E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Manajemen Pemberdayaan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Endang Sasmita Nurcahaya[1], Taufiq Harris[2], M. Furqon Wahyudi[3]
[1]Universitas Gresik Indonesia, sasmitanurcahaya@gmail.com
[2]Universitas Gresik Indonesia, zananharris@yahoo.com
[3]Universitas Gresik Indonesia, furqonwahyudi@gmail.com

Abstrak

Pendidikan tidak hanya berfungsi untuk mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, keterampilan, dan nilai-nilai kehidupan. Dalam hal ini, kepala sekolah dan guru memiliki peran penting dalam mengembangkan manajemen pemberdayaan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun, masih terdapat sekolah yang belum mengoptimalkan pemberdayaan guru sehingga berdampak pada mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan kebutuhan, proses pemberdayaan guru, serta dampaknya terhadap peningkatan mutu pendidikan di UPT SDN Margorejo. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan guru dapat dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan strategi pembelajaran berbasis *deep learning*, pengembangan profesional, penguatan kepemimpinan sekolah, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya tersebut terbukti mampu meningkatkan mutu pendidikan.

Kata Kunci : *Guru, Kualitas, Pemberdayaan, Manajemen*

Abstract

Education is not only aimed at transferring knowledge but also at shaping character, skills, and life values. In this context, principals and teachers play an important role in developing teacher empowerment management to improve the quality of learning. However, there are still schools that have not optimized teacher empowerment, which affects the quality of education. This study aims to analyze the management of needs, the process of teacher empowerment, and its impact on improving the quality of education at UPT SDN Margorejo. The research method used is qualitative.The results show that teacher empowerment can be implemented through various programs, such as training in deep learning-based instructional strategies, professional development, strengthening school leadership, and creating a supportive work environment. These efforts have been proven to improve the quality of education.

Keywords : *Teacher,Quality, Empowerment,Management.*

Corresponding Author:
Endang Susmita Nurcahaya
Universitas Gresik Indonesia; minukarakterok@gmail.com

PENDAHULUAN

Hakikat pendidikan adalah proses yang bertujuan untuk mengembangkan potensi individu secara holistik, mencakup aspek intelektual, moral, emosional, dan sosial. Pendidikan tidak hanya terbatas pada transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, keterampilan, dan nilai-nilai kehidupan agar seseorang dapat berkontribusi dalam masyarakat yang diperoleh melalui lembaga pendidikan (Rahmat dan Abdillah, 2019: 53). Lembaga pendidikan sarana penting untuk membentuk manusia yang berpengetahuan, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan global. Namun, keberhasilan pendidikan tidak hanya bergantung pada kualitas pengajaran, tetapi juga pada manajemen pendidikan yang baik. Untuk memastikan bahwa manajemen pendidikan berjalan efektif, diperlukan manajemen pemberdayaan tenaga pendidik yang kuat. Kepala sekolah harus mampu

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

memberdayakan semua guru untuk semua aspek pendidikan, termasuk dalam praktik manajemen pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tersebut.

M. Kristiawan menyatakan Manajemen sekolah bertanggung jawab untuk mengatur dan mengelola berbagai aspek operasional di sekolah, termasuk sumber daya manusia, kurikulum, sarana prasarana, dan hubungan dengan masyarakat. Agar manajemen sekolah berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan diperlukan kerja sama komunitas yang ada di sekolah dalam peningkatan pemberdayaan guru (M Kristiawan, 2017:65). Manajemen pemberdayaan guru sangat penting bagi suatu lembaga pendidikan untuk memaksimalkan standar proses dalam sebuah pendidikan. Banyak Lembaga sekolah yang belum memaksimalkan pemberdayaan guru yang ada di sekolahnya dalam meningkatkan mutu Pendidikan sehingga isu ini sangat penting untuk diteliti. Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang kompetitif. Dalam konteks pendidikan formal, guru menjadi elemen kunci dalam menentukan efektivitas pembelajaran di sekolah. Kualitas pembelajaran sangat bergantung pada kompetensi, motivasi, serta dukungan yang diterima oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, manajemen pemberdayaan guru menjadi aspek yang sangat krusial dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Manajemen pemberdayaan guru mencakup berbagai strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi professional guru, kesejahteraan, dan motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran yang lebih efektif, inovatif dan kreatif sperti pembelajaran *deep learning*. Pemberdayaan ini dapat diwujudkan melalui berbagai program seperti pelatihan strategi pembelajaran yang baru ini yaitu deep learning dan pelatihan yang sesuai dengan pembelajaran era masa digitalisasi. Selain itu adanya pengembangan profesional, pemberian insentif yang memadai, penguatan peran kepemimpinan sekolah, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Semua aspek tersebut harus bersinergi dan seimbang untuk mewujudkan kualitas pembelajaran di lembaga tersebut. Kepala sekolah harus memberikan kesempatan kepada semua guru untuk melakukan upgrade pengembangan profesionalisme guru. Dalam suatu jurnal penelitian yang disampaikan oleh Widodo (2020) menyatakan penelitian yang dilakukannya untuk menganalisis strategi pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu Pendidikan dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan mutu Pendidikan memerlukan strategi pemberdayaan guru yang tepat.Menurut jurnal penelitian Ayu Kartika (2022) menyatakan Pemberdayaan guru menjadi salah satu parameter dalam manajemen yang esensial karena guru adalah daya yang bersumber pada manusia serta mampu meneruskan upaya kepada sumber lain dalam konteks manajemen. Sehingga jika guru tidak memiliki keterampilan untuk mendayakan serta memberikan usaha terhadap orang lain, oleh karena itu dipastikan manajemen sekolah bersangkutan tidak akan berjalan efisien. Saat ini, banyak sekolah menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran akibat kurangnya tingkat pemberdayaan guru. Beberapa faktor yang menjadi kendala dalam pemberdayaan guru antara lain kurangnya pelatihan berkelanjutan, beban kerja yang tinggi, minimnya dukungan dari manajemen sekolah, serta keterbatasan sarana dan prasarana. Masih ada beberapa guru yang merasa aman di zona nyaman dan belum memiliki motivasi untuk mengembangkan diri menyesuaikan dengan perkembangan era *deep learning* dan digitalisasi. Selain itu hal ini berkaitan dengan kemampuan manajemen dari kepala sekolah untuk memberdayakan guru-guru yang ada di sekolah.

Semua lembaga sekolah membutuhkan pengelolaan yang baik supaya kegiatan pembelajaran maupun manajemen dalam sekolah tersebutv berjalan teratur dan optimal. Kristiawan dkk (2017) menyatakan Manajemen sekolah bertanggung jawab untuk mengatur dan mengelola berbagai aspek operasional di sekolah, termasuk sumber daya manusia, kurikulum, sarana prasarana, dan hubungan dengan masyarakat. Agar manajemen sekolah berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan diperlukan kerja sama komunitas yang ada di sekolah dalam peningkatan pemberdayaan guru. Manajemen pemberdayaan guru sangat penting bagi suatu lembaga pendidikan untuk memaksimalkan standar proses dalam sebuah pendidikan. Semua aspek tersebut harus bersinergi dan seimbang untuk mewujudkan kualitas pembelajaran di lembaga tersebut. Kepala sekolah harus memberikan kesempatan kepada semua guru untuk melakukan upgrade pengembangan profesionalisme guru. Dalam suatu jurnal penelitian yang disampaikan oleh Widodo (2020) menyatakan penelitian yang dilakukannya untuk menganalisis strategi pemberdayaan guru dalam

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

meningkatkan mutu Pendidikan dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan mutu Pendidikan memerlukan strategi pemberdayaan guru yang tepat.

Menurut jurnal penelitian Ayu Kartika (2022) menyatakan Pemberdayaan guru menjadi salah satu parameter dalam manajemen yang esensial karena guru adalah daya yang bersumber pada manusia serta mampu meneruskan upaya kepada sumber lain dalam konteks manajemen. Sehingga jika guru tidak memiliki keterampilan untuk mendayakan serta memberikan usaha terhadap orang lain, oleh karena itu dipastikan manajemen sekolah bersangkutan tidak akan berjalan efisien. Saat ini, banyak sekolah menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran akibat kurangnya tingkat pemberdayaan guru. Beberapa faktor yang menjadi kendala dalam pemberdayaan guru antara lain kurangnya pelatihan berkelanjutan, beban kerja yang tinggi, minimnya dukungan dari manajemen sekolah, serta keterbatasan sarana dan prasarana. Hulmiati, M. Ary Irawan, dan Haromain (2020) dalam jurnal penelitian yang berjudul "Strategi Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru Dan Tenaga Kependidikan di SMAN 1 Narmada" hasil penelitian menujukan bahwa strategi kepala sekolah dalam pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Narmada yaitu, kepala sekolah menyusun perencanaan dengan baik, kepala sekolah menjadi tauladan, menjalin komunikasi yang baik, memantau pekerjaan setiap hari, meninjau struktur organisasi, mendorong pengembangan pribadi, dan mengevaluasi guru dan tenaga kependidikan.

Nani Sumarni dan Lilis Karnita Soleha (2024) dalam jurnal penelelitian yang berjudul" Strategi Pemberdayaan Guru dalam meningkatkan kualitas. Pendidikan di SMA Muslimin Sindangkarta. Hasil penelitian memberikan pemahaman yang lebih objektif dan terukur tentang strategi pemberdayaan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Muslimin Sindangkerta, dengan harapan dapat memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan di bidang pendidikan. bahwa pelatihan guru juga merupakan faktor penting dalam upaya pemberdayaan guru di SMA Muslimin Sindangkerta. Pelatihan tersebut meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah ada manajemen pemberdayaan guru menjadi aspek yang sangat krusial dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen pemberdayaan guru mencakup berbagai strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi professional guru, kesejahteraan, dan motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran yang lebih efektif, inovatif dan kreatif sperti pembelajaran *deep learning*. Dalam jurnal Devi dan Machrus (2024) tren pendidikan global yang menekankan pentingnya pendekatan pembelajaran berpusat pada siswa dan pengembangan keterampilan abad ke-21 dimana pembelajaran tersebut berpusat pada siswa.

Adanya masalah yang dihadapi di beberapa sekolah perlu diatasi dengan menganalisis adanya potensi yang belum dapat didayagunakan. Berdasarkan fenomena yang ada hal ini sangat menarik bagi peneliti untuk melakukan studi penelitian di lembaga UPT SDN Margorejo. Kepala sekolah memiliki kepemimpinan yang kuat termasuk terlibat aktif di K3S. Sekolah memberikan keleluasan pada guru untuk pengembangan karir sepertimengikuti PPG di sekolah tersebut bagi guru yang mendapatkan jalur undangan PPG. Mutu pendidikan tentang hasil belajar siswa di UPT SDN Margorejo tersebut mengangkat kearifan lokal berbasis teknologi. Manajemen pemberdayaan guru dimaksimalkan mungkin untuk meningkatkan mutu pendidikan terutama pada kualitas hasil belajar siswa.

Berdasarkan fenomena yang ada hal ini sangat menarik bagi peneliti untuk melakukan studi penelitian UPT SDN Margorejo yang sudah mengelola manajemen pemberdayaan guru secara maksimal sehingga manajemen pemberdayaan guru yang sudah berjalan maksimal bisa menjadi referensi Lembaga lain dalam pemberdayaan guru di lembaga masing- masing nantinya. Pada penelitian ini penulis akan membahas Bagaimana pengelolaan pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di UPT SDN Margorejo Faktor faktor apa saja yang mempengaruhi pengelolaa pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di UPT SDN Margorejo. Bagaimana hasil atau dampak pengelolaan pemberdayaan guru dalam peningkatan mutu pendidikan di UPT SDN Margorejo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengelolaan analisis kebutuhan pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan guru di UPT SDN Margorejo. Untuk mengetahui dan menganalisis pengelolaan proses pemberdayaan guru di UPT SDN Margorejo. Untuk menemukan hasil dan dampak pengelolaan pemberdayaan guru peningkatan mutu pendidikan di UPT SDN Margorejo. Tujuan penelitian Untuk mengetahui dan

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

menganalisis pengelolaan analisis kebutuhan pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan guru di UPT SDN Margorejo. Untuk mengetahui dan menganalisis pengelolaan proses pemberdayaan guru di UPT SDN Margorejo. Untuk menemukan dampak pengelolaan pemberdayaan guru peningkatan mutu pendidikan di UPT SDN Margorejo

METODE

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Pelaksanaan penelitian pada tahun 2025 dan tempat penelitian adalah UPT SDN Margorejo Kecamatan Parengan Kabupaten Tuban. Jumlah informan adalah 25 orang. Sasaran adalah guru, kepala sekolah, murid dan tenaga kependidikan. Durasi penelitian adalah 4 bulan. Jenis pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti ini adalah pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondidi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara trianggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2023:76).

Metode kualitatif merupakan jenis penelitian dimana prosedur penemuan penelitianya tidak memakai prosedur statistik dan kuantifikasi (Syahrum, 2012:41). Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang lebih tertuju atau menekankan pada satu aspek yaitu pemahaman secara mendalam terhadap suatu salah dari pada masalah yang dilihat. Peneliti memilih pendekatan kualitatif karena ingin memperoleh informasi atau hasil yang mendalam terkait dengan Manajemen Dalam Memberdayakan Guru di Kelompok Kabupaten Tuban selain itu karena letak Lokasi lokus yang ingin diteliti dekat dengan peneliti sehingga lebih efesiensi waktu. Ditinjau dari segi jenis penelitian, penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian dengan jenis deskriptif kualitatif ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat non hipotesa sehingga dalam proses penelitiannya dan hasilnya tidak perlu menggunakan hipotesis. Arikunto walaupun penelitian kualitatif bukan merupakan peneliti yang bersifat non hipotesa akan tetapi dalam proses pelaksanaan penelitian ini, seorang peneliti wajib hadir dan ada di objek penelitian atau di lapangan karena kedudukan peneliti dalam penelitian ini merupakan instrument kunci yang tidak bisa diwakilkan oleh siapapun (Arikunto, 2002:26). Alasan menggunakan metode penelitian kualitatif adalah penelitian lebih mudah menyesuaikan apabila nantinya berhadapan dengan kenyataan ganda. Metode kualitatif menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dengan responden. Metode kualitatif ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan dengan banyak penajaman dan pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi. Diharapkan dengan penelitian kualitatif deskriptif mampu melihat proses penelitian yang dilakukan dengan hasil memperoleh pengertian yang mendalam. Sebelum peneliti melaksanakan penelitian, peneliti membuat jadwal penelitian meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengumpulan data, pengolahan dan pembahasannya. Kehadiran peneliti ke lapangan harus didiskusikan terlebih dahulu dengan kepala sekolah. Sehubungan dengan hal tersebut peneliti melakukan tahapan-tahapan seperti meminta ijin terlebih dahulu kepada pimpinan. Mengemukakan maksud kedatangan, menyiapkan peralatan yang digunakan untuk observasi seperti handphone untuk merekap, buku catatan dan lain-lain. Kehadiran peneliti di lapangan merupakan instrumen kunci untuk mendapatkan informasi dan data sebanyak-banyaknya secara akurat dan real. Peneliti sudah menyiapkan pertanyaan untuk sesi wawancara pada sumber informasi seperti kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan. Bahkan wawancara dengan murid. Tentunya kegiatan ini tidak hanya berlangsung satu hari penuh tetapi sesuai jadwal yang ditentukan sehingga semua berjalan dengan maksimal. Kehadiran peneliti juga harus membangun hubungan positif dengan sumber informan. Dan penelelitian berjalan dengan nyaman tidak mengintimidasi.

Penelitian dilaksanakan di kecamatan Parengan kabupaten Tuban. Lokasi dan tempat penelitian yang akan diteliti adalah di UPT SD Negeri Margorejo yang beralamatkan di Desa Margorejo Kecamatan Parengan Kabupaten Tuban. Peneliti memilih lembaga tersebut karena adanya fenomena dimana kedua lembaga tersebut memiliki guru yang sangat aktif dalam mengkolaborasikan digitalisasi ke dalam pembelajaran. Tak hanya itu lembaga tersebut memiliki prestasi dengan siswa yang sering memenangkan lomba cerdas cermat dan lainnya. Waktu penelitian yang dibutuhkan

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

adalah 1 tahun sesuai kebutuhan peneliti. Pada penelitian ini data primernya adalah bersumber dari kepala sekolah, guru, murid dan tenaga kependidikan yang ada di UPT SDN Margorejo Dokumen visi-misi sekolah, produk digital yang ada di sekolah tersebut. Profil sekolah, daftar hadir guru,daftar nama guru dan tenaga kependidikan. Sumber data primer perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi manajemen pemberdayaan guru di Lembaga tersebut. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah buku-buku manajemen pemberdayaan manusia dalam Pendidikan. Data tentang pemberdayaan guru yang ada di Lembaga tersebut.

Untuk metode pengumpulan data Peneliti menggunakan obserpasi partisipasi aktif (*active Participation*). Dalam observasi ini peneliti ikut melakukan apa yang dilakukan oleh narasumber tetapi belum sepenuhnya lengkap. Sebelumnya peneliti harus membuat kesepakatan dan mengkonfirmasi informan tentang jadwal wawancara dan waktu yang akan digunakan wawancara tidak boleh mengganggu aktivitas informan. Wawancara dilaksanakan dengan mematuhi rambu-rambu, kaidah dan ketentuan yang telah ditetapkan. peneliti untuk memperoleh informasi dengan cara bertanya langsung ke pada narasumber yang bersangkutan atau petugas peneliti melakukan kontak langsung dengan subyek penelitian mengajukan pertanyaanpertanyaan secara lisan dan jawaban dilakukan secara lisan. Dalam penelitian kualitatif sering menggabungkan teknik observasi partisipatif dengan wawancara mendalam. Selama melakukan observasi, peneliti juga melakukan interview kepada orang-orang didalamnya. Setelah proses wawancara selesai peneliti mencatat hasil wawancara agar tidak lupa bahkan hilang. Dari berbagai sumber data peneliti memilah mana informasi yang dianggap penting, yang tidak penting, data yang sama dikelompokkan. Hubungan data yang satu dan lainnya perlu dikonstruksikan sehingga peneliti biasa mendapatkan makna dari data tersebut Jika ada data yang dirasa meragukan maka peneliti bisa mengajukan pertanyaan untuk kepastian data. Selanjutnya triangulasi dengan prosedur teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Adanya triangulasi memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sehingga data yang diperoleh akan lebih valid, konsisten, tuntas dan pasti. Dengan triangulasi akan lebih meningkatkan kekuatan data dibandingkan hanya menggunakan satu pendekatanMetode penelitian menjelaskan rancangan kegiatan, ruang lingkup atau objek, bahan dan alat utama, tempat, teknik pengumpulan data, definisi operasional variable penelitian, dan teknik analisis.

HASIL DAN PEMBHASAN

Untuk mengoptimalkan pengelolaan pemberdayaan guru di UPT SDN Margorejo dalam meningkatkan mutu pendidikan maka dilakukan beberapa tahapan diantaranya perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pemberdayaan . Tahapan perencanaan itu diantaranya adalah saat awal ajaran baru kepala sekolah bersama guru menyusun rencana kerja tahunan.dalam rapat tersebut semua guru menyampaikan usul dan pendapat melalui pemetaan kebutuhan guru. Setelah dilaksanakan pemetaan kebutuhan setiap guru. Sekolah juga menyebarkan angket kepada siswa untuk memetakan kebutuhan siswa. Siswa didampingi orangtua menuliskan kebutuhan siswa atau usulan kegiatan sesuai dengan minat dan potensi anak. Setelah angket siswa dikumpulkan diadakan pemetaan analisis dan penyaringan usulan yang selaras dengan visi dan misi sekolah. Angket kebutuhan siswa dijadikan pertimbangan sekolah untuk Menyusun program sekolah dan diselaraskan dengan pemberdayaan kompetensi guru. Pemetaan kebutuhan guru dan siswa di musyawarahkan bersama dan dikerucutkan menjadi data perencanaan kegiatan pemberdayaaan. Berdasarkan temuan di UPT SDN Margorejo diketahui perencanaan kegiatan pemberdayaan guru antara lain adanya pelatihan pembelajaran inovatif. Hal ini dikarenakan UPT SDN Margorejo memiliki 20 *Chroomebook.* Dengan adanya fasilitas tersebut bisa dikelola untuk memfasilitasi kebutuhan anak dalam belajar koding dan kecerdasan artifisial sesuai dengan prinsip pembelajaran mendalam atau *deep learning.* Dalam pengelolaan kompetensi guru dilakukan refleksi dan evaluasi selanjutnya semua guru melakukan praktik baik di kelasnya masing-masing dan didampingi kepala sekolah. Selama kepala sekolah mendampingi, kepala sekolah melakukan observasi untuk perbaikan dan peningkatan kedepan.Keberhasilan pemberdayaan guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

diklasifikasikan ke dalam faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merujuk pada kondisi dan karakteristik yang melekat pada diri guru, yang menentukan kesiapan dan kemampuan guru dalam merespons program pemberdayaan yang diterapkan oleh sekolah atau lembaga pendidikan (Mulyasa, 2013). Dalam kajian ini, faktor internal yang dibahas meliputi kompetensi guru, motivasi kerja, dan profesionalisme guru.

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Dalam perspektif pemberdayaan, kompetensi guru berfungsi sebagai modal dasar yang memungkinkan guru berperan aktif dalam pengambilan keputusan pembelajaran dan pengembangan kurikulum.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan guru dalam melaksanakan tugasnya. Uno (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti kepuasan batin dan panggilan profesi, serta faktor ekstrinsik, seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karier. Motivasi kerja yang tinggi berperan penting dalam keberhasilan pemberdayaan guru. Guru yang memiliki motivasi kuat cenderung menunjukkan keterlibatan aktif dalam kegiatan pengembangan keprofesian, bersedia menerima tantangan, serta memiliki komitmen tinggi terhadap peningkatan mutu pembelajaran (Danim, 2012). Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor internal yang menentukan sejauh mana guru mampu memaknai dan menginternalisasi proses pemberdayaan. Profesionalisme guru mencerminkan sikap, komitmen, dan tanggung jawab moral guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan etika profesi. Guru profesional tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kewajiban administratif, tetapi juga memiliki kesadaran untuk terus mengembangkan kompetensi dan kualitas diri secara berkelanjutan (Tilaar, 2009). Dalam konteks pemberdayaan, profesionalisme guru tercermin dari kesediaan untuk melakukan refleksi diri, menerima umpan balik, serta terlibat aktif dalam komunitas belajar dan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Guru dengan tingkat profesionalisme yang tinggi akan memandang pemberdayaan sebagai sarana untuk meningkatkan kapasitas dan peran strategisnya dalam pendidikan, bukan sebagai beban tambahan (Hoy & Miskel, 2013).

Faktor eksternal (kebijakan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana, dan budaya kerja). Selain faktor internal, pemberdayaan guru juga sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi sekolah. Faktor eksternal berperan sebagai konteks pendukung atau penghambat yang menentukan efektivitas proses pemberdayaan guru. Kebijakan yang mendukung pemberdayaan guru antara lain kebijakan pengembangan keprofesian berkelanjutan, pemberian kesempatan mengikuti pelatihan, supervisi akademik yang bersifat pembinaan, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan. Kebijakan sekolah yang bersifat partisipatif dan responsif terhadap kebutuhan guru akan memperkuat rasa memiliki (sense of ownership) dan meningkatkan keterlibatan guru dalam mencapai tujuan sekolah (Mulyasa, 2013). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor eksternal yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader) yang bertanggung jawab menciptakan iklim kerja kondusif dan mendorong pengembangan profesional guru. Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan kemampuan kepala sekolah dalam memberikan arahan, dukungan, motivasi, serta kesempatan kepada guru untuk berkembang dan berinovasi (Bush, 2011). Kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan transformasional cenderung mendorong pemberdayaan guru melalui pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, pemberian kepercayaan, dan penguatan kapasitas profesional. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menghambat proses pemberdayaan karena membatasi ruang gerak dan kreativitas guru (Hoy & Miskel, 2013).

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan faktor pendukung penting dalam pemberdayaan guru. Ketersediaan fasilitas pembelajaran yang memadai, seperti ruang kelas yang layak, media pembelajaran, perpustakaan, dan teknologi informasi, memungkinkan guru untuk mengimplementasikan pembelajaran secara efektif dan inovatif (Mulyasa, 2013). Dalam konteks pemberdayaan, sarana dan prasarana yang memadai memberikan peluang bagi guru untuk mengembangkan kreativitas, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menerapkan berbagai

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

strategi dan metode pembelajaran. Keterbatasan sarana dan prasarana dapat menjadi kendala yang menghambat upaya guru dalam mengoptimalkan potensi dan perannya, meskipun guru memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi. Budaya kerja sekolah merupakan nilai, norma, kebiasaan, dan pola interaksi yang berkembang dan dianut oleh seluruh warga sekolah. Budaya kerja yang positif ditandai dengan adanya kerja sama, saling menghargai, keterbukaan, dan komitmen terhadap mutu pendidikan (Schein, 2010). Budaya kerja yang kondusif akan mendukung pemberdayaan guru dengan menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis bagi guru untuk berpendapat, berinovasi, dan melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran. Sekolah dengan budaya kolaboratif mendorong guru untuk saling berbagi pengalaman, belajar bersama, dan mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan. Sebaliknya, budaya kerja yang kurang sehat dapat melemahkan semangat dan partisipasi guru dalam proses pemberdayaan (Deal & Peterson, 2016). Hasil atau dampak pemberdayaan guru memberikan perubahan yang terjadi terhadap mutu Pendidikan dari sisi proses pembelajaran. Pemberdayaan guru yang dilaksanakan di UPT SDN Margorejo memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan, khususnya pada aspek proses pembelajaran. Dampak tersebut terlihat dari perubahan pola perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Guru tidak lagi berperan sebagai pelaksana instruksi semata, tetapi berkembang menjadi aktor utama yang memiliki kemandirian, kreativitas, dan tanggung jawab profesional dalam mengelola pembelajaran.

Di UPT SDN Margorejo, hasil pemberdayaan guru tercermin pada meningkatnya kualitas perencanaan pembelajaran. Guru menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menyusun perangkat pembelajaran yang kontekstual dan sesuai dengan karakteristik peserta didik. Rencana pembelajaran disusun secara lebih sistematis, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran, pemilihan metode yang bervariasi, serta pemanfaatan media pembelajaran yang relevan. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah mampu menerjemahkan kebijakan dan program pengembangan sekolah ke dalam praktik pembelajaran yang bermakna. Pada tahap pelaksanaan pembelajaran, pemberdayaan guru berdampak pada perubahan strategi mengajar. Guru di UPT SDN Margorejo mulai menerapkan pembelajaran yang lebih aktif, partisipatif, dan berpusat pada peserta didik. Proses pembelajaran tidak lagi didominasi oleh metode ceramah, tetapi dilengkapi dengan diskusi, kerja kelompok, praktik langsung, dan penggunaan media pembelajaran sederhana maupun berbasis teknologi. Kondisi ini menciptakan suasana kelas yang lebih interaktif dan mendorong keterlibatan peserta didik secara optimal.

Dampak pemberdayaan guru juga terlihat pada meningkatnya kemampuan guru dalam melakukan evaluasi pembelajaran. Guru tidak hanya berfokus pada penilaian hasil belajar, tetapi mulai memperhatikan proses belajar peserta didik. Evaluasi dilakukan secara berkelanjutan melalui pengamatan, penugasan, dan refleksi pembelajaran. Guru memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar untuk melakukan perbaikan pembelajaran pada pertemuan berikutnya, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan guru di UPT SDN Margorejo memberikan perubahan positif terhadap mutu pendidikan, terutama dari sisi proses pembelajaran. Perubahan tersebut ditandai dengan meningkatnya kemandirian guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, penggunaan strategi pembelajaran yang lebih variatif, serta evaluasi pembelajaran yang lebih reflektif. Dengan demikian, pemberdayaan guru terbukti menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan di tingkat sekolah dasar. Hasil atau dampak pemberdayaan guru memberikan perubahan yang terjadi terhadap mutu Pendidikan dari sisi kinerja guru, maupun capaian belajar siswa

Pemberdayaan guru yang dilaksanakan di UPT SDN Margorejo memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan, khususnya ditinjau dari aspek kinerja guru dan capaian belajar siswa. Pemberdayaan guru tidak hanya berpengaruh pada perubahan sikap dan kompetensi guru, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Dari sisi kinerja guru, pemberdayaan guru mendorong terjadinya peningkatan profesionalisme dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pembelajaran. Guru menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Perencanaan pembelajaran menjadi lebih sistematis dan kontekstual, disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik, serta tidak semata-mata bersifat administratif. Dalam pelaksanaan

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

pembelajaran, guru di UPT SDN Margorejo menunjukkan peningkatan kemampuan dalam mengelola kelas dan menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi. Guru lebih aktif menggunakan metode pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, memanfaatkan media pembelajaran, serta menciptakan suasana kelas yang kondusif. Hal ini mencerminkan meningkatnya kemandirian dan kepercayaan diri guru sebagai hasil dari proses pemberdayaan. Selain itu, pemberdayaan guru berdampak pada meningkatnya komitmen guru terhadap pengembangan diri. Guru lebih terbuka terhadap supervisi akademik, refleksi pembelajaran, dan umpan balik dari kepala sekolah maupun rekan sejawat. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemberdayaan guru telah mendorong kinerja guru ke arah yang lebih profesional dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Peningkatan kinerja guru sebagai hasil dari pemberdayaan guru berimplikasi langsung terhadap capaian belajar siswa. Di UPT SDN Margorejo proses pembelajaran yang lebih aktif, variatif, dan terencana dengan baik mendorong meningkatnya keterlibatan peserta didik dalam kegiatan belajar. Peserta didik menjadi lebih aktif bertanya, berdiskusi, dan berpartisipasi dalam pembelajaran. Capaian belajar siswa tidak hanya terlihat dari aspek kognitif, tetapi juga dari aspek afektif dan psikomotor. Siswa menunjukkan sikap belajar yang lebih positif, seperti meningkatnya motivasi, kepercayaan diri, dan kedisiplinan dalam mengikuti pembelajaran. Selain itu, siswa lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas pembelajaran dengan baik karena mendapatkan bimbingan yang lebih intensif dan umpan balik yang konstruktif dari guru. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa guru lebih memperhatikan proses belajar siswa dan melakukan penilaian secara berkelanjutan. Guru memanfaatkan hasil penilaian untuk memperbaiki strategi pembelajaran, sehingga pembelajaran menjadi lebih adaptif terhadap kebutuhan siswa. Kondisi ini berkontribusi pada meningkatnya pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran dan pencapaian tujuan pembelajaran secara lebih optimal sehingga hasil belajar siswa meningkat

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan guru di UPT SDN Margorejo berdampak positif terhadap mutu pendidikan, terutama dalam peningkatan kinerja profesional guru dan capaian belajar siswa. Penguatan kompetensi guru mendorong terciptanya pembelajaran yang lebih berkualitas dan efektif. Temuan utama penelitian ini menegaskan bahwa pemberdayaan guru merupakan strategi yang efektif dan berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah dasar. Kebaruan penelitian terletak pada analisis komparatif pengelolaan pemberdayaan guru, integrasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhinya, serta penilaian dampaknya secara langsung terhadap mutu pembelajaran, kinerja guru, dan hasil belajar siswa di kedua sekolah**.** Saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan temuan penelitian adalah memperkuat perencanaan berbasis kebutuhan dan mengembangkal model pemberdayaan yang dapat di replikasi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.

Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management* (4th ed.). London: Sage Publications.

Danim, S. (2012). *Pengembangan profesi guru: Dari prajabatan, induksi, keprofesian berkelanjutan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2016). *Shaping school culture*. San Francisco: Jossey-Bass.

Devi Gustina Sari & Miftahul Machrus . (2025) Implementasi Pembelajaran Berbasis Inkuiri untuk Meningkatkan Literasi Sains Siswa SD Negeri 02 Tekorejo. https://doi.org/10.32665/jurmia.v5i2.3941

Hulmiati, Irawan, M. A., & Haromain. (2021). *Strategi kepala sekolah dalam pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Narmada*. **Jurnal Civic Moral Studies, 2**(1). https://doi.org/10.36312/jcm.v2i1.318

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Kartika, A., Radiana, U., & Sukmawati. (2022). *Manajemen pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional oleh kepala sekolah di SMPN 1 Sambas*. **Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa, 11**(9), 1958–1966. https://doi.org/10.26418/jppk.v11i9.58657

Kristiawan, M., dkk. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.

Mulyasa, E. (2013). *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sumarni, N., & Soleha, L. K. (2024). *Strategi pemberdayaan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Muslimin Sindangkerta*. **Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Sistem Informasi, 10**(4). https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2548

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tilaar, H. A. R. (2009). *Membenahi pendidikan nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.

Widodo, W., & Sriyono, H. (2020). *Strategi pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan*. **Jurnal Kependidikan Ilmiah**. https://www.researchgate.net/publication/365046976_STRATEGI_PEMBERDAYAAN_GURU_DALAM_MENINGKATKAN_MUTU_PENDIDIKAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Uno, H. B. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.