

PERENCANAAN PENGEMBANGAN GURU

Viktory N.J. Rotty^{1*}, Johan Reimon Batmetan², Ahmad Nur Cahyo³, Andi Anugrah Batari Fatimah⁴, Rafika Rasdin⁵, Rahmawati Suwarsono⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Negeri Manado, Jl. Kampus Unima Tosaru, Tondano, Minahasa, 95618, Indonesia

*Alamat email penulis koresponden: viktoryrotty@unima.ac.id

Abstrak

Perencanaan Pengembangan Guru adalah proses yang membantu guru untuk meningkatkan kompetensi dan memperoleh keterampilan baru dalam menjalankan tugas mereka. Tujuan dari perencanaan ini adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran siswa dan memenuhi standar profesional bagi guru. Langkah-langkah dalam perencanaan pengembangan guru meliputi identifikasi kebutuhan, penetapan tujuan dan sasaran, pemilihan program dan aktivitas, pertimbangan sumber daya, dan evaluasi dan pengukuran hasil. Perencanaan pengembangan guru harus dilakukan secara teratur untuk memastikan bahwa guru memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas bagi siswa.

Kata Kunci: guru, pengembangan, perencanaan, proses belajar, professional

Abstract

Teacher development planning is a process that assists teachers in enhancing their competencies and acquiring new skills to perform their duties effectively. The objective of this planning is to improve the quality of student learning and ensure teachers meet professional standards. The steps involved in teacher development planning include identifying needs, setting goals and objectives, selecting programs and activities, considering available resources, and evaluating and measuring outcomes. Teacher development planning must be conducted regularly to ensure that teachers possess the necessary skills to deliver high-quality instruction to students.

Keywords: teacher, development, planning, learning process, professional

PENDAHULUAN

Guru memegang peran penting dalam sistem pendidikan. Mereka membantu siswa untuk memahami materi dan membentuk sikap dan nilai yang positif. Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi dan keterampilan yang baik untuk melakukan tugas mereka dengan baik. Perencanaan Pengembangan Guru adalah proses yang membantu guru untuk meningkatkan kompetensi dan memperoleh keterampilan baru dalam menjalankan tugas mereka. Perencanaan pengembangan guru melibatkan identifikasi kebutuhan, penetapan tujuan dan sasaran, pemilihan program dan aktivitas, pertimbangan sumber daya, dan evaluasi dan pengukuran

hasil (Saidah & Imron, 2022). Ini membantu guru untuk memenuhi standar profesional dan memberikan pembelajaran yang berkualitas bagi siswa. Dengan demikian, perencanaan pengembangan guru harus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan untuk memastikan bahwa guru memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas bagi siswa (Evans, 2002).

Di Indonesia, ada beberapa permasalahan yang menghambat perencanaan pengembangan guru yang efektif. Beberapa di antaranya adalah: Kurangnya dukungan dana: Dalam beberapa kasus, pemerintah tidak memberikan dukungan finansial yang cukup untuk melakukan perencanaan pengembangan guru secara efektif. Ini membuat beberapa sekolah kesulitan untuk menyediakan program dan aktivitas pengembangan guru yang berkualitas. Kurangnya partisipasi guru: Beberapa guru tidak tertarik untuk mengikuti program perencanaan pengembangan guru karena mereka merasa kurang memiliki waktu atau kurangnya dukungan dari sekolah atau pemerintah (Merliza, 2021). Kurangnya evaluasi dan pengukuran hasil: Beberapa program perencanaan pengembangan guru tidak dilakukan evaluasi dan pengukuran hasil secara teratur. Hal ini membuat sulit untuk mengetahui seberapa efektif program tersebut dalam meningkatkan kompetensi guru. Kurangnya standar profesional: Di Indonesia, tidak ada standar profesional yang jelas untuk guru. Hal ini membuat sulit untuk menentukan tujuan dan sasaran perencanaan pengembangan guru. Sumber daya yang terbatas: Beberapa sekolah memiliki sumber daya yang terbatas, seperti fasilitas, bahan ajar, dan perangkat teknologi. Ini membuat sulit untuk melakukan perencanaan pengembangan guru yang efektif. Untuk memastikan perencanaan pengembangan guru yang efektif, permasalahan-permasalahan ini harus diberikan solusi yang tepat dan dilakukan tindakan yang sesuai untuk memecahkan masalah.

Program Merdeka Belajar merupakan program yang memberikan bantuan pembelajaran bagi siswa yang kurang mampu di Indonesia. Namun, meskipun program ini bertujuan untuk meningkatkan pendidikan, ada beberapa permasalahan yang menghambat perencanaan pengembangan guru pada program ini. Beberapa di antaranya adalah: Kurangnya dukungan pemerintah: Beberapa pemerintah daerah tidak memberikan dukungan yang cukup untuk melakukan perencanaan

pengembangan guru secara efektif. Hal ini membuat program Merdeka Belajar kurang efektif. Kurangnya sumber daya: Sumber daya seperti fasilitas, peralatan, dan bahan ajar yang dibutuhkan untuk program perencanaan pengembangan guru pada program Merdeka Belajar seringkali kurang memadai (Kustini, 2022). Kurangnya partisipasi guru: Beberapa guru tidak tertarik untuk mengikuti program perencanaan pengembangan guru karena mereka merasa kurang memiliki waktu atau kurangnya dukungan dari sekolah atau pemerintah. Kurangnya evaluasi dan pengukuran hasil: Beberapa program perencanaan pengembangan guru pada program Merdeka Belajar tidak dilakukan evaluasi dan pengukuran hasil secara teratur (Hidayati et al., 2023). Hal ini membuat sulit untuk mengetahui seberapa efektif program tersebut dalam meningkatkan kompetensi guru. Untuk memastikan perencanaan pengembangan guru yang efektif pada program Merdeka Belajar, permasalahan-permasalahan ini harus diberikan solusi yang tepat dan dilakukan tindakan yang sesuai untuk memecahkan masalah

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, beberapa solusi telah ditemukan untuk memecahkan permasalahan perencanaan pengembangan guru pada program Merdeka Belajar di Indonesia. Beberapa di antaranya adalah: Dukungan pemerintah: Pemerintah harus memberikan dukungan yang cukup dan memprioritaskan program perencanaan pengembangan guru pada program Merdeka Belajar (Falloon, 2020). Penambahan sumber daya: Sumber daya seperti fasilitas, peralatan, dan bahan ajar harus ditingkatkan untuk memastikan perencanaan pengembangan guru yang efektif (Stronge, 2018). Partisipasi guru: Guru harus diberikan insentif dan dukungan untuk mengikuti program perencanaan pengembangan guru (Voogt et al., 2018). Evaluasi dan pengukuran hasil: Program perencanaan pengembangan guru harus dilakukan evaluasi dan pengukuran hasil secara teratur untuk memastikan program ini efektif dalam meningkatkan kompetensi guru (Handelzalts, 2019). Peningkatan kualitas guru: Program perencanaan pengembangan guru harus berfokus pada peningkatan kualitas guru melalui pelatihan dan pembinaan secara berkesinambungan (Elbaz, 2018). Kerjasama dengan sekolah dan lembaga pendidikan: Pemerintah dan sekolah harus bekerja sama untuk menjamin kualitas program perencanaan pengembangan guru pada program Merdeka Belajar. Dengan memperhatikan solusi-solusi ini, diharapkan

perencanaan pengembangan guru pada program Merdeka Belajar akan lebih efektif dan mencapai tujuannya untuk meningkatkan pendidikan di Indonesia.

Walaupun sudah banyak penelitian yang dilakukan mengenai perencanaan pengembangan guru di Indonesia, namun masih terdapat beberapa gap riset yang perlu difokuskan. Beberapa di antaranya adalah: Kurangnya data dan informasi: Masih kurangnya data dan informasi mengenai situasi dan kondisi guru di Indonesia, sehingga menyulitkan dalam melakukan perencanaan pengembangan guru yang efektif (R. Richards et al., 2018). Belum adanya evaluasi yang efektif: Beberapa penelitian menunjukkan bahwa evaluasi perencanaan pengembangan guru belum dilakukan secara efektif, sehingga sulit untuk menentukan keberhasilan program. Fokus pada kuantitas bukan kualitas: Banyak program perencanaan pengembangan guru hanya fokus pada jumlah guru yang mengikuti program tanpa memperhatikan kualitas dan efektivitas program tersebut. Kurangnya dukungan dan insentif bagi guru: Beberapa guru merasa tidak menerima dukungan dan insentif yang cukup dalam mengikuti program perencanaan pengembangan guru, sehingga mengurangi motivasi mereka (Darling-Hammond, 2017). Kerjasama yang kurang efektif: Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kerjasama antara pemerintah, sekolah, dan lembaga pendidikan kurang efektif, sehingga mempengaruhi keberhasilan program perencanaan pengembangan guru. Dengan memperhatikan gap riset ini, diharapkan penelitian-penelitian berikutnya akan memfokuskan pada masalah-masalah tersebut dan menghasilkan solusi-solusi yang lebih efektif dan bermanfaat bagi perencanaan pengembangan guru di Indonesia.

Perencanaan pengembangan guru adalah hal yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu, beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dalam hal ini. Model Perencanaan Pengembangan Guru: Beberapa penelitian telah mengembangkan model-model perencanaan pengembangan guru yang sesuai dengan situasi dan kondisi guru di Indonesia. Model-model ini mencakup aspek-aspek seperti motivasi, dukungan, insentif, dan pelatihan (Mathew et al., 2017). Studi Kasus: Penelitian juga dilakukan dengan melakukan studi kasus terhadap program-program perencanaan pengembangan guru yang telah dilakukan. Studi kasus ini mencakup analisis situasi dan kondisi guru, evaluasi program, dan identifikasi masalah yang dihadapi (Gibbons

& Cobb, 2017). Survei: Beberapa penelitian juga menggunakan survei untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai situasi dan kondisi guru. Survei ini mencakup aspek-aspek seperti motivasi, dukungan, insentif, dan pelatihan (Dolev & Leshem, 2017). Kerjasama: Beberapa penelitian juga melakukan kerjasama dengan pemerintah, sekolah, dan lembaga pendidikan untuk mengatasi masalah-masalah perencanaan pengembangan guru. Kerjasama ini mencakup aspek-aspek seperti dukungan, insentif, dan pelatihan. Analisis Sistem: Beberapa penelitian juga melakukan analisis sistem untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang dihadapi dalam perencanaan pengembangan guru. Analisis ini mencakup aspek-aspek seperti regulasi, prosedur, dan sosial budaya. Dari penelitian-penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa perencanaan pengembangan guru di Indonesia masih menghadapi beberapa masalah yang memerlukan solusi dan upaya yang lebih baik. Oleh karena itu, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengatasi masalah-masalah tersebut.

Novelty dalam penelitian tentang perencanaan pengembangan guru di Indonesia adalah bagian yang penting untuk membedakan antara penelitian ini dan penelitian lain yang pernah dilakukan sebelumnya. Novelty dapat berupa pendekatan baru, hasil penelitian yang berbeda, atau solusi yang inovatif untuk masalah yang dihadapi dalam perencanaan pengembangan guru. novelty yang dapat ditemukan dalam penelitian tentang perencanaan pengembangan guru di Indonesia adalah sebagai berikut: Pendekatan Baru: Penelitian yang menggunakan pendekatan baru, seperti pendekatan sistem atau pendekatan partisipatif, dapat dikatakan memiliki novelty yang tinggi. Hasil yang Berbeda: Penelitian yang menghasilkan temuan yang berbeda dari penelitian sebelumnya, seperti menemukan faktor-faktor baru yang mempengaruhi perencanaan pengembangan guru, memiliki novelty yang tinggi. Solusi Inovatif: Penelitian yang menawarkan solusi baru dan inovatif untuk masalah perencanaan pengembangan guru, seperti mengintegrasikan teknologi dalam perencanaan pengembangan guru, memiliki novelty yang tinggi. Dengan demikian, penting untuk menemukan novelty yang tepat dalam penelitian tentang perencanaan pengembangan guru di Indonesia agar penelitian memiliki nilai tambah dan berbeda dari penelitian lain. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pendekatan yang inovatif untuk masalah yang dihadapi dalam perencanaan pengembangan guru di

Indonesia.

METODE PENELITIAN

Untuk menganalisis pendekatan inovatif pada perencanaan pengembangan guru di Indonesia, metode penelitian yang bisa digunakan adalah: Studi Literatur: melakukan analisis terhadap literatur yang ada mengenai pendekatan inovatif dalam perencanaan pengembangan guru dan bagaimana implementasi di Indonesia. Survei: melakukan survei terhadap guru, pemangku kebijakan, dan stakeholders lain yang berkepentingan untuk mengumpulkan data dan opini mengenai pendekatan inovatif dalam perencanaan pengembangan guru. Wawancara: melakukan wawancara mendalam dengan guru, pemangku kebijakan, dan ahli pendidikan untuk memperoleh informasi dan pandangan lebih detail mengenai pendekatan inovatif dalam perencanaan pengembangan guru. Observasi: melakukan observasi terhadap program pengembangan guru untuk menilai efektivitas dan tingkat implementasi pendekatan inovatif dalam perencanaan pengembangan guru. Metode penelitian ini digabungkan dan dilakukan secara bersamaan untuk memperoleh data dan informasi yang akurat dan komprehensif mengenai pendekatan inovatif dalam perencanaan pengembangan guru di Indonesia

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi literatur mengenai analisis terhadap pendekatan inovatif dalam perencanaan pengembangan guru dan implementasinya di Indonesia mungkin menghasilkan informasi sebagai berikut: Definisi dan konsep pendekatan inovatif dalam perencanaan pengembangan guru, yang mencakup metodologi dan strategi baru untuk meningkatkan kualitas guru dan profesionalisme mereka. Kelebihan dan manfaat pendekatan inovatif, seperti memfasilitasi pembelajaran yang lebih efektif dan efisien, meningkatkan keterampilan digital, dan memfasilitasi pengembangan karir guru. Studi kasus dari implementasi pendekatan inovatif di beberapa negara, termasuk Indonesia, yang menunjukkan tingkat keberhasilan dan tantangan yang dihadapi. Analisis terhadap faktor yang mempengaruhi implementasi pendekatan inovatif, seperti dukungan pemangku kebijakan, sumber daya, dan resistensi dari guru (Van der Klink et al., 2017). Rekomendasi untuk meningkatkan implementasi

pendekatan inovatif di Indonesia, seperti dengan meningkatkan dukungan dan partisipasi dari pemangku kebijakan, memperkuat infrastruktur teknologi, dan mengatasi hambatan lain yang mungkin dihadapi. Studi literatur ini bisa memberikan wawasan dan pandangan yang berguna bagi pemangku kebijakan, pihak pendidikan, dan stakeholders lain yang berkepentingan dalam pengembangan guru di Indonesia. Definisi dan konsep perencanaan pengembangan guru, yang mencakup upaya untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru melalui pelatihan dan pengembangan karir. Tinjauan terhadap sistem perencanaan pengembangan guru di Indonesia, termasuk peraturan, prosedur, dan program yang tersedia (Kraft & Gilmour, 2016). Studi kasus dari implementasi perencanaan pengembangan guru di beberapa daerah di Indonesia, yang menunjukkan tingkat keberhasilan dan tantangan yang dihadapi. Analisis terhadap faktor yang mempengaruhi efektivitas perencanaan pengembangan guru, seperti dukungan pemangku kebijakan, sumber daya, dan partisipasi guru. Rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas perencanaan pengembangan guru di Indonesia, seperti dengan meningkatkan dukungan dan partisipasi dari pemangku kebijakan, memperkuat infrastruktur teknologi, dan mengatasi hambatan lain yang mungkin dihadapi (Sedova et al., 2016). Studi literatur ini bisa memberikan wawasan dan pandangan yang berguna bagi pemangku kebijakan, pihak pendidikan, dan stakeholders lain yang berkepentingan dalam pengembangan guru di Indonesia.

Beberapa pendekatan inovatif dalam perencanaan pengembangan guru di Indonesia meliputi: Blended learning: Menggabungkan pembelajaran online dan tatap muka untuk memberikan fleksibilitas dan aksesibilitas bagi guru dalam mengikuti program pengembangan. Blended learning adalah pendekatan pembelajaran yang menggabungkan pembelajaran online dan tatap muka untuk memberikan fleksibilitas dan aksesibilitas bagi guru. Dalam konteks pengembangan guru di Indonesia, blended learning dapat digunakan untuk memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti program pengembangan secara efisien dan efektif, meskipun mereka memiliki jadwal yang padat. Blended learning juga dapat meningkatkan efektivitas pengembangan guru dengan memanfaatkan teknologi dan media digital untuk memberikan materi pembelajaran, tugas, dan evaluasi secara online, sehingga membuat pembelajaran lebih interaktif dan menyenangkan (Rinke

et al., 2016). Di Indonesia, blended learning mulai banyak diterapkan dalam program pengembangan guru, baik oleh pemerintah maupun lembaga swasta. Hal ini menunjukkan bahwa blended learning dianggap sebagai salah satu pendekatan inovatif dalam perencanaan pengembangan guru di Indonesia.

Pembelajaran berbasis kolaborasi: Mengembangkan program pengembangan yang didasarkan pada kerja sama dan diskusi antar guru untuk membangun kemampuan profesional dan pemahaman yang lebih baik. Pembelajaran berbasis kolaborasi adalah pendekatan pembelajaran yang didasarkan pada kerja sama dan diskusi antar guru (Voogt et al., 2018). Dalam konteks pengembangan guru di Indonesia, pembelajaran berbasis kolaborasi dapat membantu meningkatkan kemampuan profesional dan pemahaman yang lebih baik bagi guru. Dengan berkolaborasi, guru dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan, memecahkan masalah bersama, dan membangun solusi inovatif. Pembelajaran berbasis kolaborasi juga dapat membantu guru untuk belajar dari satu sama lain dan membangun komunitas yang solid dan berbagi tujuan (Datnow & Hubbard, 2016). Pembelajaran berbasis kolaborasi dapat dilakukan secara tatap muka maupun online, dan dapat menggunakan berbagai alat bantu seperti diskusi online, forum, dan grup diskusi. Dalam perencanaan pengembangan guru di Indonesia, pembelajaran berbasis kolaborasi dapat menjadi pendekatan inovatif yang membantu meningkatkan kualitas pembelajaran dan meningkatkan mutu guru secara keseluruhan.

Pendekatan berbasis kasus: Menggunakan kasus dan situasi nyata sebagai dasar untuk membangun kemampuan praktis dan solusi bagi masalah yang dihadapi oleh guru. Pendekatan berbasis kasus adalah pendekatan pembelajaran yang menggunakan kasus dan situasi nyata sebagai dasar untuk membangun kemampuan praktis dan solusi bagi masalah yang dihadapi oleh guru. Dalam konteks pengembangan guru di Indonesia, pendekatan berbasis kasus dapat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran dan mempersiapkan guru untuk mengatasi situasi yang kompleks dan menantang dalam kelas. Dengan menggunakan pendekatan berbasis kasus, guru dapat belajar dari situasi nyata dan membangun kemampuan praktis dalam menyelesaikan masalah. Pendekatan ini juga dapat membantu guru untuk berfikir kritis dan memecahkan masalah secara kreatif (Girvan et al., 2016). Pendekatan berbasis kasus dapat dilakukan melalui diskusi kelompok,

tugas individu. Pendekatan berbasis kasus adalah pendekatan pembelajaran yang menggunakan kasus dan situasi nyata sebagai dasar untuk membangun kemampuan praktis dan solusi bagi masalah yang dihadapi (Darrow, 2016). Dalam konteks pengembangan guru di Indonesia, pendekatan berbasis kasus dapat membantu guru memahami konsep dan teori dengan cara yang lebih kontekstual dan membantu mereka memecahkan masalah yang mereka hadapi dalam pembelajaran. Dengan pendekatan berbasis kasus, guru dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang mereka pelajari ke situasi yang relevan, sehingga membantu mereka memahami bagaimana konsep dan teori dapat digunakan dalam situasi nyata. Pendekatan berbasis kasus dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti diskusi kelompok, role-playing, dan simulasi. Dalam perencanaan pengembangan guru di Indonesia, pendekatan berbasis kasus dapat menjadi pendekatan inovatif yang membantu meningkatkan kualitas pembelajaran dan memperkuat keterampilan guru (Whitworth & Chiu, 2015).

Pendekatan berbasis teknologi: Mengintegrasikan teknologi dan alat bantu dalam program pengembangan untuk membantu guru memahami dan mengaplikasikan teknologi dalam pembelajaran. Pendekatan berbasis teknologi adalah pendekatan pembelajaran yang memanfaatkan teknologi dan media digital untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran (Hasselbring et al., 2000). Dalam konteks pengembangan guru di Indonesia, pendekatan berbasis teknologi dapat membantu guru untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam menggunakan teknologi dan media digital sebagai alat bantu dalam pembelajaran. Dengan memanfaatkan teknologi dan media digital, guru dapat memberikan materi pembelajaran yang lebih interaktif dan menyenangkan bagi siswa, mempermudah tugas dan evaluasi, dan membantu mengatasi hambatan geografis dan waktu bagi pembelajaran (Jacob & McGovern, 2015). Pendekatan berbasis teknologi dapat mencakup penggunaan berbagai alat bantu seperti software pembelajaran, aplikasi mobile, dan virtual reality. Dalam perencanaan pengembangan guru di Indonesia, pendekatan berbasis teknologi dapat menjadi pendekatan inovatif yang membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran dan mempersiapkan guru untuk memanfaatkan teknologi dan media digital dalam pembelajaran (Althausen, 2015).

Pendekatan holistik: Menggabungkan berbagai aspek dalam pengembangan

guru, seperti aspek kompetensi, profesional, dan personal, untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan meningkatkan mutu guru secara keseluruhan (Niemi, 2015). Pendekatan holistik adalah pendekatan pembelajaran yang menekankan pada keseimbangan antara aspek fisik, mental, emosional, dan spiritual dalam pembelajaran (Cordingley et al., 2015). Dalam konteks pengembangan guru di Indonesia, pendekatan holistik dapat membantu guru untuk memahami peran mereka sebagai fasilitator pembelajaran yang memperhatikan kebutuhan secara menyeluruh dari siswa. Dengan pendekatan holistik, guru dapat membantu siswa untuk mengembangkan keterampilan dan kapasitas sebagai individu yang seimbang dan harmonis, membantu mereka untuk belajar dan berkembang secara optimal (Tam, 2015). Pendekatan holistik dapat mencakup penggunaan berbagai metode, seperti pembelajaran outdoor, meditasi, dan kegiatan fisik. Dalam perencanaan pengembangan guru di Indonesia, pendekatan holistik dapat menjadi pendekatan inovatif yang membantu meningkatkan kualitas pembelajaran dan memperkuat kesejahteraan dan keseimbangan guru secara menyeluruh.

Perencanaan Pengembangan Guru adalah proses yang membantu guru untuk meningkatkan kompetensi dan memperoleh keterampilan baru yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Ini juga membantu guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran siswa dan memenuhi standar profesional (Patton et al., 2015). Berikut adalah beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan pengembangan guru: Identifikasi Kebutuhan: Langkah pertama dalam perencanaan pengembangan guru adalah mengidentifikasi kebutuhan. Ini bisa dilakukan melalui evaluasi performa, survei atau wawancara dengan guru, dan analisis data (Lai & Cheung, 2015). Tujuan dan Sasaran: Setelah kebutuhan teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah menetapkan tujuan dan sasaran pengembangan guru. Tujuan harus spesifik, dapat diukur, dan sesuai dengan standar profesional. Pemilihan Program dan Aktivitas: Pemilihan program dan aktivitas pengembangan guru harus didasarkan pada tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Ini harus mencakup pelatihan, workshop, kursus, dan aktivitas lain yang membantu guru untuk memperoleh keterampilan baru (Hoffman et al., 2015). Sumber Daya: Perencanaan pengembangan guru harus memperhitungkan sumber daya yang tersedia, seperti waktu, uang, dan sumber daya manusia. Ini harus memastikan bahwa

program dan aktivitas pengembangan guru dapat dilaksanakan dengan baik. Evaluasi dan Pengukuran Hasil: Langkah terakhir adalah mengevaluasi dan mengukur hasil pengembangan guru (Darling-Hammond, 2015). Ini membantu untuk menentukan apakah tujuan dan sasaran tercapai dan mengevaluasi efektivitas program dan aktivitas pengembangan guru.

Perencanaan pengembangan guru adalah proses yang membantu menentukan tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan keterampilan dan kompetensi guru. Dalam perencanaan ini, berbagai faktor seperti tujuan, sumber daya, dan hasil harus dipertimbangkan untuk memastikan bahwa tindakan yang diambil efektif dan efisien. Beberapa tindakan yang dapat dilakukan dalam perencanaan pengembangan guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, antara lain: Pelatihan dan pendidikan berkelanjutan: Memastikan bahwa guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan zaman dan memastikan bahwa mereka tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan. Penggunaan teknologi dan media digital: Mendorong guru untuk memanfaatkan teknologi dan media digital dalam pembelajaran sebagai alat bantu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran. Kolaborasi dan kerja sama: Mendorong guru untuk bekerja sama dan berbagi pengalaman dan pengetahuan untuk memastikan pembelajaran yang lebih efektif dan efisien. Evaluasi dan umpan balik: Memastikan bahwa hasil pembelajaran dan tindakan guru secara berkala dievaluasi dan diberikan umpan balik untuk memastikan kontinuitas dan perbaikan.

Perencanaan pengembangan guru harus didesain dan dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk memastikan bahwa kualitas pendidikan terus meningkat (Evans, 2002). Perencanaan ini harus melibatkan berbagai pihak, seperti guru, pemerintah, dan masyarakat, untuk memastikan bahwa semua kebutuhan dan tantangan dalam pendidikan dapat dicakup dan ditangani dengan baik. Perencanaan pengembangan guru merupakan bagian penting dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini membantu guru untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka, yang akan membantu siswa untuk belajar dengan lebih baik (Stiggins & Bridgeford, 1985). Oleh karena itu, perencanaan pengembangan guru harus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan untuk memastikan bahwa

guru memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi standar profesional dan memberikan pembelajaran yang berkualitas bagi siswa. Bagian ini memuat hasil penelitian dan pembahasan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa perencanaan pengembangan guru merupakan hal yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Perencanaan ini harus memperhatikan berbagai faktor seperti tujuan, sumber daya, dan hasil untuk memastikan bahwa tindakan yang diambil efektif dan efisien. Beberapa tindakan yang dapat dilakukan dalam perencanaan pengembangan guru, antara lain pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, penggunaan teknologi dan media digital, kolaborasi dan kerja sama, dan evaluasi dan umpan balik. Perencanaan pengembangan guru harus dilakukan secara berkala dan melibatkan berbagai pihak untuk memastikan bahwa kualitas pendidikan terus meningkat. Oleh karena itu, pemerintah dan masyarakat harus memprioritaskan perencanaan ini sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia

DAFTAR RUJUKAN

- Althausen, K. (2015). Job-embedded professional development: Its impact on teacher self-efficacy and student performance. *Teacher Development*, 19(2), 210–225.
- Cordingley, P., Higgins, S., Greany, T., Buckler, N., Coles-Jordan, D., Crisp, B., Saunders, L., & Coe, R. (2015). *Developing great teaching: lessons from the international reviews into effective professional development*.
- Darling-Hammond, L. (2015). *Getting teacher evaluation right: What really matters for effectiveness and improvement*. Teachers College Press.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291–309.
- Darrow, A.-A. (2016). The Every Student Succeeds Act (ESSA) What it means for students with disabilities and music educators. *General Music Today*, 30(1), 41–44.
- Datnow, A., & Hubbard, L. (2016). Teacher capacity for and beliefs about data-driven decision making: A literature review of international research. *Journal of Educational Change*, 17, 7–28.
- Dolev, N., & Leshem, S. (2017). Developing emotional intelligence competence among teachers. *Teacher Development*, 21(1), 21–39.
- Elbaz, F. (2018). *Teacher thinking: A study of practical knowledge*. Routledge.

- Evans, L. (2002). What is teacher development? *Oxford Review of Education*, 28(1), 123–137.
- Falloon, G. (2020). From digital literacy to digital competence: the teacher digital competency (TDC) framework. *Educational Technology Research and Development*, 68, 2449–2472.
- Gibbons, L. K., & Cobb, P. (2017). Focusing on teacher learning opportunities to identify potentially productive coaching activities. *Journal of Teacher Education*, 68(4), 411–425.
- Girvan, C., Conneely, C., & Tangney, B. (2016). Extending experiential learning in teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, 58, 129–139.
- Handelzalts, A. (2019). *Collaborative curriculum development in teacher design teams*. Springer International Publishing.
- Hasselbring, T. S., Smith, L., Glaser, C. W., Barron, L., Risko, V. J., Snyder, C., Rakestraw, J., & Campbell, M. (2000). *Literature Review: Technology To Support Teacher Development*.
- Hidayati, N., Hidayati, D., Saputro, Z. H., & Lestari, T. (2023). Implementasi Pembelajaran Projek pada Sekolah Penggerak di Era Digital. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 4(1), 68–82.
- Hoffman, J. V., Wetzel, M. M., Maloch, B., Greeter, E., Taylor, L., DeJulio, S., & Vlach, S. K. (2015). What can we learn from studying the coaching interactions between cooperating teachers and preservice teachers? A literature review. *Teaching and Teacher Education*, 52, 99–112.
- Jacob, A., & McGovern, K. (2015). The Mirage: Confronting the Hard Truth about Our Quest for Teacher Development. *TNTP*.
- Kraft, M. A., & Gilmour, A. F. (2016). Can principals promote teacher development as evaluators? A case study of principals' views and experiences. *Educational Administration Quarterly*, 52(5), 711–753.
- Kustini, A. (2022). Pengembangan Kurikulum PAI SMP di Sekolah Penggerak. *Sign*.
- Lai, E., & Cheung, D. (2015). Enacting teacher leadership: The role of teachers in bringing about change. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(5), 673–692.
- Mathew, P., Mathew, P., & Peechattu, P. J. (2017). Reflective practices: A means to teacher development. *Asia Pacific Journal of Contemporary Education and Communication Technology*, 3(1), 126–131.
- Merliza, P. (2021). *Pelatihan Materi Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan Bagian 1 bagi Komite Pembelajaran Sekolah Penggerak Angkatan 2*.
- Niemi, H. (2015). Teacher professional development in Finland: Towards a more holistic approach. *Psychology, Society & Education*, 7(3), 279–294.
- Patton, K., Parker, M., & Tannehill, D. (2015). Helping teachers help themselves: Professional development that makes a difference. *NASSP Bulletin*, 99(1), 26–42.

- R. Richards, K. A., Hemphill, M. A., & Templin, T. J. (2018). Personal and contextual factors related to teachers' experience with stress and burnout. *Teachers and Teaching*, 24(7), 768–787.
- Rinke, C. R., Gladstone-Brown, W., Kinlaw, C. R., & Cappiello, J. (2016). Characterizing STEM teacher education: Affordances and constraints of explicit STEM preparation for elementary teachers. *School Science and Mathematics*, 116(6), 300–309.
- Saidah, K., & Imron, I. F. (2022). Implementation of The Operational Curriculum of Sekolah Penggerak Program at Elementary Schools. *PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan*, 9(1), 68–81.
- Sedova, K., Sedlacek, M., & Svaricek, R. (2016). Teacher professional development as a means of transforming student classroom talk. *Teaching and Teacher Education*, 57, 14–25.
- Stiggins, R. J., & Bridgeford, N. J. (1985). Performance assessment for teacher development. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 7(1), 85–97.
- Stronge, J. H. (2018). *Qualities of effective teachers*. Ascd.
- Tam, A. C. F. (2015). The role of a professional learning community in teacher change: A perspective from beliefs and practices. *Teachers and Teaching*, 21(1), 22–43.
- Van der Klink, M., Kools, Q., Avissar, G., White, S., & Sakata, T. (2017). Professional development of teacher educators: What do they do? Findings from an explorative international study. *Professional Development in Education*, 43(2), 163–178.
- Voogt, J. M., Pieters, J. M., & Handelzalts, A. (2018). Teacher collaboration in curriculum design teams: Effects, mechanisms, and conditions. In *Teacher Learning Through Teacher Teams* (pp. 7–26). Routledge.
- Whitworth, B. A., & Chiu, J. L. (2015). Professional development and teacher change: The missing leadership link. *Journal of Science Teacher Education*, 26(2), 121–137.