kelas dan kualitas materi yang disampaikan. Di Kabupaten Kaur, hal ini dapat dilakukan dengan mengumpulkan umpan balik dari guru-guru yang telah mengikuti pelatihan. Informasi ini akan membantu untuk menilai apakah pelatihan tersebut memenuhi harapan dan memberikan manfaat langsung bagi guru, terutama dalam konteks geografis dan sosial yang menantang.

Selanjutnya, evaluasi berfokus pada pengukuran peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru setelah mengikuti pelatihan. Pada tahap ini, penting untuk melihat apakah guru menguasai teknik-teknik baru yang diajarkan dan sejauh mana mereka merasa lebih siap untuk mengimplementasikannya dalam praktik mengajar mereka. Di SMP Negeri Kabupaten Kaur, hal ini bisa diukur dengan mengamati kemampuan guru dalam menggunakan teknologi atau metode pedagogik baru yang

telah diajarkan dalam pelatihan, serta seberapa sering mereka menerapkannya di kelas.

Evaluasi berikutnya mengukur perubahan dalam perilaku mengajar guru setelah pelatihan. Di sini, penting untuk melihat apakah guru mulai menggunakan teknik baru dalam interaksi mereka dengan siswa dan apakah mereka menunjukkan peningkatan dalam kualitas pengajaran mereka. Dalam konteks Kabupaten Kaur, evaluasi ini dapat dilakukan dengan observasi langsung di kelas untuk mengidentifikasi apakah guru mengadaptasi pendekatan baru dan bagaimana mereka menyesuaikan metode tersebut dengan kondisi kelas yang ada.

Selain itu, evaluasi juga perlu melihat dampak pelatihan terhadap tingkat organisasi, yaitu pada sekolah itu sendiri. Hal ini mencakup analisis tentang bagaimana pelatihan telah berkontribusi pada peningkatan kualitas manajemen sekolah, serta apakah ada perubahan dalam budaya kerja dan kolaborasi antar guru. Di Kabupaten Kaur, evaluasi ini dapat dilakukan dengan berdiskusi bersama kepala sekolah dan pengawas untuk melihat apakah pelatihan mempengaruhi kebijakan dan praktik di tingkat sekolah, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru.

Terakhir, dampak pelatihan terhadap hasil pembelajaran siswa menjadi salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk dievaluasi. Hal ini berfokus pada apakah peningkatan kompetensi guru berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa. Di Kabupaten Kaur, evaluasi ini dapat dilakukan dengan memantau perubahan dalam prestasi akademik siswa setelah guru mengikuti pelatihan. Peningkatan dalam pencapaian akademik siswa akan menjadi indikator utama apakah pelatihan

yang diberikan berdampak positif pada kualitas pembelajaran yang diberikan oleh guru.

Dengan pendekatan yang sistematis ini, model Guskey memberikan kerangka yang komprehensif untuk mengevaluasi keberhasilan pengembangan kompetensi guru. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk tidak hanya menilai dampak jangka pendek pelatihan, tetapi juga pengaruh jangka panjangnya terhadap kualitas pengajaran guru dan hasil belajar siswa.

2.1.5. Teori Andragogi

Teori *andragogi*, yang pertama kali diperkenalkan oleh Malcolm Knowles pada tahun 1970-an, adalah teori pembelajaran yang dirancang khusus untuk orang dewasa. Dalam konteks pengembangan kompetensi guru, teori ini sangat relevan, mengingat bahwa guru adalah individu dewasa yang memiliki pengalaman hidup yang kaya dan membutuhkan pendekatan pembelajaran yang berbeda dari anak-anak. Pembelajaran orang dewasa, khususnya guru, harus memperhatikan pengalaman mereka, motivasi mereka untuk belajar, dan keterlibatan mereka dalam proses pembelajaran.

Menurut Knowles, (1980) andragogi adalah seni dan ilmu mengajar orang dewasa, yang didasarkan pada enam asumsi dasar yang membedakan pembelajaran orang dewasa dari anak-anak. Adapun enam asumsi dasar tersebut adalah:

1. Kebutuhan untuk Mengetahui:

Orang dewasa, termasuk guru, perlu memahami alasan mengapa mereka harus mempelajari sesuatu sebelum mereka bersedia untuk terlibat dalam proses pembelajaran. Dalam konteks pengembangan kompetensi guru di SMP Negeri

Kabupaten Kaur, penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan memiliki relevansi langsung dengan tugas sehari-hari guru. Misalnya, pelatihan yang mengajarkan cara-cara mengintegrasikan teknologi dalam pengajaran atau metode pengajaran yang baru harus dijelaskan dengan jelas mengapa keterampilan tersebut penting bagi guru.

2. **Pengalaman sebagai Sumber Pembelajaran:**

Guru, sebagai individu dewasa, memiliki pengalaman yang kaya dalam mengajar. Oleh karena itu, program pengembangan kompetensi guru di SMP Negeri Kabupaten Kaur seharusnya memanfaatkan pengalaman mereka sebagai sumber utama pembelajaran. Dengan menghargai pengalaman yang dimiliki oleh guru, program pelatihan bisa lebih berbasis pada masalah nyata yang dihadapi guru dalam kelas, seperti cara menangani beragam karakter siswa atau mengelola kelas dengan efektif.

3. **Kesiapan untuk Belajar:**

Orang dewasa akan lebih siap untuk belajar ketika mereka merasakan kebutuhan untuk belajar. Begitu juga dengan guru di SMP Negeri Kabupaten Kaur, mereka akan lebih siap mengikuti pelatihan yang relevan dengan tantangan yang mereka hadapi di lapangan, misalnya perubahan dalam kurikulum atau pengajaran berbasis teknologi. Program pelatihan yang berfokus pada kebutuhan nyata mereka akan lebih meningkatkan keterlibatan guru dalam proses pembelajaran.

4. **Orientasi Pembelajaran:**

Pembelajaran orang dewasa cenderung berorientasi pada pemecahan masalah.

Guru di SMP Negeri Kabupaten Kaur, misalnya, akan lebih efektif belajar melalui metode pembelajaran berbasis masalah (Problem-Based Learning), di mana mereka diberikan kasus nyata yang sering mereka hadapi dalam kelas, seperti cara mengatasi kesulitan siswa atau menangani keterbatasan sumber daya dalam pengajaran.

5. **Motivasi untuk Belajar:**

Orang dewasa, termasuk guru, lebih termotivasi oleh faktor intrinsik, seperti peningkatan kualitas pengajaran dan pengembangan diri profesional, daripada hanya sekadar mendapat pengakuan eksternal. Dalam konteks pengembangan kompetensi guru di SMP Negeri Kabupaten Kaur, program pelatihan yang memberikan manfaat langsung bagi karier dan kualitas pengajaran mereka akan lebih efektif dalam meningkatkan motivasi guru.

6. **Kemandirian dalam Pembelajaran:**

Guru, sebagai individu dewasa, lebih suka memiliki kontrol terhadap proses pembelajaran mereka sendiri. Mereka ingin memilih topik yang mereka anggap paling relevan dengan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, program pengembangan kompetensi guru di SMP Negeri Kabupaten Kaur harus memberikan kesempatan bagi guru untuk mengatur jalannya pelatihan, memilih pelatihan sesuai dengan kebutuhan spesifik mereka, dan memastikan bahwa pelatihan tersebut fleksibel serta dapat diakses kapan saja.

Penerapan teori andragogi dalam pengembangan kompetensi guru di SMP Negeri Kabupaten Kaur dapat mencakup beberapa aspek berikut:

1. **Menyusun Program Pelatihan yang Relevan dengan Kebutuhan Guru:**

Program pelatihan harus dirancang agar sesuai dengan tantangan yang dihadapi oleh guru di SMP Negeri Kabupaten Kaur. Misalnya, pelatihan mengenai penggunaan teknologi dalam pengajaran dapat diberikan kepada guru yang belum familiar dengan alat-alat digital, atau pelatihan dalam pengelolaan kelas yang efektif bagi guru yang menghadapi masalah disiplin di kelas.

2. **Pembelajaran Berbasis Pengalaman:**

Dalam setiap sesi pelatihan, pengalaman guru harus dihargai dan dimanfaatkan. Misalnya, dalam pelatihan pengajaran berbasis teknologi, guru dapat diminta untuk berbagi pengalaman mereka dalam menggunakan teknologi di kelas, sehingga pelatihan tersebut berbasis pada pengalaman nyata dan bukan hanya teori.

3. **Pendekatan Kolaboratif dalam Pembelajaran:**

Mengingat bahwa guru bekerja dalam tim di sekolah, pendekatan kolaboratif dalam pelatihan akan memperkuat pengembangan kompetensi mereka. Program pelatihan yang memfasilitasi diskusi kelompok, berbagi pengalaman antar guru, dan bekerja sama dalam menyelesaikan masalah di kelas akan lebih efektif dibandingkan dengan pelatihan yang bersifat individual.

4. **Meningkatkan Kemandirian Guru dalam Pembelajaran:**

Guru di SMP Negeri Kabupaten Kaur dapat diberikan kebebasan untuk memilih topik pelatihan yang mereka rasa paling relevan dengan kebutuhan mereka. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pembelajaran, karena mereka merasa lebih memiliki kontrol terhadap apa yang mereka pelajari.

5. **Evaluasi dan Umpan Balik:**

Setelah setiap sesi pelatihan, guru harus diberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik dan melakukan refleksi terhadap materi yang telah dipelajari. Evaluasi yang berbasis pada pengalaman mereka akan membantu pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Teori andragogi memberikan dasar yang kuat dalam merancang program pengembangan kompetensi guru di SMP Negeri Kabupaten Kaur, mengingat bahwa guru adalah individu dewasa yang membawa pengalaman hidup dan profesional yang kaya. Dengan mengadopsi prinsip-prinsip andragogi, program pelatihan guru dapat dirancang untuk lebih relevan, berbasis pengalaman, dan memotivasi guru untuk belajar secara mandiri. Penerapan teori ini akan menghasilkan strategi pengembangan kompetensi yang lebih efektif, yang dapat diterapkan di SMP Negeri Kabupaten Kaur untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Pengembangan kompetensi guru adalah proses yang sangat kompleks, terutama di daerah seperti Kabupaten Kaur yang menghadapi tantangan geografis dan sosial-ekonomi. Dalam rangka mencapai keberhasilan yang berkelanjutan, diperlukan pendekatan teoretis yang holistik yang mengintegrasikan beberapa perspektif utama, seperti model kompetensi Spencer & Spencer (1993), teori pengembangan sumber daya manusia Noe et al. (2020), kepemimpinan transformasional Bass & Avolio (1994), model evaluasi Guskey (2002), dan prinsip andragogi Knowles (1980). Integrasi teori-teori ini memberi landasan kuat dalam merancang dan menilai program pengembangan kompetensi guru. Namun, untuk

memastikan teori-teori ini relevan dengan konteks lokal Kabupaten Kaur, beberapa penyesuaian penting perlu dilakukan, baik dalam segi kebijakan, praktik, maupun solusi yang dapat diterapkan di lapangan.

Sebagai daerah dengan keragaman sosial-ekonomi dan geografis yang luas, Kabupaten Kaur memerlukan pendekatan yang kontekstual dalam mengimplementasikan pengembangan kompetensi guru. Penyesuaian teori Spencer & Spencer tentang dimensi kompetensi guru, yang mencakup motivasi, sifat pribadi, pengetahuan, keterampilan, dan konsep diri, sangat penting untuk merancang program pelatihan yang tidak hanya menekankan keterampilan teknis tetapi juga memperhatikan motivasi internal guru. Hal ini sangat relevan mengingat banyak guru di Kabupaten Kaur menghadapi keterbatasan akses terhadap pelatihan formal. Oleh karena itu, program yang mengedepankan aspek motivasi dan pengembangan pribadi akan lebih efektif untuk mendorong guru agar terus berkembang, meskipun mereka berada dalam keterbatasan akses ke pelatihan.

Kolaborasi yang kuat dengan stakeholder eksternal, seperti masyarakat, orang tua, dan sektor swasta, menjadi sangat penting dalam menciptakan program pengembangan kompetensi yang lebih responsif terhadap kebutuhan lokal. Teori kepemimpinan transformasional Bass & Avolio menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan individu, yang juga dapat diterapkan oleh kepala sekolah di Kabupaten Kaur. Pemimpin yang visioner dan inspiratif dapat memotivasi guru untuk berpartisipasi aktif dalam pelatihan dan mengimplementasikan perubahan yang dibutuhkan di sekolah mereka. Selain itu, melibatkan masyarakat dalam merancang pelatihan yang sesuai

dengan tantangan lokal akan membuat program tersebut lebih relevan dan berdampak langsung pada kualitas pendidikan di daerah tersebut.

Namun, tantangan utama dalam pengembangan kompetensi guru di Kabupaten Kaur adalah akses terbatas terhadap teknologi, keterbatasan fasilitas pelatihan, dan rendahnya partisipasi guru dalam program pelatihan. Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, beberapa solusi praktis dapat diterapkan. Misalnya, pelatihan berbasis mobile bisa menjadi solusi yang efektif bagi guru di daerah dengan keterbatasan infrastruktur. Dengan teknologi mobile, pelatihan dapat diakses meskipun di daerah dengan konektivitas internet yang buruk. Selain itu, model pelatihan berbasis peer coaching memungkinkan guru untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan, yang sangat berguna dalam menciptakan kolaborasi antara guru, terutama di daerah yang jauh dari pusat pelatihan. Ini akan membantu mengurangi ketergantungan pada pelatihan eksternal yang mahal dan tidak selalu dapat diakses oleh guru di daerah terpencil.

Evaluasi berkelanjutan menjadi aspek penting dalam memastikan keberlanjutan program pelatihan. Model evaluasi Guskey (2002) menekankan bahwa evaluasi tidak hanya dilakukan setelah pelatihan selesai, tetapi juga secara rutin selama pelatihan dan pasca-pelatihan. Evaluasi ini melibatkan pemantauan perubahan perilaku guru, dampak terhadap kualitas pengajaran, serta pengaruhnya terhadap hasil belajar siswa. Dengan sistem feedback yang berkelanjutan, kepala sekolah dan pengawas dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari program pelatihan, sehingga memungkinkan perbaikan berkelanjutan. Umpan balik ini sangat penting untuk menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan guru dan

memastikan bahwa pelatihan tersebut memberikan manfaat nyata dalam praktik mengajar mereka.

Secara keseluruhan, integrasi teori-teori yang ada dengan penyesuaian konteks lokal Kabupaten Kaur, serta penerapan solusi praktis yang berbasis pada teknologi dan kolaborasi antar stakeholder, akan menciptakan framework yang lebih efektif dalam pengembangan kompetensi guru. Melalui evaluasi yang berkelanjutan dan dukungan yang kuat dari berbagai pihak, program pelatihan ini akan menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa di Kabupaten Kaur.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama dan Tahun Publish | Judul Objek dan Subjek | Objek dan Subjek | Teknik Pengorganisasian dan Analisis Data | Hasil Penelitian |
|----|---------------------------------|---|--|---|---|
| 1 | En Vater Mahulane et al., 2020) | <i>Effect of Professionalism and Competence of Teachers on Teacher Performance and Its Impact on Student Learning Outcomes at Harapan Mandiri College</i> | Objek: Profesionalisme dan kompetensi guru Subjek: 95 guru di SMP Negeri 1 Babahrot dan SMP Negeri 2 Susoh, Aceh Barat Daya | Teknik: Penelitian deskriptif kuantitatif dengan sampling jenuh/sensus Analisis: Path analysis | Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru - Kompetensi berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja guru - Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil |

| | | | | | |
|---|-------------------------|---|---|--|--|
| | | | | | belajar siswa Kinerja guru sebagai mediator parsial dalam mempengaruhi profesionalisme dan kompetensi terhadap hasil belajar siswa |
| 2 | (Julianda et al., 2024) | Academic Supervision by School Principals: Enhancing Junior High School Teachers' Professional Competence | Objek: Supervisi akademik kepala sekolah Subjek: Kepala sekolah, guru senior, dan siswa di SMP Negeri 1 Babahrot dan SMP Negeri 2 Susoh, Aceh Barat Daya | Teknik: Penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi Analisis: Triangulasi teknik melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi | - Kepala sekolah menggunakan pendekatan sistematis dalam supervisi akademik - Praktik supervisi yang efektif meningkatkan kualitas mengajar dan hasil belajar siswa - Tantangan utama: keterbatasan waktu dan kebutuhan supervisor berpengalaman - Supervisi akademik berperan vital dalam membangun profesionalisme guru |
| 3 | (Erni Ratna Dewi et | Exploring the Relationship | Objek: Pengembangan profesional | Teknik: Literature review An | - Pengembangan profesional |

| | | | | | |
|---|---------------------------------|---|---|--|---|
| | al., 2024) | between Teacher Professional Developmen t and Student Learning Outcomes | guru dan hasil pembelajaran siswa Sub jek: Guru- guru di berbagai tingkat pendidikan | alisis: Analisis tematik dari berbagai artikel dan jurnal terkait | guru berkontribusi signifikan terhadap peningkatan hasil belajar siswa - Peningkatan kompetensi pedagogik, pemanfaatan teknologi, dan manajemen kelas menjadi kunci keberhasilan - Diperlukan kolaborasi antara pemerintah, institusi pendidikan, dan guru untuk sistem pengembangan berkelanjutan |
| 4 | (Ahmm ed et al., 2022) | <i>Effectiveness of Need- Based Teacher's Training Program to Enhance Online Teaching Quality</i> | Objek: Program pelatihan guru berbasis kebutuhan untuk pembelajaran online Su bjek: 116 guru (79 laki- laki, 37 perempuan) dari 6 institusi pendidikan dasar dan menengah di 4 distrik Bangladesh | Teknik: Mixed-method sequential explanatory design (MSED) A nalisis: Deskriptif, korelasi bivariat, paired t-test (kuantitatif); Interpretative Phenomenolog ical Analysis/IPA (kualitatif) | - Program pelatihan berbasis kebutuhan efektif meningkatkan kualitas pembelajaran online - Peningkatan signifikan dalam kepercayaan diri ($p < 0.001$) dan kepuasan guru ($p < 0.001$) - Hambatan utama: kurang familiar |

| | | | | | |
|---|----------------------------|--|---|---|--|
| | | | | | dengan tools online, keterampilan digital terbatas, konektivitas internet tidak stabil - 69.19% guru menjawab benar dalam assessment pasca pelatihan - Pelatihan meningkatkan kemampuan teknologi, manajemen waktu, dan engagement siswa |
| 5 | (Reresi & Lamatikan, 2023) | Strategi Pengembangan Kompetensi Guru di Daerah Tertinggal | Objek: Kompetensi guru Subjek: Guru di daerah tertinggal | Penelitian kepustakaan (Library Research) dengan metode deskriptif menggunakan triangulasi teori dan sumber | Kondisi pendidikan di daerah tertinggal membutuhkan guru dengan kompetensi pedagogik yang baik. Strategi pengembangan diperlukan melalui kolaborasi antara pemerintah, sekolah, guru, dan masyarakat setempat |
| 6 | (Tyagita & Iriani, 2018) | Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik | Objek: Kompetensi pedagogik guru Subjek: | Wawancara, observasi, studi dokumen dengan | Sekolah berada di kuadran SO (<i>Strength-Opportunity</i>) |

| | | | | | |
|---|------------------------|---|--|---|--|
| | | Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah | ek: 1 kepala sekolah, 1 wakil kepala sekolah, 6 guru | triangulasi sumber. Analisis SWOT untuk faktor internal dan eksternal | yang mendukung strategi agresif. Terdapat 6 rencana strategis untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru melalui kolaborasi |
| 7 | (Cheng et al., 2023) | Practices of Teaching Competency Development | Objek: Pengembangan kompetensi mengajar Subjek: Guru pendidikan tinggi di berbagai institusi | Studi kasus dengan pendekatan kualitatif | Pengembangan kompetensi mengajar memerlukan praktik internasional, institusional, dan individual yang terintegrasi |
| 8 | (Hairudi et al., 2023) | Principal's Strategy in Developing Teacher Pedagogic and Professional Competency to Improve Education Quality | Objek: Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi guru Subjek: Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru SMAN 1 Lambahong dan SMAN 1 Tebing Tinggi | Wawancara mendalam, observasi, dokumentasi dengan triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Analisis data Miles dan Huberman | Strategi komunikasi, pembinaan, dan kemitraan efektif dalam mengembangkan kompetensi pedagogik dan profesional guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan |