Indonesian Research Journal on Education

e-ISSN: 2775 – 8672, p-ISSN: 2775 – 9482
Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025
Halaman: 1308 – 1315

Web: https://irje.org/index.php/irje

RESEARCH ARTICLE

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru melalui Program Pengembangan SDM yang Inovatif

Yundri Akhyar
Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

yundri.akhyar@uin-suska.ac.id

Kata Kunci:
Strategi Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Pengembangan SDM.

Abstrak

Studi ini menyelidiki peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dengan menggunakan pendekatan inovatif dan kreatif. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi tuntutan pendidikan kontemporer yang semakin meningkat dan kebutuhan kesiapan guru untuk menghadapi tantangan masa depan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang mengumpulkan data melalui analisis dokumen melalui studi pustaka.Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi guru dengan menggunakan strategi seperti pelatihan berbasis teknologi, metode coaching dan mentoring, kolaborasi dan berbagi praktik terbaik, dan promosi budaya belajar berkelanjutan. Strategi-strategi ini secara efektif memenuhi kebutuhan pendidikan saat ini sekaligus mempersiapkan para pendidik untuk menghadapi tantangan di masa mendatang.Studi ini menegaskan bahwa kepemimpinan inovatif sangat penting untuk mendukung pengembangan profesional guru. Ini memberikan wawasan penting bagi kepala sekolah, pembuat kebijakan, dan praktisi pendidikan tentang bagaimana merancang dan menerapkan program pengembangan guru yang sesuai dengan tujuan pendidikan abad ke-21. Penelitian selanjutnya dapat berkonsentrasi pada bagaimana strategi ini berdampak pada kinerja siswa dalam jangka panjang dan bagaimana mereka dapat diterapkan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Key Word:
School Principal Strategies, Teacher Competence, HRD Development.

Abstract

This study examines the role of school principals in improving teacher competence via the application of creative and innovative strategies. The study was undertaken to meet the increasing demands of contemporary education and the necessity for teacher readiness to confront future challenges. A qualitative descriptive methodology was utilised, incorporating the library research document analysis as data collection techniques. The findings indicate that school principals significantly enhance teacher competence through the implementation of strategies including technology-based training, coaching and mentoring, collaboration and sharing of best practices, and the promotion of a culture of continuous learning. These strategies proficiently meet present educational demands while preparing educators to confront forthcoming challenges. The research underscores the significance of innovative leadership in enhancing teacher professional development. It offers essential insights for school leaders, policymakers, and education practitioners in the design and implementation of teacher development programs that align with 21st-century educational objectives. Future research may concentrate on assessing the enduring effects of these strategies on student performance and investigating their applicability in various educational settings.

Copyright © 2025 Yundri Akhyar
*This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)***

PENDAHULUAN

Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas manajemen administratif; mereka juga memiliki tanggung jawab strategis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pelatihan guru. Salah satu kunci keberhasilan pendidikan adalah kemampuan guru, terutama dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0 yang menuntut kemampuan inovatif dan adaptif (Hidayah, Haris, & Hasyim Rosyidi, 2022). Oleh karena itu, sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus memiliki rencana yang menguntungkan untuk mendorong guru untuk menerapkan program pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang inovatif.

Pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Tidak adanya kemampuan guru dalam berbagai hal, seperti pedagogi, teknologi, dan manajemen kelas, adalah masalah utama. Sebuah laporan yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) menunjukkan bahwa hasil penilaian kompetensi guru di seluruh negeri masih di bawah standar yang diharapkan, terutama dalam hal penerapan teknologi dalam pembelajaran. Ini diperparah oleh fakta bahwa guru tidak memiliki akses ke program

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

pengembangan profesional yang berkelanjutan(Handayani, Lian, & Rohana, 2020).

Di sisi lain, karena perubahan kebutuhan masyarakat dan kemajuan teknologi, guru harus tetap kreatif dalam metode pembelajaran mereka. Untuk mengatasi perbedaan ini, kepala sekolah memiliki tanggung jawab strategis untuk mengembangkan dan menerapkan program pengembangan SDM yang inovatif yang berfokus pada peningkatan kompetensi teknis serta menumbuhkan sifat inovatif dan kolaboratif di antara guru. Oleh karena itu, penelitian ini akan menyelidiki strategi kepala sekolah dalam mengembangkan dan menerapkan program pengembangan SDM yang inovatif (Jaya, 2021).

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa pelatihan dan workshop sangat penting untuk meningkatkan kompetensi guru. Misalnya, Darling-Hammond et al. (2017) menunjukkan bahwa program pelatihan guru yang efektif harus berkelanjutan, berbasis kebutuhan, dan kontekstual. Menurut penelitian tambahan yang dilakukan oleh Guskey (2002), mengintegrasikan teori pembelajaran dengan praktik langsung di kelas adalah kunci untuk pengembangan profesional guru yang berhasil.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto et al. (2020) menemukan bahwa kepala sekolah di Indonesia yang menerapkan pendekatan transformasional dalam kepemimpinannya memiliki tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam meningkatkan kompetensi guru dibandingkan dengan kepala sekolah yang hanya berkonsentrasi pada tugas administratif. Namun, penelitian ini seringkali hanya berfokus pada implementasi program pelatihan dan tidak membahas strategi inovatif yang digunakan oleh kepala sekolah saat mereka membuat program. Selain itu, tidak banyak penelitian yang mempelajari secara khusus bagaimana program pengembangan SDM dapat disesuaikan dengan kebutuhan lokal dan tantangan yang timbul dalam era digital.

Ada kebutuhan mendesak untuk menemukan strategi yang aplikatif dan dapat digunakan kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan guru. Ini penting bagi kepala sekolah di Indonesia, di mana kesenjangan kualitas pendidikan masih menjadi masalah utama. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan guru.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan tentang strategi yang dapat diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui program pengembangan SDM yang inovatif, efektivitas strategi tersebut dalam konteks peningkatan kompetensi guru, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasinya. Tujuan utama penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis strategi kepala sekolah dalam mendesain dan mengimplementasikan program pengembangan SDM yang inovatif, mengevaluasi dampak strategi tersebut terhadap peningkatan kompetensi guru, serta memberikan rekomendasi praktis untuk pengembangan program SDM yang efektif dan relevan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis ke bidang manajemen pendidikan, tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis untuk para pemimpin pendidikan untuk memaksimalkan peran mereka. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekurangan literatur tentang strategi kepala sekolah yang khusus untuk mengembangkan sumber daya manusia yang inovatif.

Penelitian ini unik karena menggabungkan gagasan kepemimpinan transformasional dengan inovasi dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan. Penelitian ini meneliti strategi kepala sekolah saat ini. Strategi-strategi ini didasarkan pada teori kepemimpinan dan memasukkan prinsip inovasi yang relevan dengan kebutuhan era digital.

Meskipun banyak penelitian telah berfokus pada pengembangan kompetensi guru, literatur yang cukup kurang tentang strategi kepala sekolah yang spesifik untuk lingkungan Indonesia. Selain itu, penelitian sebelumnya sering mengabaikan pentingnya menyesuaikan program pengembangan SDM dengan kebutuhan lokal dan tantangan internasional.

Penelitian ini menarik karena menggunakan pendekatan holistik untuk melihat strategi kepala sekolah dari desain hingga pelaksanaan program pengembangan SDM yang inovatif. Selain itu, penelitian ini menawarkan perspektif baru tentang bagaimana kepala sekolah dapat berperan sebagai penggerak perubahan dalam membangun lingkungan pembelajaran yang dinamis dan berorientasi masa depan.Diharapkan bahwa artikel ini akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengembangkan diskusi tentang kepemimpinan pendidikan yang kreatif di Indonesia berkat struktur penelitian yang komprehensif.

METODE

Penelitian ini mengeksplorasi strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru melalui program pengembangan SDM yang inventif. Pendekatan kualitatif dan metode studi pustaka digunakan. Metode ini memungkinkan analisis menyeluruh terhadap literatur dan dokumen yang berkaitan dengan topik penelitian, yang memungkinkan pemahaman yang menyeluruh tentang masalah yang diteliti. Penelitian ini berkonsentrasi pada analisis literatur sebelumnya, yang mencakup buku, jurnal, artikel, laporan penelitian

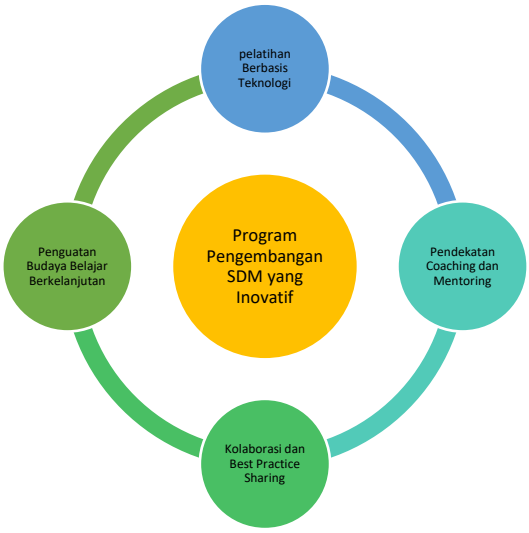
e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

sebelumnya, dan dokumen kebijakan pendidikan. Data dikumpulkan, diklasifikasikan, dan diinterpretasikan dari berbagai sumber untuk menemukan konsep, teori, dan praktik terbaik untuk pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Teknik pengumpulan data melibatkan penelusuran sumber pustaka yang relevan. Penelusuran dapat dilakukan dengan menggunakan database akademik seperti Google Scholar, ProQuest, dan SpringerLink, serta repositori institusi pendidikan. Namun, penelusuran harus memenuhi beberapa persyaratan, termasuk relevansi dengan topik penelitian, publikasi dalam lima tahun terakhir, dan kualitas sumber yang dievaluasi oleh rekan. Analisis isi, atau analisis isi, digunakan untuk menganalisis data. Ini termasuk membaca dan memahami literatur, menentukan tema utama, dan menghubungkan hasil dari berbagai sumber untuk menemukan pola, perbedaan, dan kontribusi penelitian. Untuk memenuhi tujuan penelitian secara menyeluruh, hasil analisis disajikan dalam bentuk cerita yang terstruktur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan guru dengan menerapkan berbagai strategi kreatif. Strategi-strategi ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan saat ini dan juga mempersiapkan guru untuk masalah yang akan datang. Berikut adalah strategi yang sesuai meningkatkan kompetensi guru yaitu pelatihan berbasis teknologi, pendekatan coaching dan mentoring, kolaborasi dan best practice sharing, dan penguatan budaya belajar berkelanjutan.



Gambar 1. Program Pengembangan SDM yang Inovatif

Pelatihan Berbasis Teknologi

Kepala sekolah harusnya sering mengadakan pelatihan yang berfokus pada peningkatan literasi teknologi guru. Pelatihan ini mencakup cara mengintegrasikan perangkat lunak modern untuk mendukung pembelajaran, seperti sistem manajemen pembelajaran (LMS), aplikasi digital, dan lainnya. Dengan pelatihan ini, guru diharapkan dapat membuat pembelajaran menjadi lebih menarik dan interaktif.

Banyak penelitian sebelumnya yang menyatakan strategi ini sangat peting dalam pengembangan SDM di sekolah. Pelatihan berbasis teknologi telah menjadi komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah untuk meningkatkan kemampuan guru dan karyawan administrasi (Lukita et al., 2024). Dengan menggunakan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia, Anda tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan kolaboratif (Nikmah, Mukarromah, Widyansyah, & Anshori, 2023). Untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan tetap relevan dan efektif dalam mencapai misinya, pendekatan ini dianggap penting dalam menghadapi perkembangan lanskap digital yang pesat. Sekolah dapat menerapkan strategi pelatihan berbasis teknologi untuk mengintegrasikan pembelajaran berbasis pengalaman dan mendorong budaya inovasi yang berkelanjutan (Kaufman & Zelentsova, 2022).

Teknologi dalam pengembangan SDM dapat membantu lembaga pendidikan menjadi lebih kompetitif karena dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan motivasi karyawan sekaligus meningkatkan komitmen dan loyalitas mereka (Papaevangelou, Kalogiannidis, & Kontsas, 2023). Selain itu, teknologi pendidikan modern dapat disesuaikan dengan program pelatihan yang sesuai. Ini memungkinkan situasi pembelajaran terpadu yang mendukung pembangunan keterampilan penting (Alam & Dewi, 2024a). Namun, masalah seperti ketakutan terhadap perubahan, kebutuhan akan tenaga kerja digital spesialis, dan masalah etika dan privasi

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

data masih perlu diperhatikan saat menggunakan teknologi ini (Reddy, 2024).

Pendekatan inovatif seperti HCD Suite dan pembelajaran jarak jauh berbasis web (WBDL) dapat membantu mengatasi masalah ini. Sistem ini mendukung pengembangan SDM yang berkelanjutan karena memungkinkan pelatihan yang terstruktur, fleksibel, dan lintas waktu (Aisyah, Meutia, & Sairah, 2023). Manajer SDM juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pelatihan berbasis teknologi ini dilaksanakan dengan benar dan efisien, baik untuk kepentingan organisasi maupun individu (Alam & Dewi, 2024b). Teknologi telah meningkatkan peluang pengembangan profesional melalui pembinaan dan pendampingan. Meskipun tantangan seperti konektivitas internet masih menjadi hambatan, penggunaan teknologi dapat meningkatkan rasa ingin tahu, motivasi, dan kreativitas guru. Penelitian Aksi Inovatif Kelas (CIAR), misalnya, menunjukkan keberhasilan dalam meningkatkan kemampuan guru dan hasil pembelajaran siswa melalui pembinaan sebaya dan refleksi (Na-Songkhla & Sujiva, 2015).Pada akhirnya, pengelolaan transformasi digital yang tepat dapat membantu institusi pendidikan mencapai tujuan mereka dan memaksimalkan potensi teknologi dalam pengembangan SDM.

Pendekatan Coaching dan Mentoring

Dalam program pengembangan SDM yang inovatif, penerapan pendekatan pembinaan dan pendampingan terbukti secara signifikan meningkatkan kompetensi guru. Metode ini memberikan dukungan terstruktur dan kerja sama, dan memainkan peran penting dalam pengembangan profesional dan keterampilan instruksional guru. Metode ini terbukti efektif dalam berbagai lingkungan pendidikan, di mana ia berkontribusi pada keberhasilan guru dan siswa. Bagian berikutnya membahas bagaimana pembinaan dan pendampingan mempengaruhi kompetensi guru, bagaimana teknologi berperan dalam proses tersebut, dan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

Pendekatan ini digunakan oleh kepala sekolah untuk mendampingi guru secara pribadi. Melalui program ini, guru mendapatkan bimbingan khusus untuk mengatasi masalah pembelajaran sehari-hari (Zimmer & Matthews, 2022). Metode ini tidak hanya memperkuat keterampilan teknis, tetapi juga membiarkan guru membicarakan solusi secara kontekstual dengan siswa. Mentoring dan coaching terbukti membantu guru dan kepala sekolah membangun hubungan yang saling mendukung. Mereka juga mendorong pengembangan keterampilan yang berkelanjutan (Panayiotou, 2012).

Pendekatan pembinaan dan pendampingan telah terbukti meningkatkan keterampilan instruksional dan profesional guru. Salah satu contohnya adalah bahwa praktik pendampingan dapat meningkatkan kompetensi profesional dasar guru, yang berdampak langsung pada keterlibatan siswa dalam pembelajaran (Chermenina, 2024). Selain itu, keterampilan pembinaan yang efektif berfungsi sebagai mediator untuk meningkatkan kinerja pekerjaan guru dan keterampilan instruksional mereka (Milne, Savage, Panther, & Aughterson, 2022a). Namun, keberhasilan pendekatan pembinaan gabungan bergantung pada konsistensi penerapan dan kesadaran guru terhadap kebutuhan pengembangan mereka (Onchwari & Keengwe, 2008).

Meskipun metode pembinaan dan pendampingan bermanfaat, mereka sering menghadapi berbagai masalah (Manit & Chowwalit, 2016). Pendekatan kreatif yang lebih ilmiah dan sesuai dengan kebutuhan guru diperlukan karena model tradisional cenderung berfokus pada aspek administratif daripada pengembangan profesional (Milne, Savage, Panther, & Aughterson, 2022b). Selain itu, keberhasilan program pembinaan dan pendampingan sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya yang memadai dan lingkungan kerja yang mendukung (Thomas, 2012). Akibatnya, untuk memaksimalkan manfaat dan mengatasi tantangan yang muncul, terutama yang berkaitan dengan konektivitas dan akses teknologi juga diperlukan pengelolaan yang terorganisir dan sumber daya yang memadai.

Kolaborasi dan *Best Practice Sharing*

Salah satu strategi utama yang dimulai oleh kepala sekolah adalah mendorong budaya kerja sama dan berbagi praktik terbaik. Guru didorong untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik melalui komunitas belajar, forum diskusi, dan lokakarya. Strategi ini tidak hanya membantu menciptakan lingkungan kerja yang berkolaborasi, tetapi juga memungkinkan guru untuk belajar dari kegagalan dan belajar dari kesulitan yang dihadapi oleh rekan sejawat mereka. Dengan berbagi praktik terbaik, guru tidak hanya memperluas pengetahuan mereka, tetapi juga menemukan cara baru untuk menja Untuk meningkatkan hasil pendidikan dan mendorong inovasi, lembaga pendidikan, mitra industri, dan penyedia layanan kesehatan harus bekerja sama untuk mengembangkan program guru SDM yang inovatif melalui kolaborasi dan berbagi praktik terbaik. Untuk mencapai tujuan ini, metode seperti magang, desain bersama, dan manajemen SDM yang inklusif sangat penting.

Ada banyak cara dan program kolaborasi dan best practice sharing. Program Magang dan Integrasi Industri Pendidikan memungkinkan siswa memperoleh keterampilan praktis dan meningkatkan hasil belajar mereka(Yfantidou, Spyridopoulou, Papaioannou, Koustelios, & Katsoni, 2024). Program ini juga

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

meningkatkan fleksibilitas, komitmen emosional, dan inovasi siswa. Di sisi lain, kerja sama antara sekolah dan perusahaan memastikan bahwa tenaga kerja terampil tersedia untuk dipekerjakan(Malik, Nguyen, Budhwar, Chowdhury, & Gugnani, 2024).

Model kolaboratif pendidikan guru Kemitraan penelitian-praktik (RPP), yang mendorong pengembangan profesional berbasis pengalaman langsung, adalah model yang berguna untuk pengembangan guru(Song, 2024). Selain itu, model desain bersama, seperti yang digunakan dalam proyek WeatherBlur, menawarkan landasan untuk kolaborasi yang mendalam dengan fokus pada inovasi berulang dalam praktik pengajaran dan pelatihan profesional (Zheng, Chen, & Tao, 2024).

Kolaborasi lintas disiplin antara guru dan profesional lain, seperti terapis okupasi, menekankan pentingnya kerja sama antar-profesi dalam membuat lingkungan belajar yang inklusif (Jakhelln & Postholm, 2022). Selain itu, telah terbukti bahwa pendekatan manajemen sumber daya manusia yang inklusif (IHRM) efektif dalam mendorong perilaku kreatif dalam lingkungan yang selalu berubah, terutama melalui penerapan kerajinan pekerjaan yang adaptif dan praktik kepemimpinan bersama (Jeremy, Spandagou, & Hinitt, 2024).

Meskipun kolaborasi sangat bermanfaat untuk pengembangan guru, terdapat beberapa tantangan, seperti perbedaan profesional, kesulitan berbicara bahasa, dan perbedaan budaya. Interaksi antara guru siswa asli dan non-pribumi, misalnya, menunjukkan betapa pentingnya strategi komunikasi yang inklusif untuk meningkatkan keterlibatan kolaboratif dan efisiensi diri (Harris et al., 2023). Selain itu, pendekatan komunikasi yang lebih strategis diperlukan untuk menyebarkan praktik kolaboratif ke audiens yang lebih luas (Hontvedt, Silseth, & Wittek, 2021).

Singkatnya, pengembangan guru SDM melalui kerja sama dan berbagi praktik terbaik tetap menjadi cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan, meskipun menghadapi banyak tantangan. Pemangku kepentingan dapat meningkatkan manfaat program ini, tidak hanya di pendidikan tetapi juga di berbagai sektor terkait, dengan menerapkan pendekatan yang inklusif dan adaptif.

Penguatan Budaya Belajar Berkelanjutan

Guru memulai program belajar sepanjang hayat untuk memastikan bahwa kemampuan guru tetap relevan dengan kemajuan pendidikan. Guru memiliki akses ke berbagai sumber pembelajaran, termasuk kursus daring, seminar, dan webinar. Program ini bertujuan untuk mendorong guru untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk memenuhi kebutuhan pendidikan yang selalu berubah. Program ini juga mendorong guru untuk berkomitmen pada pengembangan diri yang berkelanjutan.

Untuk memperkuat budaya belajar yang berkelanjutan melalui pengembangan sumber daya manusia guru, prinsip keberlanjutan harus dimasukkan ke dalam praktik pendidikan dan pelatihan guru. Strategi ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru tetapi juga untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung keberlanjutan secara budaya dan alam (Egan & Kim, 2023). Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan pendekatan multifaset yang mencakup praktik SDM yang berkelanjutan, metodologi pembelajaran aktif, dan fokus pada pengembangan profesional dan kesejahteraan guru (Ben-Eliyahu, 2021).

Metodologi Pembelajaran Aktif adalah metode penting dalam mengajarkan keberlanjutan warisan karena membantu guru memperoleh keterampilan yang memungkinkan siswa terlibat dalam pengalaman belajar yang bermakna (Kalsoom & Qureshi, 2021). Metode ini mengajarkan siswa untuk menganalisis dan melampaui prasangka yang berkaitan dengan cara mereka bekerja. Selain itu, masuknya "Education for Sustainable Development" (ESD) ke dalam pendidikan sains menekankan pentingnya pendekatan berbasis penelitian, yang memungkinkan siswa memperkuat literasi ilmiah mereka dan mempelajari masalah keberlanjutan secara kritis (Fischer et al., 2022).

Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkelanjutan: Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan berfokus pada peningkatan kesadaran lingkungan dalam organisasi dan masyarakat (Molina-Torres & Ortiz-Urbano, 2020). Profesional sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mendorong kebijakan dan praktik berkelanjutan yang mengutamakan kesejahteraan jangka panjang daripada keuntungan ekonomi jangka pendek. Praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada keberlanjutan, kesejahteraan, dan inovasi di lingkungan sekolah memfasilitasi kinerja guru dan mendukung budaya sekolah yang inklusif (Hogan & O'flaherty, 2021).

Pengembangan Profesional dan Kesejahteraan Guru adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Praktik SDM yang mendukung kesejahteraan dapat meningkatkan kinerja pendidikan karena tingkat stres yang tinggi dalam pekerjaan ini. Selain itu, telah terbukti bahwa kemampuan guru secara signifikan diperkuat melalui program pengembangan profesional di lingkungan perkotaan. Untuk mempertahankan manfaat program ini, budaya sekolah harus terbuka (Pagán-Castaño, Sánchez-García, Garrigos-Simon, & Guijarro-García, 2021).

Integrasi tradisi dan keragaman budaya ke dalam praktik pengajaran merupakan bagian dari

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

keberlanjutan budaya dalam pendidikan. Ini mendukung vitalitas tradisi budaya sekaligus menjaga keseimbangan antara tindakan manusia dan lingkungan (Gaikhorst, Beishuizen, Zijlstra, & Volman, 2017). Sebagai bagian dari strategi pembelajaran berkelanjutan (SLE), peserta didik harus memiliki kemampuan untuk memperbarui, membangun kembali, dan menggunakan kembali sumber daya (Janhonen-Abruquah, Topp, & Posti-Ahokas, 2018) (Janhonen-Abruquah et al., 2018).

Meskipun penggabungan keberlanjutan ke dalam pengembangan sumber daya manusia guru memiliki banyak manfaat, penerapannya menghadirkan beberapa tantangan. Fokus pendidikan yang berlebihan pada pengetahuan teknis seringkali mengurangi eksplorasi kritis terhadap masalah keberlanjutan. Selain itu, sulit untuk menerjemahkan konsep keberlanjutan budaya ke dalam strategi pengajaran karena masih merupakan konsep yang kurang dikenal. Untuk mengatasi masalah ini, program pendidikan guru harus melibatkan penelitian dan inovasi berkelanjutan (Martin, Summers, & Sjerps-Jones, 2007).

Singkatnya, meningkatkan budaya belajar yang berkelanjutan melalui pengembangan sumber daya manusia guru memerlukan komitmen dari semua pemangku kepentingan untuk mengatasi masalah dan mendukung pencapaian keberlanjutan dalam pendidikan. Kepala sekolah telah menggunakan strategi kreatif untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pengembangan kemampuan guru. Dengan menggunakan pendekatan yang beragam dan terintegrasi, guru tidak hanya lebih siap untuk menghadapi tantangan di masa depan, tetapi mereka juga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Peningkatan kemampuan guru dalam bidang pedagogis, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial dan kepribadian adalah beberapa contoh strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Peningkatan kemampuan pedagogis guru adalah salah satu indikator utama keberhasilan strategi kepala sekolah. Dengan teknologi sebagai alat bantu, guru dapat membuat dan menerapkan pembelajaran yang lebih kreatif. Penggunaan teknologi tidak hanya membuat pembelajaran lebih mudah, tetapi juga meningkatkan partisipasi siswa melalui pendekatan interaktif. Misalnya, penggunaan simulasi digital, platform pembelajaran daring, dan aplikasi pendidikan lainnya telah membantu guru membuat pendidikan lebih hidup dan relevan (Fischer-Schöneborn & Ehmke, 2023).

Efektivitas strategi juga terlihat dari peningkatan kompetensi profesional guru. Guru menunjukkan penguasaan materi pelajaran yang lebih mendalam, yang berdampak pada hasil belajar siswa. Penguasaan materi pelajaran ini dapat dilihat melalui evaluasi siswa melalui ujian formal dan tugas berbasis proyek. Guru lebih siap menghadapi tantangan dalam menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang menarik dan efektif berkat pelatihan intensif dan akses ke sumber daya yang cukup (Jakhelln & Postholm, 2022).

Strategi seperti pelatihan dan mentoring telah mempengaruhi kompetensi sosial dan kepribadian guru. Melalui pelatihan ini, pendidik meningkatkan kemampuan interpersonal mereka dan memperkuat karakter profesionalisme. Guru dapat lebih baik mengelola hubungan dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua melalui kegiatan seperti lokakarya pengembangan diri, diskusi kelompok, dan sesi konsultasi individu.

Efektivitas strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru merupakan hasil dari kombinasi perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terarah, dan evaluasi yang berkelanjutan. Namun, untuk mencapai hasil yang lebih merata, diperlukan upaya bersama dari berbagai pihak untuk mengatasi hambatan yang ada dan mendukung guru dalam menjalankan perannya dengan maksimal. Strategi yang adaptif dan berbasis kebutuhan lokal dapat menjadi solusi untuk memastikan keberlanjutan dan keberhasilan program ini di semua sekolah.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah secara umum dapat diterapkan dalam meningkatkan kemampuan guru, terutama dalam hal kemampuan pedagogis, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial dan kepribadian. Peningkatan ini ditunjukkan oleh penggunaan pembelajaran berbasis teknologi, penguasaan materi pelajaran yang lebih baik, dan penguatan karakter dan kemampuan interpersonal guru. Namun, tingkat efektivitas strategi ini berbeda-beda menurut subjek.Strategi ini dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk membuat program pengembangan SDM guru yang lebih terarah dan berkelanjutan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menyelidiki pengaruh spesifik dukungan pemangku kepentingan terhadap keberhasilan strategi ini. Selain itu, peran teknologi dalam mendukung kompetensi pedagogis harus dipelajari secara lebih mendalam. Selain itu, perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih holistik untuk mengatasi perbedaan dalam efektivitas di berbagai lingkungan sekolah. Hasil ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah sangat penting untuk membuat lingkungan pendidikan yang baik dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

Aisyah, N., Meutia, R. F., & Sairah, S. (2023). Training: Digitalization-Based Human Resource Empowerment on Social Media and Marketing 5.0 Namira Islamic School Medan. *International Journal of*

Engagement and Empowerment (IJE2), *3*(1), 15–23. https://doi.org/10.53067/ije2.v3i1.89

Alam, A. A., & Dewi, A. E. R. (2024a). Integration of Education in Human Resource Development: Transformation of the Human Resource Management Paradigm. *Maneggio*, *1*(3), 1–9. https://doi.org/10.62872/j21cjs66

Alam, A. A., & Dewi, A. E. R. (2024b). Integration of Education in Human Resource Development: Transformation of the Human Resource Management Paradigm. *Maneggio*, *1*(3), 1–9. https://doi.org/10.62872/j21cjs66

Ben-Eliyahu, A. (2021). Sustainable learning in education. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(8). https://doi.org/10.3390/su13084250

Chermenina, A. S. (2024). Mentoring and coaching as tools for HR management actual problems solving. *Theory Into Practice*, 231–240. https://doi.org/10.31483/r-111389

Egan, T., & Kim, S. (2023). Reconsidering our uneconomic growth model: Human resource development's role in advancing sustainability. *Human Resource Development Quarterly*, *34*(3), 257–263. https://doi.org/10.1002/hrdq.21514

Fischer-Schöneborn, S., & Ehmke, T. (2023). Evaluating boundary-crossing collaboration in research-practice partnerships in teacher education: Empirical insights on co-construction, motivation, satisfaction, trust, and competence enhancement. *Studies in Educational Evaluation*, *79*, 101305. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2023.101305

Fischer, D., King, J., Rieckmann, M., Barth, M., Büssing, A., Hemmer, I., & Lindau-Bank, D. (2022). Teacher Education for Sustainable Development: A Review of an Emerging Research Field. *Journal of Teacher Education*, *73*(5), 509–524. https://doi.org/10.1177/00224871221105784

Gaikhorst, L., Beishuizen, J. J. J., Zijlstra, B. J. H., & Volman, M. L. L. (2017). The sustainability of a teacher professional development programme for beginning urban teachers. *Cambridge Journal of Education*, *47*(1), 135–154. https://doi.org/10.1080/0305764X.2015.1125449

Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, *6*(1). https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981

Harris, M., Brasili, A., Peterman, K., Collins, I., Hafford, A., Plummer, A., … Train, M. (2023). A model of programmatic co-design with teachers: five factors for success. *CoDesign*. https://doi.org/10.1080/15710882.2023.2280582

Hidayah, S. Z., Haris, M., & Hasyim Rosyidi, M. (2022). Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Sosial Guru di MTs Al Khoiriyah 2 Mulyorejo Dalegan Panceng Gresik. *Mudir : Jurnal Manajemen Pendidikan*, *4*(1), 153–161. https://doi.org/10.55352/mudir.v4i1.489

Hogan, D., & O'flaherty, J. (2021). Addressing education for sustainable development in the teaching of science: the case of a biological sciences teacher education program. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(21). https://doi.org/10.3390/su132112028

Hontvedt, M., Silseth, K., & Wittek, L. (2021). Professional Collaboration in Teacher Support Teams—A Study of Teacher and Nurse Educators' Creative Problem-Solving in a Shared Space for Professional Development. *Scandinavian Journal of Educational Research*, *65*(2), 240–257. https://doi.org/10.1080/00313831.2019.1665098

Jakhelln, R., & Postholm, M. B. (2022). University–school collaboration as an arena for community-building in teacher education. *Educational Research*, *64*(4), 457–472. https://doi.org/10.1080/00131881.2022.2071750

Janhonen-Abruquah, H., Topp, J., & Posti-Ahokas, H. (2018). Educating professionals for sustainable futures. *Sustainability (Switzerland)*, *10*(3). https://doi.org/10.3390/su10030592

Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *6*(3), 1286–1294. https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738

Jeremy, J., Spandagou, I., & Hinitt, J. (2024). From individual to inclusive: exploring the spectrum of service delivery models in occupational therapist—teacher collaborations. *Australian Educational Researcher*. https://doi.org/10.1007/s13384-024-00748-7

Kalsoom, Q., & Qureshi, N. (2021). Impact of sustainability-focused learning intervention on teachers' agency to teach for sustainable development. *International Journal of Sustainable Development and World Ecology*, *28*(6), 540–552. https://doi.org/10.1080/13504509.2021.1880983

Kaufman, N. Y., & Zelentsova, S. Y. (2022). HR Tech and staff training interaction. *Vestnik Universiteta*, *17*(6), 23–30. https://doi.org/10.26425/1816-4277-2022-6-23-30

Lukita, C., Goh, T. S., Rizki, M., Riza Chakim, M. H., Williams, A., & Maria Daeli, O. P. (2024). Impact of

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Digital Transformation on HR Competency from a Tech-Based Organizational Perspective. *2024 3rd International Conference on Creative Communication and Innovative Technology, ICCIT 2024*, 1–7. https://doi.org/10.1109/ICCIT62134.2024.10701105

Malik, A., Nguyen, M., Budhwar, P., Chowdhury, S., & Gugnani, R. (2024). Leveraging high-performance HRM practices and knowledge sharing for managing technological and social change in emerging market healthcare providers. *Technological Forecasting and Social Change*, *205*, 123463. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123463

Manit, A., & Chowwalit, C. (2016). Coaching and mentoring model based on teachers professional development for enhancing their teaching competency in schools (Thailand) using video tape. *Educational Research and Reviews*, *11*(4), 134–140. https://doi.org/10.5897/err2015.2357

Martin, K., Summers, D., & Sjerps-Jones, H. (2007). Sustainability and teacher education. *Journal of Further and Higher Education*, *31*(4), 351–362. https://doi.org/10.1080/03098770701625738

Milne, L., Savage, J., Panther, B., & Aughterson, J. (2022a). Mentor-coaching in an Australian HEA fellowship program: developing transformative learning and teaching leadership capability. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *44*(3), 293–309. https://doi.org/10.1080/1360080X.2022.2051788

Milne, L., Savage, J., Panther, B., & Aughterson, J. (2022b). Mentor-coaching in an Australian HEA fellowship program: developing transformative learning and teaching leadership capability. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *44*(3), 293–309. https://doi.org/10.1080/1360080X.2022.2051788

Molina-Torres, M. P., & Ortiz-Urbano, R. (2020). Active learning methodologies in teacher training for cultural sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, *12*(21), 1–12. https://doi.org/10.3390/su12219043

Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, *1*(5), 366–386. https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i5.511

Onchwari, G., & Keengwe, J. (2008). The impact of a mentor-coaching model on teacher professional development. *Early Childhood Education Journal*, *36*(1), 19–24. https://doi.org/10.1007/s10643-007-0233-0

Pagán-Castaño, E., Sánchez-García, J., Garrigos-Simon, F. J., & Guijarro-García, M. (2021). The influence of management on teacher well-being and the development of sustainable schools. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(5), 1–23. https://doi.org/10.3390/su13052909

Panayiotou, A. (2012). Policy and practice in education No 29: coaching and mentoring: developing teachers and leaders. *School Effectiveness and School Improvement*, *23*(3), 349–354. https://doi.org/10.1080/09243453.2012.689136

Papaevangelou, S. D. O., Kalogiannidis, S., & Kontsas, S. (2023). Information Technology and Human Resource Management in Educational Institutions. *Journal of System and Management Sciences*, *14*(4). https://doi.org/10.33168/jsms.2023.0411

Reddy, M. R. S. (2024). Dr.K V Subba Reddy School of Business Management. *Interantional Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, *08*(06), 1–5. https://doi.org/10.55041/ijsrem36129

Song, R. (2024). The collaborative innovation mode of university talent training under the background of industry-education integration. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, *9*(1). https://doi.org/10.2478/amns-2024-2997

Thomas, L. (2012). Coaching and mentoring: developing teachers and leaders. *Professional Development in Education*, *38*(5), 864–866. https://doi.org/10.1080/19415257.2012.691035

Yfantidou, G., Spyridopoulou, E., Papaioannou, A., Koustelios, A., & Katsoni, V. (2024). Sustainable Strategies for Innovative Cooperation in Human Resources Training between the Business Sector and Universities through Internship Programs from the Pre- to Post-COVID-19 Period. *Sustainability*, *16*(17), 7317. https://doi.org/10.3390/su16177317

Zheng, H., Chen, H., & Tao, J. (2024). Connecting collaborative practicums to beliefs: The development of nonnative student teachers' self-efficacy in native-nonnative trainee collaboration. *System*, *123*. https://doi.org/10.1016/j.system.2024.103326

Zimmer, W. K., & Matthews, S. D. (2022). A virtual coaching model of professional development to increase teachers' digital learning competencies. *Teaching and Teacher Education*, *109*, 103544. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103544