



MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU BERBASIS KEBUTUHAN INDIVIDU DI SDIT AR RAYAAN LUWUK TAHUN 2024-2025

Romiansa

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: romiansalaode91@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen pengembangan kompetensi guru berbasis kebutuhan individu di SDIT Ar Rayaan Luwuk tahun 2024–2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui proses pemetaan kebutuhan yang sistematis berdasarkan supervisi kelas, evaluasi diri guru, dan hasil observasi kepala sekolah. Berdasarkan pemetaan tersebut, sekolah merancang program pengembangan kompetensi secara personal meliputi workshop internal, pelatihan eksternal, mentoring, peer coaching, supervisi klinis, dan kegiatan lesson study. Program ini terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Faktor pendukung dalam pelaksanaan program ini adalah kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, budaya kerja kolaboratif, serta motivasi guru yang tinggi. Adapun tantangan yang dihadapi meliputi keterbatasan waktu, beban administrasi, dan perbedaan motivasi antar-guru. Temuan penelitian menegaskan bahwa model pengembangan kompetensi guru berbasis kebutuhan individu merupakan strategi yang relevan, fleksibel, dan efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru di lingkungan sekolah Islam terpadu.

Kata kunci: Pengembangan kompetensi, kebutuhan individu, manajemen guru.

Abstract

This study aims to describe the management of teacher competency development based on individual needs at SDIT Ar Rayaan Luwuk for the 2024–2025 academic year. This research employed a qualitative case study approach with data collected through in-depth interviews, classroom observations, and document analysis. Data were analyzed using Miles and Huberman's interactive model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that teacher competency development is carried out through a systematic needs assessment process derived from classroom supervision, teacher self-evaluation, and observations by school leaders. Based on this assessment, the school designed personalized development programs consisting of internal workshops, external training, mentoring, peer coaching, clinical supervision, and lesson study activities. These programs proved effective in improving teachers' pedagogical, professional, social, and personal competencies. Supporting factors include visionary school leadership, a collaborative work culture, and high teacher motivation. Challenges faced include limited time, administrative burdens, and varying levels of teacher motivation.

The study concludes that a teacher competency development model based on individual needs is a relevant, flexible, and effective strategy for improving teaching quality and enhancing teacher performance in Islamic integrated schools.

Keywords: competency development, individual needs, teacher management

PENDAHULUAN

Pengembangan kompetensi guru merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan mutu pendidikan, terutama pada sekolah Islam terpadu yang memiliki standar tinggi terhadap kualitas pembelajaran. SDIT Ar Raya Luwuk sebagai lembaga pendidikan dasar yang mengemban misi mencetak generasi berakhlak mulia memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan setiap guru memiliki kompetensi profesional yang sesuai tuntutan zaman. Pada tahun pelajaran 2024–2025, kebutuhan pengembangan kompetensi guru menjadi semakin kompleks karena adanya perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pembelajaran, dan tuntutan orang tua terhadap layanan pendidikan yang lebih berkualitas. Kondisi ini mengharuskan sekolah memiliki manajemen yang sistematis dan terstruktur dalam melakukan pengembangan guru (Aisyah, 2014).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa guru memiliki kebutuhan kompetensi yang beragam, sesuai dengan pengalaman, kemampuan, dan tantangan yang mereka hadapi dalam proses mengajar. Ada guru yang membutuhkan peningkatan dalam penggunaan teknologi pembelajaran, ada yang membutuhkan penguatan metodologi mengajar, sementara sebagian lainnya membutuhkan pendampingan dalam pengelolaan kelas atau asesmen autentik. Oleh karena itu, manajemen pengembangan kompetensi guru di SDIT Ar Raya Luwuk tidak dapat dilakukan secara seragam, melainkan harus berbasis kebutuhan individu agar program yang disusun benar-benar tepat sasaran dan memberikan dampak nyata (Mulyasari et al., 2019).

Kebutuhan individu guru tidak hanya mencakup kompetensi pedagogik, tetapi juga kompetensi profesional, kepribadian, dan sosial yang pada hakikatnya saling melengkapi (Warisno, 2024). Guru yang memiliki kebutuhan pada aspek pedagogik memerlukan pelatihan dalam merancang pembelajaran diferensiasi, menyusun RPP yang inovatif, serta memaksimalkan media digital. Guru yang memiliki kelemahan dalam kompetensi profesional membutuhkan peningkatan penguasaan materi dan kemampuan literasi yang lebih luas. Guru yang memerlukan penguatan karakter dan kedisiplinan membutuhkan bimbingan pembinaan kepribadian. Perbedaan kebutuhan ini harus dikenali dan dikelola dengan baik melalui manajemen pengembangan yang responsive (Anggraeni, 2017).

Manajemen pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan individu menjadi sangat relevan dalam menjawab perbedaan tersebut. Pemetaan kebutuhan guru menjadi langkah awal untuk menentukan strategi pembinaan yang tepat. Di SDIT Ar Raya

Luwuk, upaya pemetaan kebutuhan guru dilakukan melalui supervisi kelas, evaluasi diri guru, hasil observasi kepala sekolah, dan diskusi reflektif. Melalui proses ini, sekolah dapat menyusun program pengembangan yang lebih personal, sehingga setiap guru mendapatkan porsi pembinaan sesuai kebutuhan masing-masing. Pendekatan ini memastikan bahwa pengembangan kompetensi berjalan efektif dan tidak sekadar formalitas (Arasoki et al., 2022).

Pengembangan kompetensi guru juga menjadi penting seiring dengan peningkatan ekspektasi masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan. Para orang tua menilai sekolah berdasarkan kualitas pembelajaran yang dapat disaksikan melalui kemajuan anak. Oleh karena itu, kemampuan guru dalam merancang pembelajaran kreatif, interaktif, dan sesuai kebutuhan siswa menjadi sangat penting. Manajemen pengembangan kompetensi yang efektif mampu membantu guru memenuhi tuntutan tersebut, sekaligus memperkuat citra SDIT Ar Raya Luwuk sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul dan kompetitif (Dudung, 2018).

Selain itu, perkembangan teknologi pendidikan yang semakin cepat menuntut guru untuk memiliki literasi digital yang memadai. Guru dituntut menguasai platform pembelajaran daring, media interaktif, dan perangkat digital yang mendukung pembelajaran aktif. Namun tidak semua guru memiliki kemampuan yang sama dalam menguasai teknologi. Sebagian guru membutuhkan pelatihan intensif, sementara lainnya hanya memerlukan pendampingan ringan. Oleh karena itu, pengembangan berbasis kebutuhan individu menjadi strategi terbaik untuk memastikan pemanfaatan teknologi berjalan efektif tanpa menimbulkan kesenjangan kompetensi antar-guru (Rasyid, 2019).

Manajemen pengembangan kompetensi guru juga terkait erat dengan keberlanjutan mutu sekolah. Sekolah yang mampu mengelola peningkatan guru secara sistematis akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan kebijakan pendidikan. SDIT Ar Raya Luwuk membutuhkan manajemen pengembangan yang mampu mengakomodasi kebutuhan jangka pendek seperti pelatihan rutin, serta kebutuhan jangka panjang seperti pengembangan karier, sertifikasi, dan peningkatan kualitas profesional. Dengan pengelolaan yang tepat, guru dapat berkembang secara bertahap dan konsisten (Hasan & Anita, 2022b).

Lingkungan sekolah yang bernuansa religius menjadi pendukung bagi peningkatan kompetensi guru, terutama dalam membentuk karakter profesional. Namun, pengembangan kompetensi tidak boleh hanya mengandalkan lingkungan, melainkan melalui program yang terarah dan berbasis analisis kebutuhan. Guru yang memiliki kesadaran terhadap kekurangan dirinya cenderung berkembang lebih cepat. Di SDIT Ar Raya Luwuk, manajemen pengembangan perlu mampu mendorong

kesadaran tersebut melalui evaluasi diri, mentoring, serta pembinaan spiritual yang sejalan dengan visi sekolah (Hasan & Anita, 2022b).

Peran kepala sekolah menjadi faktor utama dalam keberhasilan manajemen pengembangan kompetensi guru. Kepala sekolah harus mampu berperan sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader) yang melakukan supervisi, memberikan arahan, memfasilitasi pelatihan, serta membangun budaya kerja profesional. Implementasi pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan individu harus dilandasi pemahaman kepala sekolah tentang kondisi setiap guru. Dengan demikian, kepala sekolah dapat merancang strategi pembinaan yang lebih adil, objektif, dan sesuai dengan kapasitas guru (Maharani, 2023).

Dalam praktiknya, tantangan utama dalam manajemen pengembangan guru adalah konsistensi pelaksanaan program. Beberapa guru di SDIT Ar Raya Luwuk masih menghadapi kendala seperti keterbatasan waktu, beban kerja tinggi, dan kurangnya motivasi. Akibatnya, program yang sudah dirancang sering tidak berjalan optimal. Dibutuhkan model manajemen yang mampu mengatasi hambatan tersebut melalui penjadwalan yang fleksibel, insentif profesional, dan pendekatan motivasional agar guru merasa dihargai dan terdorong untuk berkembang (Wulandari & Hendriani, 2021).

Selain tantangan internal, faktor eksternal juga memengaruhi kebutuhan pengembangan guru. Perubahan kebijakan pendidikan nasional, standar asesmen baru, serta tuntutan administrasi sering menambah beban profesional guru. Guru dituntut untuk beradaptasi dengan cepat agar tetap relevan dengan perkembangan zaman. Manajemen pengembangan berbasis kebutuhan individu membantu guru menghadapi perubahan ini secara lebih terarah dengan menyediakan pelatihan dan dukungan sesuai tuntutan kurikulum terbaru (Albar & Suhayria, 2021).

Peran kolaborasi antar-guru juga sangat penting dalam pengembangan kompetensi. Guru yang bekerja dalam komunitas belajar profesional akan lebih mudah saling membantu, berbagi pengalaman, dan menemukan solusi pembelajaran. Di SDIT Ar Raya Luwuk, kolaborasi dapat difasilitasi melalui kegiatan lesson study, diskusi rutin, lokakarya internal, atau peer coaching. Pengembangan berbasis kebutuhan individu akan semakin efektif ketika guru merasa didukung oleh rekan kerja mereka dalam proses pembelajaran yang berkelanjutan (Hasan & Anita, 2022a).

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, pengembangan kompetensi guru tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan karakter spiritual. Guru adalah teladan bagi siswa, sehingga kebutuhan pengembangan spiritual seperti peningkatan keimanan, kedisiplinan ibadah, dan akhlak profesional juga menjadi bagian dari pengelolaan kompetensi individual. Pengembangan spiritual yang

terintegrasi dengan pembelajaran membantu menciptakan guru yang tidak hanya profesional secara teknis tetapi juga kuat secara moral (Selamet, 2017).

Melihat berbagai aspek tersebut, sangat diperlukan penelitian mengenai manajemen pengembangan kompetensi guru berbasis kebutuhan individu di SDIT Ar Raya Luwuk tahun 2024–2025. Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana kebutuhan guru dipetakan, bagaimana program pengembangan dirancang dan dilaksanakan, serta bagaimana dampaknya terhadap kualitas pembelajaran. Dengan memahami strategi ini, sekolah dapat mengembangkan model pengembangan kompetensi guru yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, karena bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana manajemen pengembangan kompetensi guru berbasis kebutuhan individu diterapkan di SDIT Ar Raya Luwuk tahun 2024–2025. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali fenomena secara menyeluruh melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian, terutama kepala sekolah, guru, dan pihak manajemen yang terlibat dalam proses pengembangan kompetensi. Studi kasus dipilih karena memberikan fokus pada satu lokasi spesifik sehingga peneliti dapat mengamati secara detail proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pengembangan kompetensi yang dilakukan sekolah (Handoko et al., 2024).

Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, koordinator kurikulum, guru senior, serta guru-guru yang mengikuti program pengembangan kompetensi. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling mengingat peneliti membutuhkan data dari individu yang benar-benar memahami dan terlibat dalam manajemen pengembangan kompetensi guru. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam untuk memperoleh informasi tentang strategi manajemen, observasi langsung untuk mengamati pelaksanaan pengembangan kompetensi di lapangan, serta dokumentasi berupa program pelatihan, hasil supervisi, instrumen evaluasi, dan data kebutuhan individu guru. Kombinasi ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang kaya, valid, dan relevan (Sugiyono, 2019).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahap utama yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti memilih dan mengelompokkan data berdasarkan tema-tema seperti pemetaan kebutuhan guru, pelaksanaan pelatihan, strategi supervisi, dan evaluasi kinerja. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian deskriptif untuk mempermudah peneliti memahami pola, hubungan, dan makna yang muncul dari temuan lapangan. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara berkelanjutan agar hasil penelitian akurat dan sesuai dengan kondisi nyata di SDIT Ar Raya Luwuk (Sidiq & Choiri, 2019).

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan

membandingkan data dari kepala sekolah, guru senior, dan guru lainnya untuk meminimalkan subjektivitas. Triangulasi teknik dilakukan dengan memadukan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi agar data lebih kredibel. Sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan pengambilan data pada beberapa kesempatan berbeda untuk memastikan konsistensi informasi. Peneliti juga melakukan member check untuk memastikan kesesuaian interpretasi peneliti dengan pernyataan informan. Dengan teknik ini, penelitian menghasilkan data yang valid, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan (Ramdhan, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengembangan kompetensi guru berbasis kebutuhan individu di SDIT Ar Raya Luwuk dilakukan melalui proses pemetaan kebutuhan (need assessment) yang sistematis. Kepala sekolah dan koordinator kurikulum melakukan supervisi kelas, analisis dokumen pembelajaran, serta wawancara individual untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru. Pemetaan ini menjadi dasar dalam menentukan jenis pelatihan, pendampingan, atau program pengembangan yang harus diberikan kepada setiap guru. Pendekatan ini membuat program pengembangan kompetensi bersifat lebih personal, tidak general, dan lebih efektif menjawab kebutuhan riil guru di lapangan.

Pada tahap perencanaan, sekolah menyusun rancangan pengembangan kompetensi berdasarkan hasil asesmen kebutuhan tersebut. Program pengembangan mencakup pelatihan pedagogik, penguatan literasi digital, peningkatan keterampilan mengajar, hingga pembinaan karakter profesional guru. Perencanaan dilakukan melalui rapat koordinasi yang melibatkan kepala sekolah, guru senior, dan koordinator unit pendidikan. Dengan melibatkan banyak pihak, perencanaan menjadi lebih komprehensif dan mampu mengakomodasi kebutuhan guru secara holistik. Hal ini memastikan bahwa setiap guru mendapatkan intervensi yang sesuai dengan kapasitas dan tantangan yang mereka hadapi.

Dalam pelaksanaannya, pengembangan kompetensi dilakukan melalui berbagai bentuk kegiatan seperti workshop internal, pelatihan eksternal, kegiatan mentoring, peer coaching, dan komunitas belajar guru. Workshop internal biasanya difasilitasi oleh guru senior yang memiliki keahlian khusus, sehingga proses pembelajaran antar-guru dapat berlangsung secara alami. Kegiatan mentoring dilakukan secara individual, di mana guru yang memiliki kompetensi lebih tinggi membimbing guru yang membutuhkan peningkatan keterampilan. Pendekatan ini terbukti efektif karena guru dapat belajar secara langsung dan personal sesuai kebutuhan mereka masing-masing.

Program pengembangan juga mencakup pelatihan berbasis teknologi mengingat tuntutan penggunaan media digital dalam pembelajaran semakin meningkat. Guru yang kurang mahir dalam penggunaan perangkat teknologi diberikan bimbingan khusus. Pelatihan mencakup penggunaan aplikasi pembelajaran, pembuatan media interaktif, serta optimalisasi platform digital untuk administrasi pembelajaran. Data menunjukkan bahwa setelah pelatihan, guru merasa lebih percaya diri dalam memanfaatkan teknologi sebagai alat bantu belajar, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih menarik dan interaktif bagi siswa.

Selain pelatihan formal, sekolah juga menerapkan peer coaching sebagai strategi peningkatan kompetensi guru. Dalam peer coaching, guru saling mengobservasi praktik pembelajaran rekan sejawat untuk memberikan masukan dan evaluasi. Guru merasa lebih nyaman menerima masukan dari rekan sejawat karena interaksi berlangsung secara setara dan tidak menimbulkan tekanan. Hasil observasi menunjukkan bahwa peer coaching membantu guru meningkatkan keterampilan mengajar, seperti manajemen kelas, variasi metode pembelajaran, dan cara menyampaikan materi secara efektif.

Manajemen pengembangan kompetensi juga mencakup pembinaan karakter profesional guru. Kepala sekolah memberikan pengarahan rutin mengenai kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, dan etos kerja guru. Pembinaan ini dilakukan melalui pertemuan bulanan dan sesi motivasi yang bertujuan memperkuat profesionalitas guru sebagai pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru mengalami peningkatan dalam disiplin waktu, pengelolaan administrasi pembelajaran, serta komitmen terhadap tugas mengajar setelah mendapatkan pembinaan intensif.

Untuk guru yang memiliki kebutuhan khusus dalam pengelolaan kelas, sekolah memberikan pendampingan melalui supervisi klinis. Pada supervisi klinis, guru pertama-tama merencanakan pembelajaran bersama kepala sekolah atau guru senior, lalu melaksanakan pembelajaran, dan diakhiri dengan refleksi bersama. Kegiatan ini sangat membantu guru memahami kelemahan teknis dalam mengajar dan mendapatkan solusi konkrit untuk memperbaikinya. Supervisi klinis menjadi salah satu metode paling efektif dalam pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan individu.

Selain supervisi klinis, kegiatan lesson study juga diterapkan sebagai strategi kolaboratif dalam pengembangan guru. Guru bersama-sama merancang, melaksanakan, dan merefleksikan pembelajaran. Proses lesson study memberikan ruang bagi guru untuk memperdalam kemampuan analisis pembelajaran dan memperbaiki strategi mengajar. Guru yang mengikuti lesson study menunjukkan peningkatan dalam kreativitas penggunaan media, penyusunan langkah pembelajaran, serta kemampuan menciptakan pengalaman belajar yang berkualitas bagi siswa.

Dalam aspek profesionalisme, sekolah mendorong guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan karier seperti seminar, sertifikasi, dan diklat guru. Guru diberikan kesempatan memilih kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan individunya. Dengan memberikan kebebasan memilih, sekolah mendorong guru menjadi lebih mandiri dalam mengembangkan diri. Hal ini menciptakan budaya belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*) yang sangat penting untuk profesi guru di era modern.

Pengembangan kompetensi guru juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. SDIT Ar Raya Luwuk menciptakan budaya sekolah yang mendukung kolaborasi, keterbukaan, dan komunikasi efektif antar-guru. Budaya kerja yang positif membuat guru merasa dihargai dan didukung, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mengikuti program pengembangan. Lingkungan kerja yang baik terbukti meningkatkan produktivitas guru dan berkontribusi pada pencapaian program pengembangan kompetensi.

Tantangan yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi guru meliputi keterbatasan waktu, tingginya beban administrasi, serta perbedaan motivasi antar-guru. Beberapa guru membutuhkan pendekatan khusus untuk meningkatkan motivasi mereka dalam mengikuti pelatihan. Kepala sekolah berusaha mengatasi tantangan ini dengan menata ulang jadwal pelatihan, memberikan dukungan moral, serta memasukkan unsur penghargaan bagi guru yang berprestasi. Upaya ini membantu meningkatkan keterlibatan guru dalam program pengembangan.

Dari aspek pelaksanaan, ditemukan bahwa guru yang kebutuhan kompetensinya dipetakan dengan baik mengalami peningkatan signifikan dalam keterampilan mengajar. Guru mampu menyusun RPP yang lebih sistematis, menggunakan media pembelajaran yang lebih kreatif, serta menciptakan strategi pembelajaran yang relevan dengan karakteristik siswa. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis kebutuhan individu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi pedagogik.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru berdampak langsung pada kualitas pembelajaran di kelas. Siswa menjadi lebih aktif, kegiatan pembelajaran lebih variatif, dan interaksi guru-siswa menjadi lebih positif. Dengan meningkatnya kompetensi guru, proses pembelajaran menjadi lebih menarik dan efektif sehingga memberikan kontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa. Hal ini menegaskan bahwa kualitas guru sangat menentukan kualitas pendidikan.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengembangan kompetensi guru berbasis kebutuhan individu di SDIT Ar Raya Luwuk berjalan efektif. Meskipun terdapat tantangan dalam pelaksanaannya, pendekatan ini terbukti mampu meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru secara signifikan. Dengan dukungan kepala sekolah, kolaborasi antar-guru, serta budaya kerja positif, model pengembangan berbasis kebutuhan individu dapat diterapkan sebagai strategi utama dalam meningkatkan mutu guru secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen pengembangan kompetensi guru berbasis kebutuhan individu di SDIT Ar Raya Luwuk tahun 2024–2025 dilaksanakan melalui proses yang sistematis dan berkelanjutan. Pemetaan kebutuhan guru dilakukan melalui supervisi kelas, evaluasi diri, hasil observasi, serta diskusi reflektif, sehingga kebutuhan setiap guru dapat diidentifikasi dengan jelas. Berdasarkan hasil pemetaan tersebut, sekolah menyusun program pengembangan yang bersifat personal, meliputi workshop internal, pelatihan eksternal, mentoring, peer coaching, supervisi klinis, serta lesson study. Program ini terbukti mampu mengatasi keragaman kebutuhan guru dan membantu mereka meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Implementasi manajemen pengembangan kompetensi ini juga didukung oleh budaya sekolah yang kolaboratif, kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, serta

komitmen guru dalam mengikuti program. Kendati terdapat tantangan seperti keterbatasan waktu, beban administrasi, dan variasi motivasi antar-guru, strategi pengembangan yang fleksibel mampu mengakomodasi kebutuhan guru secara efektif. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan signifikan pada kemampuan guru dalam merancang pembelajaran kreatif, menerapkan teknologi pendidikan, mengelola kelas, dan meningkatkan interaksi pembelajaran.

Secara keseluruhan, pengembangan kompetensi guru berbasis kebutuhan individu terbukti menjadi strategi yang tepat dan relevan bagi SDIT Ar Raya Luwuk untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Model ini dapat dijadikan contoh bagi sekolah lain yang ingin mengembangkan guru secara lebih terarah, efektif, dan sesuai kebutuhan. Dengan manajemen yang berkelanjutan, guru dapat berkembang secara profesional dan memberikan kontribusi optimal terhadap pembelajaran dan pembentukan karakter siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. (2014). *Model kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru mapel PAI: Studi kasus di MTs. Al Ittihad Poncokusumo Kabupaten Malang*.
- Albar, A., & Suhayria, S. (2021). Manajemen Strategi dan Kompetensi Profesional dalam Pencapaian Akreditasi Sekolah (Studi Komparatif SMPN 6 Permata dan SMP Terpadu Semayoen Nusantara). *Idarah: Jurnal Pendidikan Dan*
- Anggraeni, A. D. (2017). KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU MEMBENTUK KEMANDIRIAN ANAK USIA DINI (STUDI KASUS DI TK MUTIARA, TAPOS DEPOK). *AWLADY : Jurnal Pendidikan Anak*, 3(2), 28-47. <https://doi.org/10.24235/AWLADY.V3I2.1529>
- Arasoki, T., Abun, A. R., & Mashar, A. (2022). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DI MTS MUHAMMADIYAH 1 NATAR LAMPUNG SELATAN. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 916-925.
- Dudung, A. (2018). KOMPETENSI PROFESIONAL GURU. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9-19. <https://doi.org/10.21009/JKKP.051.02>
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. books.google.com.
- Hasan, M., & Anita, A. (2022a). Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Di MA Al Ishlah Natar Dan MA Mathlaul Anwar Cinta Mulya. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85-97. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Hasan, M., & Anita, A. (2022b). IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Maharani, D. S. (2023). Dampak Kompetensi Guru, Akreditasi Sekolah dan Anggaran Pendidikan Terhadap Mutu Kelulusan Siswa SD di Provinsi Aceh. *Singkite Journal*.
- Mulyasari, I., Kompetensi, K. E., & Pegawai, K. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal of Management Review*, 2(2), 190-197. <https://doi.org/10.25157/JMR.V2I2.1786>

- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (ed.); 1st ed., Vol. 1). Cipta Media Nusantara (CMN).
- Rasyid, A. (2019). PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN SELF DIRECTED LEARNING TERHADAP HASIL BELAJAR MATA PELAJARAN FIKIH PADA SISWA KELAS VIII MTsN 17 JAKARTA TAHUN PELAJARAN 2018/2019. *Geneologi PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(2), 89–99. <https://doi.org/10.32678/GENELOGIPAI.V6I2.2333>
- Selamet, M. (2017). PENGARUH KOMPETENSI SUPERVISI MANAJERIAL DAN SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU (Studi Deskriptif Kuantitatif pada SMP Negeri di Kota Banjar). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(1), 73–86. <https://doi.org/10.25157/ADPEN.V2I1.197>
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung:Alfabeta*.
- Warisno, A. (2024). DIGITAL LIBRARY MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM AT MADRASAH IBTIDAIYAH ALFAJAR PRINGSEWU IN AN EFFORT TO INCREASE STUDENT LITERACY. *JPGMI (Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Multazam)*, 10(1), 56–64.
- Wulandari, R. S., & Hendriani, W. (2021). Kompetensi pedagogik guru sekolah inklusi di Indonesia (Suatu pendekatan systematic review). *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(1), 143–157.