

Manajemen Diklat Guru dalam Era Digital

Nindya Azzahrah¹, Khansa Arista Widya Maulida², Ibnu Qital Pasaribu³, Abdul Fattah Nasution⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: nindya.zahrah@gmail.com¹, aristawidya524@gmail.com², qitalibnu@gmail.com³

Abstract. *Education and training management in the digital era involves various aspects, from planning, implementation, to effective evaluation. Training planning must be responsive to teacher needs and the latest technological developments. The implementation of training must utilize digital platforms that allow flexibility in time and place, as well as interactive and collaborative learning methods. Training evaluation must be carried out on an ongoing basis using digital tools to ensure consistent improvement in teacher competency.*

Keywords: *Management, Training, Digital.*

Abstrak. Manajemen diklat dalam era digital melibatkan berbagai aspek, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi yang efektif. Perencanaan diklat harus responsif terhadap kebutuhan guru dan perkembangan teknologi terbaru. Pelaksanaan diklat harus memanfaatkan platform digital yang memungkinkan fleksibilitas dalam waktu dan tempat, serta metode pembelajaran yang interaktif dan kolaboratif. Evaluasi diklat harus dilakukan secara berkelanjutan dengan menggunakan alat digital untuk memastikan peningkatan kompetensi guru secara konsisten.

Kata Kunci: Manajemen, Diklat, Digital.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi pada abad 21 sangat pesat (Halim, 2022; Notanubun, 2019). Perkembangan teknologi yang mengglobal telah mempengaruhi berbagai aspek aktivitas manusia juga dunia pendidikan (Marits, Salsabila, Wafiq, Anindya, & Ma'shum, 2021; Sugiyanto, Ahyani & Kesumawati, 2021). Dalam dunia pendidikan, guru memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah. Menjadi guru adalah suatu jabatan atau profesi yang membutuhkan keahlian khusus. Tidak ada yang bisa melakukan pekerjaan guru ini tanpa keahlian guru. Menjadi seorang guru membutuhkan persyaratan khusus. Sebagai seorang guru profesional juga menuntut penguasaan isi pendidikan dan pengajaran dengan banyak keterampilan lain yang harus dikembangkan selama masa pelatihan tertentu.

Sopian (2016) mengatakan bahwa guru berperan penting dalam mendukung perkembangan siswa untuk mencapai tujuan hidup pilihan. Oleh karena itu, guru harus memikul tanggung jawab yang besar terhadap kemajuan pendidikan. Dengan berkembangnya teknologi digital di zaman modern ini, guru harus memiliki kemampuan menjadi guru profesional yang juga mampu dengan cepat memahami perkembangan teknologi untuk meningkatkan proses belajar mengajar di kelas dan menyiapkan sumber belajar serta mampu mencetak insan unggul. Sumber Daya (Ismail & Hadiana, 2020), guru profesional adalah

pendidik terlatih yang memperoleh keahlian melalui proses pengajaran atau pelatihan dan bertanggung jawab atas penyampaian semua layanan (Anwar, 2018). Hamid (2017) kemudian menyatakan bahwa guru yang profesional harus mampu memantau dan melaksanakan semua tahapan proses pembelajaran secara memadai agar tercapai tujuan pembelajaran yang diharapkan dengan hasil yang memuaskan.

Seorang guru profesional harus memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Hatta, 2018). Profesionalisme sebagai seorang guru berarti mempunyai pengetahuan yang baik dan kemampuan buat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan teknologi. (Viktor & Hakim, 2021). Selain itu, dalam dunia pendidikan saat ini, guru harus menguasai keterampilan abad 21. Sugiyanto, Ahyani dan Kesumawati (2021) mengemukakan bahwa kompetensi yang dibutuhkan di abad 21 adalah keterampilan pemecahan masalah, kreativitas, komunikasi dan kolaborasi siswa, serta kompetensi menemukan, mengelola dan mengirimkan informasi, serta kompetensi menggunakan teknologi dan informasi. Guru yang profesional merupakan faktor penentu dalam proses pendidikan yang berkualitas. Di era TIK saat ini, guru bukan hanya guru (transfer informasi) tetapi harus menjadi pemimpin pembelajaran. Artinya setiap guru diharapkan mampu menciptakan kondisi pembelajaran yang menantang kreativitas dan aktivitas siswa, memotivasi siswa, menggunakan multimedia, banyak metode dan sumber untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Metode Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan teknik literature review. Tujuan dari penelitian pustaka adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang masalah untuk menemukan landasan teori untuk penelitian. Instrumen yang digunakan penelitian ini menggunakan jenis data sekunder yaitu data dan referensi dari literatur yang telah ada selama kurang lebih 10 tahun. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah identifikasi data dari berbagai perpustakaan atau dalam bentuk buku artikel majalah, surat kabar atau bahkan website yang berhubungan dengan masalah yang akan dipecahkan. Menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis isi (T & Purwoko, 2017) dengan lima langkah yaitu; Pertama, peneliti menetapkan tujuan konkrit yang harus dicapai. Peneliti kemudian mendefinisikan istilah-istilah yang perlu dijelaskan secara rinci. Setelah itu, peneliti kemudian menentukan unit yang akan dianalisis dan mencari data yang relevan. Selanjutnya, peneliti membangun hubungan rasional atau konseptual untuk menjelaskan bagaimana data berhubungan dengan tujuan. Kemudian, peneliti mengambil

sampelnya. Terakhir, peneliti merumuskan pengkodean kategori. Setelah peneliti menentukan aspek konten yang akan diperiksa sedetail mungkin, peneliti harus merumuskan kategori yang relevan untuk diperiksa (Fraenkel, Wallen & Hyun, 2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Berbasis Digital

Pada Bab 1 Pasal 1 Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwasanya pendidikan merupakan upaya sadar dan terencana guna menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa dan siswi secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki spiritual keagamaan (UU Sisdiknas, 2003). Dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, baik lembaga maupun organisasi mutlak perlu memiliki prosedur pengelolaan yang efektif. Maka dari itu, sesuai dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola banyak bidang, seperti perencanaan, perekrutan, pelatihan, dan pengadaan program untuk mendukung keahlian dan kemampuan tenaga kerja, berarti perlu adanya program-program pengembangan sumber daya manusia dalam rangka melaksanakan program-program yang dilaksanakan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Proses menyediakan tenaga kerja dengan kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan perbaikan diri dengan cara yang terencana dan terorganisir dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia. Hal ini memungkinkan pekerja untuk lebih efektif menjalankan banyak tanggung jawab yang terkait dengan perannya di perusahaan (Rivai, 2014). Pendekatan strategis untuk investasi sumber daya manusia juga bisa dilihat sebagai pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini menciptakan kerangka kerja untuk pertumbuhan karir, peluang pendidikan dan pelatihan, dan peningkatan diri yang sesuai dengan tuntutan masa depan organisasi (Dessler, 2015). Proses pengembangan sumber daya manusia menjadi titik awal organisasi untuk meningkatkan serta mengembangkan skills, knowledge, dan ability individu selaras dengan yang dibutuhkan masa sekarang dan masa yang akan datang

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pengembangan mengacu pada pelaksanaan prakarsa pendidikan dan pelatihan. Instruksi ditargetkan, langsung, dan tersedia segera merupakan sifat pelatihan yang mana spesifik menunjukkan bahwa pelatihan itu relevan dengan pekerjaan yang ada. Dengan kata lain, pelatihan dirancang untuk membantu orang meningkatkan kemampuan kerja mereka dalam waktu sesingkat mungkin.

Pelatihan sumber daya manusia adalah kegiatan yang direncanakan secara metodis untuk sumber daya manusia dengan tujuan mendorong pengembangan pengetahuan dan

keterampilan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja perusahaan (Ivancevich, 2008). Salah satu hal yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan memperluas kemampuan sumber daya manusia pekerja adalah pelatihan. Pelatihan ini berkaitan langsung dengan kompetensi dan kapasitas yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Tujuan mendasar dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi peserta dalam tiga bidang berikut: 1) pengetahuan (kompetensi kognitif), 2) keterampilan (kompetensi psikomotor), dan 3) sikap (afektif) (Ginting, 2011).

Kemampuan beradaptasi, fleksibilitas, dan pemikiran global merupakan tuntutan peserta diklat dalam mengikuti orientasi pelatihan. Kemampuan emulasi dalam pelaksanaan, pengembangan, dan evaluasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dibangun berdasarkan ciri-ciri sumber daya manusia dengan kualitasnya. Pembelajaran dalam pelatihan tidak dapat mengandalkan teori dan pendekatan konsep behavioris yang semata-mata menyerukan keteraturan, pelatihan lebih membutuhkan teori dan pendekatan konsep konstruktivis yang memungkinkan modifikasi perlakuan berdasarkan konteks. Berikut merupakan bagan pengembangan menurut (Mathis, Jackson, & Valentine, 2015).

Peningkatan Profesionalisme Guru di Era Digital

Guru perlu meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka di era digital dengan membangun kreativitas dan inovasi pembelajaran. Pelatihan digital learning dapat menjadi sarana efektif untuk meningkatkan skill teknologi digital.

Revolusi pembelajaran inovatif berbasis digital membutuhkan guru yang mampu melakukan pengajaran integratif dan penilaian komprehensif. Guru harus dapat mengakomodasi keunikan dan keunggulan peserta didik, memotivasi mereka untuk mengembangkan potensi dalam pengetahuan, keterampilan, dan karakter.

Guru harus memiliki kompetensi abad 21, mencakup karakter (akhlak dan kinerja), keterampilan (kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif), serta literasi dalam berbagai bidang. Guru sebagai role model memiliki peran penting dalam membentuk karakter peserta didik.

Guru perlu mampu menyajikan modul sesuai dengan kemampuan siswa dan melakukan authentic learning yang inovatif. Pembelajaran yang joyfull and innovative learning dengan pendekatan hands-on, mind-on, problem-based learning, dan project-based learning akan mempersiapkan peserta didik menghadapi revolusi industri 4.0.

Guru harus menguasai IT dan mengubah cara mengajar mereka. Menguasai teknologi informasi, seperti penggunaan multimedia dan e-book, menjadi kunci dalam revolusi pembelajaran untuk mendukung pengajaran di era digital.

Strategi Pendidik (Guru) di Era Digitalisasi

Era Digitalisasi adalah era disrupsi yang tenaga manusia sudah banyak digantikan oleh kemajuan teknologi yang semakin bermacam-macam. Maka dari itu, dunia pendidikan harus mempersiapkan perubahan dengan mengajak para peserta didik untuk berpikir kritis dan menjadi manusia yang mampu menciptakan inovasi baru atau menjadi manusia yang kreatif dan berwawasan luas. Harapannya di era digitalisasi ini Indonesia dapat melahirkan para generasi penerus bangsa yang inovatif dan berkarakter.

Dalam menghadapi era digitalisasi salah satu strategi yang harus disiapkan seorang pendidik adalah Pemilihan strategi pembelajaran sebagai sarana penguatan kompetensi baik guru maupun siswa melalui tiga tahapan yaitu untuk guru 1). harus memiliki pengetahuan teknologi (*technology knowledge*); 2) pengetahuan konten dan 3) pengetahuan pedagogis. Sedangkan siswa meliputi 1) kemampuan teknis, 2) kreativitas, dan 3) pemecahan masalah inovatif. Guru berperan penting dalam mempersiapkan siswa menghadapi era digitalisasi. (Ghufron, 2018)

Berbagai strategi telah diterapkan oleh guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan, yaitu: (1) Mengubah pola pikir, meskipun demikian sulit dan riuh, (2) menerapkan gerakan literasi, (3) menerapkan pelatihan/gerakan berbasis teknologi bagi guru, staf dan siswa, (4) menerapkan inovasi pembelajaran, dan (5) memajukan kreasi teknologi digital sederhana di sekolah. Semua ini membutuhkan manajemen waktu dan biaya yang baik (manajemen sekolah), komitmen dari semua orang yang terlibat, membiasakan diri dengan implementasi di kelas dan bekerja sama.

Seluruh inovasi dalam pembelajaran tetap tidak melupakan kearifan lokal dan jati diri (karakter) bangsa. Pembelajaran STEM (Sains, Teknologi, Teknik dan Matematika) juga gencar digalakkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Beberapa guru telah menerapkan pembelajaran berbasis IT dan mengajak siswa untuk berlatih soal dengan kuis interaktif, teka teki silang menggunakan Android, dll. Pembelajaran dimulai dengan berbagai model agar lebih menarik dan menyenangkan. Siswa diajak untuk bergerak langsung melalui proyek, latihan atau role play agar apa yang dipelajarinya familiar dengan kehidupan sehari-hari. (Retnaningsih, 2019)

Tuntutan profesionalisme telah memaksa guru untuk mengembangkan diri melalui kegiatan literasi, berkarya melalui tulisan (publikasi ilmiah) dan berinovasi melalui penciptaan berbagai perangkat pembelajaran. Perubahan ini sebenarnya belum optimal atau menyeluruh. Namun, guru-guru pelopor ini juga akan menginspirasi rekan-rekan guru lainnya untuk meningkatkan kualitasnya. Iklim yang kondusif mutlak diperlukan dalam pengertian ini,

sehingga guru harus mempersiapkan diri untuk memiliki “karakter abad 21”, yaitu guru terlebih dahulu harus memiliki semangat belajar.

Hal ini diperlukan bagi guru untuk mengatasi nilai-nilai yang terus berubah, perkembangan sosial dan psikologis masyarakat. Kedua, mengembangkan metode pembelajaran yang efektif, kreatif, dan inovatif agar semua ilmu yang disampaikan oleh guru dapat sampai kepada siswa. Ketiga, tingkatkan keterampilan teknologi karena sangat diperlukan dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Keempat, memiliki tingkat empati yang tinggi, karena tugas guru bukan hanya mengajar, tetapi juga mendidik. Guru harus mampu menanamkan nilai-nilai yang baik kepada siswa, membangun karakter yang baik, dan memiliki keyakinan berdasarkan agama dan kepercayaan masing-masing. Kelima, perbaiki diri agar bisa menjadi teladan yang baik bagi siswa. Strategi yang digunakan adalah: Pertama, melakukan perubahan dalam pembelajaran. Ini dilakukan dengan menerapkan pembelajaran berbasis HOTS (Higher Order Thinking Skills) melalui 4C (Critical, Creative Thinking, Communication and Collaboration), pembelajaran berbasis STEM melalui berbagai model seperti Discovery Learning (DL) atau Project-Based Learning (PJBL), dan Pembelajaran Berbasis Masalah (PBL). Kedua, melalui penguatan pembentukan karakter (PPK) yang terintegrasi dalam pembelajaran. Ada lima karakter, yaitu: religius, nasionalis, mandiri, berintegritas, dan gotong royong. Ketiga, melalui fokus hati. Peran guru dalam membekali siswa adalah memberdayakan mereka menjadi generasi yang kuat dan berkarakter yang tidak akan tergantikan oleh apapun dalam bentuk materi. Pendekatan ke hati ini tidak terhalang oleh waktu, tempat, atau apa pun. Hal ini membuat guru tidak akan pernah tergantikan oleh mesin atau kecerdasan buatan lainnya. (Purnasari & Sadewo, 2021)

Tantangan Implementasi Teknologi dalam Manajemen Pendidikan

1. Keterbatasan Infrastruktur

Salah satu tantangan terbesar dalam implementasi teknologi dalam manajemen pendidikan adalah keterbatasan infrastruktur. Harini, Pranansa, dan Terminanto (2023) menggarisbawahi bahwa banyak daerah, terutama di wilayah pedesaan dan terpencil, masih mengalami kesulitan dalam mengakses internet yang stabil dan cepat. Kondisi ini menghambat penggunaan teknologi dalam berbagai aspek pendidikan, mulai dari administrasi hingga pembelajaran daring. Keterbatasan infrastruktur ini tidak hanya terkait dengan konektivitas internet tetapi juga dengan ketersediaan perangkat keras seperti komputer dan perangkat lunak yang memadai.

2. Literasi Digital yang Rendah

Literasi digital yang rendah di kalangan tenaga pendidik dan siswa merupakan tantangan serius lainnya. Firnando (2024) menekankan bahwa banyak guru dan siswa masih belum memiliki keterampilan yang cukup untuk memanfaatkan teknologi secara efektif dalam proses pembelajaran. Kurangnya pelatihan dan dukungan teknis membuat mereka kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam kurikulum dan metode pengajaran. Literasi digital yang rendah juga berarti bahwa guru dan siswa tidak dapat memanfaatkan sepenuhnya berbagai alat dan sumber belajar digital yang tersedia.

3. Resistensi terhadap Perubahan

Resistensi terhadap perubahan adalah tantangan yang sering kali dihadapi dalam setiap upaya inovasi. Saerang et al. (2023) mencatat bahwa banyak tenaga pendidik yang merasa nyaman dengan metode tradisional dan enggan beralih ke metode yang berbasis teknologi. Mereka mungkin merasa bahwa teknologi menambah beban kerja mereka atau bahwa mereka tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menggunakannya. Selain itu, kurangnya pemahaman tentang manfaat teknologi dalam pendidikan dapat meningkatkan resistensi ini.

4. Masalah Keamanan dan Privasi Data

Keamanan dan privasi data menjadi isu penting dalam implementasi teknologi di sektor pendidikan. Pengelolaan data siswa yang berbasis teknologi menuntut sistem keamanan yang kuat untuk melindungi data dari akses yang tidak sah dan penyalahgunaan. Subroto et al. (2023) menunjukkan bahwa banyak institusi pendidikan belum memiliki protokol keamanan yang memadai, sehingga rentan terhadap serangan siber dan kebocoran data. Keamanan data yang tidak memadai dapat menimbulkan kekhawatiran di kalangan orang tua dan siswa, yang dapat menghambat adopsi teknologi secara luas.

5. Keterbatasan Anggaran

Implementasi teknologi memerlukan investasi yang signifikan dalam infrastruktur, perangkat, dan pelatihan. Keterbatasan anggaran sering menjadi penghalang bagi banyak institusi pendidikan, terutama yang berada di bawah naungan pemerintah daerah dengan sumber daya yang terbatas. Qurtubi et al. (2024) mengungkapkan bahwa tanpa dukungan finansial yang memadai, upaya untuk mengintegrasikan teknologi dalam manajemen pendidikan sering kali tertunda atau bahkan terhenti.

KESIMPULAN

Manajemen diklat guru dalam era digital merupakan komponen krusial dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Dengan memanfaatkan teknologi digital, proses pelatihan dapat menjadi lebih efektif dan efisien, serta mampu menjawab tantangan zaman. Institusi pendidikan harus terus berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi untuk memastikan guru-guru mereka siap menghadapi tuntutan pendidikan di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Muniati, S. (2022). Pentingnya Pengembangan Kompetensi Guru Di Era Digital. *JSG: Jurnal Sang Guru*, 1(1), 230-234.
- Putri, E. (n.d.). PENGEMBANGAN MANAJEMEN DIKLAT BERBASIS DIGITALISASI. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 508-517.
- Rambe, K. F. (2024). STRATEGI MANAJEMEN PENDIDIK DI ERA DIGITALISASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SMAN 1 NA IX-X. *Multatuli: Jurnal Multidisiplin ilmu*, 1(1), 1-21.
- Sari, A. A., et al. (2024). TANTANGAN DAN PELUANG IMPLEMENTASI TEKNOLOGI DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN DI ERA DIGITAL. *Cendikia Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 1(1), 196-204.
- Veronica, M., & Marta Putri Uli Simanjuntak. (2024). Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Agama dan Teologi*, 1(1), 180-190.