

LAPORAN PENELITIAN DASAR KEILMUAN

**Model Pengembangan Kapasitas Guru  
Berbasis Information and Communication Technology  
(ICT)**

**Di Sekolah Mutiara Hati: KB-TK-SD-SMP  
Kota Tangerang, Banten**



**Oleh:**

**Dr. Hery Muljono, S.Pd, M.M (NIDN: 0412086501/ Ketua)  
Ahmad Diponegoro, Ph.D (NIDN: 0323017002/Anggota)**

Nomor Surat Kontrak Penelitian :109/F.03.07/2021

Nilai Kontrak : Rp. 7.000.000

ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
2021

**LEMBAR PENGESAHAN  
PENELITIAN DASAR KEILMUAN (PDK)**

**Judul Penelitian**

Model Pengembangan Kapasitas Guru Berbasis Information and Communication Technology (ICT) Di di Sekolah Mutiara Hati: KB-TK-SD-SMP, Kota Tangerang, Banten

Ketua Peneliti : Dr. Hery Muljono, S.Pd, M.M

Link Profil simakip : <http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/show/1086>  
Contoh link: <http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/show/978>

Fakultas /Program Studi: Sekolah Pascasarjana/S-2 Administrasi Pendidikan

Anggota Peneliti : Ahmad Diponegoro, Ph. D

Link Profil simakip : <http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/show/555>

Anggota Peneliti : Click or tap here to enter text.

Link Profil simakip : Click or tap here to enter text.

Nama Mahasiswa : Sri Werdiningsih NIM:2009037049

Eni Handayani NIM:2009037038

Waktu Penelitian : 10 (sepuluh) Bulan

**Pilihan Fokus Riset UHAMKA**

Fokus Penelitian UHAMKA: Inovasi Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal

**Luaran Penelitian**

Luaran Wajib : <http://journal.uad.ac.id/index.php/EduLearn> Status minimal : *Submitted*

Luaran Tambahan : Prosiding Nasional Status minimal : *Draft*

Mengetahui,

**Ketua Program Studi**

Dr. Istaryatningtias, M. Si

NIDN. 0001055813

September 2021

**Ketua Peneliti**

Dr. Hery Muljono, M. M

NIDN.0412086501

Menyetujui,

**Sekretaris II Sekolah Pascasarjana**



Dr. Hsana' El Khuluqo, M.Pd

NIDN. 0309015703

**Ketua Lemlitbang UHAMKA**




Prof. Dr. Suswandari, M.Pd

NIDN. 0020116601

## SURAT KONTRAK PENELITIAN

50%



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**  
Jln. Tanah Merdeka, Pasar Rebo, Jakarta Timur  
Telp. 021-8418824, 87781808; Fax. 87781808

---

**SURAT PERJANJIAN KONTRAK KERJA PENELITIAN**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA**

Nomor : 109 / F.03.07 / 2021  
Tanggal : 19 April 2021

*Bismillahirrahmanirrahim*

Pada hari ini, Senin, tanggal Sembilan Belas, bulan April, Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu, yang bertanda tangan di bawah ini Prof. Dr. Suswandari, M.Pd, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA; Dr. Hery Muljono S.Pd, M. M, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kontrak Kerja Penelitian yang didanai oleh RAPB Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Tahun 2020/2021.

Pasal 1

PIHAK KEDUA akan melaksanakan kegiatan penelitian dengan judul : MODEL PENGEMBANGAN KAPASITAS GURU BERBASIS INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY (ICT) DI SEKOLAH MUTIARA HATI: KB-TK-SD-SMP KOTA TANGERANG, BANTEN dengan iuran wajib dan iuran tambahan sesuai data usulan penelitian Bach 1 Tahun 2020 melalui [simakip.hamka.ac.id](http://simakip.hamka.ac.id).

Pasal 2

Bukti iuran penelitian wajib dan tambahan harus sesuai sebagaimana yang dijanjikan dalam Pasal 1. Laporan penelitian yang dimaksud dilampirkan pada saat Monitoring Evaluasi dan laporan akhir penelitian yang diunggah melalui [simakip.hamka.ac.id](http://simakip.hamka.ac.id).

Pasal 3

Kegiatan tersebut dalam Pasal 1 akan dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA mulai tanggal 19 April 2021 dan selesai pada tanggal 20 November 2021.

Pasal 4

Berdasarkan kemampuan keuangan lembaga, PIHAK PERTAMA menyediakan dana sebesar Rp 7.000.000,- (Tujuh juta) kepada PIHAK KEDUA untuk melaksanakan kegiatan tersebut dalam Pasal 1.

Pasal 5

Pembayaran dana tersebut dalam Pasal 4 akan dilakukan dalam 2 (dua) termin sebagai berikut;

(1) Termin I 50 % : Sebesar 3.500.000 (Terbilang: Tiga Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) setelah PIHAK KEDUA menyerahkan proposal penelitian yang telah direview dan diperbaiki sesuai saran reviewer pada kegiatan tersebut Pasal 1 yang dilengkapi dengan tanda tangan asli dekan dan ketua program studi.

(2) Termin II 50 % : Sebesar 3.500.000 (Terbilang: Tiga Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) setelah PIHAK KEDUA mengikuti proses monitoring dan evaluasi serta mengunggah laporan akhir penelitian dengan melampirkan bukti luaran penelitian wajib dan tambahan sesuai Pasal 1 ke [simakip.uhamka.ac.id](http://simakip.uhamka.ac.id).

#### Pasal 6

(1) PIHAK KEDUA wajib melaksanakan kegiatan tersebut dalam Pasal 1 dalam waktu yang ditentukan dalam Pasal 3.

(2) PIHAK PERTAMA akan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan tersebut sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1. Bila PIHAK KEDUA tidak mengikuti Monitoring dan Evaluasi sesuai dengan jadwal yang ditentukan, tidak bisa melanjutkan penyelesaian penelitian dan harus mengikuti proses Monitoring dan Evaluasi pada periode berikutnya.

(3) PIHAK PERTAMA akan mendenda PIHAK KEDUA setiap hari keterlambatan penyerahan laporan hasil kegiatan sebesar 0,5 % (setengah persen) maksimal 20% (dua puluh persen) dari jumlah dana tersebut dalam Pasal 4.

(4) Dana Penelitian dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dari keseluruhan dana yang diterima oleh PIHAK PERTAMA sebesar 5 % (lima persen)

Jakarta, 19 April 2021

PIHAK PERTAMA  
Lembaga Penelitian dan Pengembangan  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Ketua,

Prof. Dr. Suswandari, M.Pd.

PIHAK KEDUA  
Peneliti,

Dr. Hery Muljono S.Pd, M. M

Mengetahui  
Wakil Rektor II UHAMKA

Dr. ZAMAH SARI M.Ag.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model pengembangan kapasitas terhadap kinerja guru yang berbasis Teknologi Informasi. Dalam penelitian ini dikaji tentang bagaimana Model Pengembangan Kapasitas Guru Berbasis Information and Communication Technology (ICT) di Sekolah Mutiara Hati: KB-TK-SD-SMP, Kota Tangerang, Banten. Beberapa pertanyaan dan fokus penelitian ini, adalah sebagai berikut: a) Bagaimana Pengembangan Kapasitas Guru Berbasis Information and Communication Technology (ICT) di Sekolah Mutiara Hati: KB-TK-SD-SMP, Kota Tangerang, Banten dapat meningkatkan kinerja guru selama ini? b) Bagaimana Model pengembangan Kapasitas Guru Berbasis Information and Communication Technology (ICT) di Sekolah Mutiara Hati: KB-TK-SD-SMP, Kota Tangerang, Banten dapat mengukur performance appraisal guru secara obyektif, transparan dan terukur?

Dari hasil penelitian, ditemukan model pengembangan kapasitas guru berbasis ICT adalah dimulai dari Persiapan yang melibatkan semua stakeholder sekolah, baik guru, kepala sekolah, manajemen sekolah, siswa, orang tua siswa maupun sarana prasarana ICT. Keterampilan dan penguasaan teknologi ICT wajib dikuasai semua stakeholder sekolah. Selanjutnya, Perencanaan dan Implementasi, dimana rancangan program skala prioritas dalam pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dibuat menjadi program utama sekolah. Dalam tahapan implementasi sekolah perlu memiliki program aplikasi khusus yang bisa digunakan semua stakeholder sekolah, dalam rangka memudahkan mengefisiensikan, mengurangi pekerjaan teknis semua stakeholder sekolah. Tahap terakhir perlu diadakan monitoring dan evaluasi, apakah pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dapat meningkatkan kualitas pendidikan sekolah.

***Kata Kunci: ICT, Kapasitas Guru, Model***

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT KONTRAK PENELITIAN	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
BAB 3. METODE PENELITIAN	13
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	15
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	21
BAB 6 LUARAN YANG DICAPAI	22
BAB 7 RENCANA TINDAK LANJUT DAN PROYEKSI HILIRISASI	23
DAFTAR PUSTAKA	24
LAMPIRAN	26
- Artikel ilmiah (draft)	

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam era pengetahuan ini, upaya pengembangan kapasitas menjadi faktor utama dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis pengetahuan. Pengembangan kapasitas dapat diterapkan baik secara formal, non formal maupun informal, baik di level pemerintahan, organisasi dan institusi. Pengembangan kapasitas dalam organisasi dapat dilakukan melalui pengembangan SDM, pengembangan sistem manajemen, pengembangan sarana. Pengembangan kapasitas SDM, khususnya di bidang pendidikan menjadi penting untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas secara profesional.

Dalam konteks perbaikan kualitas pendidikan, maka pengembangan kapasitas menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya pemenuhan standar mutu pendidikan (Yusuf, 2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek pengembangan kapasitas guru diakui sebagai “aspek terpenting” dari model pengembangan profesional bersama dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. (Gail Mayotte, Dan Wei, Sarah Lamphier, 2013).

Berdasarkan observasi awal, terdapat kesangsian akan fungsi sekolah sebagai tempat terbaik untuk belajar masih di ragukan beberapa pihak. Hal ini terkait masih di temukannya fakta yang berkenaan dengan program pengembangan kapasitas yang belum mengasah kemampuan guru yang berimbas pada kurang bermutunya proses dan hasil pembelajaran yang dilakukan oleh seorang guru.

Terkait dengan hal tersebut, seperti diketahui, pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia dan merupakan suatu proses yang terintegrasi dalam meningkatkan kualitas SDM itu sendiri. Dalam lingkup operasional dan manajemen sekolah sebagai suatu organisasi yang menjalankan proses pendidikan memiliki

perangkat yang dapat mewujudkan fungsi dan tugasnya melalui manajemen sekolah.

Seperti disampaikan oleh Morrison (Morrison, 2001) tentang pengembangan kapasitas, menyatakan bahwa tujuan pengembangan kapasitas adalah pembelajaran, dimulai sejak mengalirnya kebutuhan untuk mengalami suatu hal, mengurangi ketidaktahuan dan ketidakpastian dalam hidup, dan membangun kemampuan yang dibutuhkan dalam beradaptasi untuk perubahan. Keban (Keban, 2000) mengemukakan pendapat Grindle bahwa pengembangan kapasitas adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsifitas dari kinerja.

Dengan demikian, bahwa tujuan akhir dari pengembangan kapasitas yang secara umum diidentikkan pada perwujudan sustainabilitas suatu sistem, secara khusus ditujukan pula untuk mewujudkan :

- a) Efisiensi.
- b) Efektifitas.
- c) Responsifitas.
- d) Pembelajaran yang terindikasi pada kinerja individu, grup, organisasi dan sistem.

## **B. Rumusan Masalah**

Beranjak dari paparan di atas, maka dalam penelitian ini akan dikaji tentang bagaimana Model Pengembangan Kapasitas Guru Berbasis Information and Communication Technology (ICT) Di Sekolah Mutiara Hati: KB-TK-SD-SMP, Kota Tangerang, Banten.

Beberapa pertanyaan dan fokus penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a) Bagaimana Pengembangan Kapasitas Guru Berbasis Information and Communication Technology (ICT) Di di Sekolah Mutiara Hati: KB-TK-SD-SMP, Kota Tangerang, Banten dapat meningkatkan kinerja guru selama ini?
- b) Bagaimana Model pengembangan kapasitas guru berbasis information and communication technology (ICT) di Sekolah Mutiara Hati: KB-TK-



SD-SMP, Kota Tangerang, Banten dapat mengukur performance appraisal guru secara obyektif, transparan dan terukur?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Performance appraisal guru merupakan elemen sangat penting dan utama dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran dan pendidikan di Indonesia. Performance appraisal yang bersifat obyektif, transparan dan terukur merupakan modal awal dalam rangka mengembangkan kualitas guru, baik melalui program pelatihan maupun belajar mandiri, bagi guru yang bersangkutan. Pemetaan kualitas guru akan nampak terlihat, jika diaplikasikan melalui model aplikasi maupun program pengembangan kapasitas guru berbasis Teknologi. Pemangku kepentingan atau pejabat pengambil keputusan dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran dan pendidikan akan menugaskan guru seperti mengikuti pelatihan lebih terukur dan transparan, dibandingkan kenyataan sehari-hari seperti sekarang ini. Pemangku kepentingan hanya menugaskan pengembangan kapasitas guru melalui senioritas atau kepangkatan guru, sehingga tidak meratanya program pengembangan kapasitas guru.

Urgensi (pentingnya) di dalam penelitian ini akan dikembangkan Model Pengembangan kapasitas guru berbasis Information and Communication Technology (ICT) yang pada hakekatnya akan dihasilkan produk yang dapat mengukur secara obyektif, transparan dan terukur kapasitas kinerja masing-masing guru. Dampak yang didapat dengan keberhasilan produk penelitian ini, seorang kepala sekolah atau pemangku kepentingan, akan mudah mendapatkan pemetaan guru-guru ditempat tugasnya masing-masing. Pemetaan guru-guru dapat terbagi menjadi 4 (empat kuadran), yakni:

1. Kelompok guru-guru berpengalaman dan bagus kinerjanya
2. Kelompok guru-guru berpengalaman dan kurang kinerjanya
3. Kelompok guru-guru kurang berpengalaman dan bagus kinerjanya
4. Kelompok guru-guru kurang berpengalaman dan kurang bagus kinerjanya

Indikator guru berpengalaman/kurang berpengalaman dan bagus/kurang bagus kinerjanya dibuat rumusan melalui program Information and Communication Technology (ICT) dengan berbagai kriteria yang terstandarisasi, berdasarkan kompetensi yang diukur dalam kinerja guru.

Di samping itu, secara teoritis, hasil penelitian ini dapat menambah khasanah dunia keilmuan dalam bidang administrasi pendidikan. Hasil ini juga diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai bagaimana Model Pengembangan Kapasitas Guru Berbasis Information and Communication Technology (ICT) dikaji di sekolah-sekolah di Jakarta dan sekitarnya.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Konsep Pengembangan Kapasitas

T. Nill dan C. Mindrum (Nill & Mindrum, 2001) menyatakan pengembangan kapasitas merupakan istilah yang digunakan untuk membangun suatu masyarakat melalui perubahan pada dirinya, misalnya peningkatan ilmu pengetahuan, skill, pengorganisasian program dan lain-lain. Pengembangan merupakan sebuah model proses perubahan, gerak perkembangan dan perubahan yang bertingkat secara individu, kelompok, organisasi maupun perubahan pada pembentukan frame work sebuah sistem ke arah yang lebih baik.

Valentine Udoh James mencoba memberikan pengertian capacity building sebagai berikut :  
*“Capacity Building as attempt to enhance the ability of people of developing nations to develop essential politics and management skills necessary to build their nation’s human, economic, social political and cultural structures so as to their proper place in global affairs”* (James, 2018). Sedangkan menurut Brown (Brown, 2015), pengembangan kapasitas sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan-tujuan yang dicita-citakan. Milen (Milen, 2004) menyatakan pengembangan kapasitas sebagai tugas khusus, karena tugas khusus tersebut berhubungan dengan faktor-faktor dalam suatu organisasi atau sistem tertentu pada suatu waktu tertentu.

Pengembangan kapasitas dapat juga didefinisikan sebagai sebuah proses untuk:

a) Meningkatkan kemampuan individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi, dan juga masyarakat untuk menganalisa lingkungan mereka,

- b) Mengenali masalah-masalah, kepentingan-kepentingan, dan kesempatan-kesempatan,
- c) Merumuskan strategi-strategi untuk menyelesaikan masalah-masalah dan kepentingan-kepentingan tersebut di atas serta untuk meraih kesempatan-kesempatan yang relevan,
- d) Merancang sebuah rencana untuk program-program, dan
- e) Memanfaatkan secara efektif sumber-sumber dasar yang mendukung pelaksanaannya, memantau dan mengevaluasi rencana program-program, serta Menggunakan arus balik untuk mempelajari pelajaran-pelajaran.

Pengertian lain mengenai pengembangan kapasitas dikemukakan oleh Katty Sensions (Soeprapto, 2010) yang memberikan definisi:

*“capacity building usually is understood to mean helping governments, communities and individuals to develop the skills and expertise needed to achieve their goals. Capacity building program, often designed to strengthen participant’s abilities to evaluate their policy choices and implement decisions effectively, may include education and training, institutional and legal reforms, as well as scientific, technological and financial assistance”*

Dengan pernyataan di atas, capacity building umumnya dipahami sebagai upaya membantu pemerintah, masyarakat ataupun individu dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan mereka. Program pengembangan kapasitas seringkali didesain untuk memperkuat kemampuan dalam mengevaluasi pilihan-pilihan kebijakan mereka dan menjalankan keputusankeputusannya secara efektif. Pengembangan kapasitas bisa meliputi pendidikan dan pelatihan, reformasi peraturan dan kelembagaan, dan juga asistensi finansial, teknologi dan keilmuan.

Dari paparan di atas, konsep pengembangan kapasitas adalah proses yang dapat meningkatkan

kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu system, dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu, melalui peningkatan kemampuan individu, mengenali permasalahan, menyelesaikan permasalahan melalui strategi-strategi, baik dalam program yang akan dikembangkan dan sumber-sumber lainnya.

## **B. Dimensi-dimensi Pengembangan Kapasitas**

Keban (Keban, 2000) mengemukakan bahwa dimensi pengembangan kapasitas terdiri atas : (1) pengembangan sumberdaya manusia; (2) penguatan organisasi; dan (3) reformasi kelembagaan. Sementara itu, UNDP (Soeprpto, 2010) memfokuskan pada tiga dimensi yaitu: (1) tenaga kerja (dimensi sumberdaya manusia), yaitu kualitas SDM dan cara SDM dimanfaatkan; (2) modal (dimensi fisik) yaitu menyangkut peralatan, bahan-bahan yang diperlukan, dan gedung; dan (3) teknologi yaitu organisasi dan gaya manajemen, fungsi perencanaan, pembuatan keputusan, pengendalian dan evaluasi, serta sistem informasi manajemen. Dan United Nations memusatkan perhatiannya kepada: (1) mandat atau struktur legal; (2) struktur kelembagaan; (3) pendekatan manajerial; (4) kemampuan organisasional dan teknis; (5) kemampuan fiskal lokal; dan (6) kegiatan-kegiatan program. Berbagai pendapat diatas maka “capacity building” sebenarnya berkenaan dengan strategi menata input dan proses dalam mencapai output dan outcome, dan menata feedback untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada tahap berikutnya. Strategi menata input berkenaan dengan kemampuan lembaga menyediakan berbagai jenis dan jumlah serta kualitas sumberdaya manusia dan non manusia agar siap untuk digunakan bila diperlukan. Strategi menata proses berkaitan dengan kemampuan lembaga merancang, memproses dan mengembangkan kebijakan, organisasi dan manajemen. Dan strategi menata feedback berkenaan dengan kemampuan melakukan

perbaikan secara berkesinambungan dengan mempelajari hasil yang dicapai, kelemahankelemahan input dan proses, dan mencoba melakukan tindakan perbaikan secara nyata setelah melakukan berbagai penyesuaian dengan lingkungan.

Dari uraian di atas dapatlah dikemukakan bahwa pengembangan kapasitas memiliki dimensi dan tingkatan sebagai berikut : a) Dimensi pengembangan kapasitas pada individu, b) Dimensi pengembangan kapasitas pada organisasi dan c) Dimensi pengembangan kapasitas pada system.

### **C. Konsep dan Implementasi Teknologi Informasi.**

Sistem informasi sendiri dapat dipahami sebagai sekumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan atau mendapatkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi. Sistem informasi dapat membantu proses pengambilan keputusan, koordinasi dan pengawasan. Di samping itu sistem informasi juga dapat membantu organisasi dalam menganalisis permasalahan yang terjadi, menggambarkan dan menjelaskan hal - hal yang rumit serta menciptakan solusi dari permasalahan yang terjadi (Kennet dan Jane, 2007).

Komponen sistem informasi dapat berupa manusia, prosedur dan teknologi sebagaimana definisi sistem informasi menurut Bonnie Soeherman dan Marion Pinontoan. Mereka mendefinisikan sistem informasi serangkaian komponen berupa manusia, prosedur, data dan teknologi (seperti komputer) yang digunakan untuk melakukan sebuah proses untuk menghasilkan informasi yang bernilai dalam pengambilan keputusan (Bonnie Soeherman dan Marion Pinontoan, 2008). Dijelaskan pula bahwa sistem informasi ini melekat dan

menjadi infrastruktur yang mendukung dan menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tata Sutabri menyebutkan 6 komponen yang saling berinteraksi dan berkaitan satu sama lain. Komponen - komponen tersebut disebut sebagai blok bangunan (building block) yang terdiri dari 4 (empat) blok bangunan yaitu:

1) Blok Input ini mewakili data yang masuk ke dalam sistem informasi yang sudah dibuat. Input bisa berupa metode atau media yang digunakan untuk menangkap data yang akan dimasukkan ke dalam sistem informasi.,

2) Blok Model Terdiri dari prosedur, logika, dan model matematik yang akan memproses data input dan data yang disimpan dalam basis data dengan cara yang sudah ditentukan untuk menghasilkan keluaran sesuai dengan tujuan dibuatnya sistem informasi tersebut.

3) Blok keluaran adalah produk dari sebuah sistem informasi. Dalam hal ini keluaran yang berkualitas sesuai dengan tujuannya untuk dapat digunakan oleh manajemen dalam mengambil keputusan,

4) Blok Teknologi adalah "tool box" dalam sebuah sistem informasi. Teknologi digunakan untuk menerima input, menjalankan proses, menyimpan sekaligus mengakses data yang tersimpan dalam basis data, menghasilkan keluaran serta membantu dalam proses kontrol sistem secara keseluruhan.

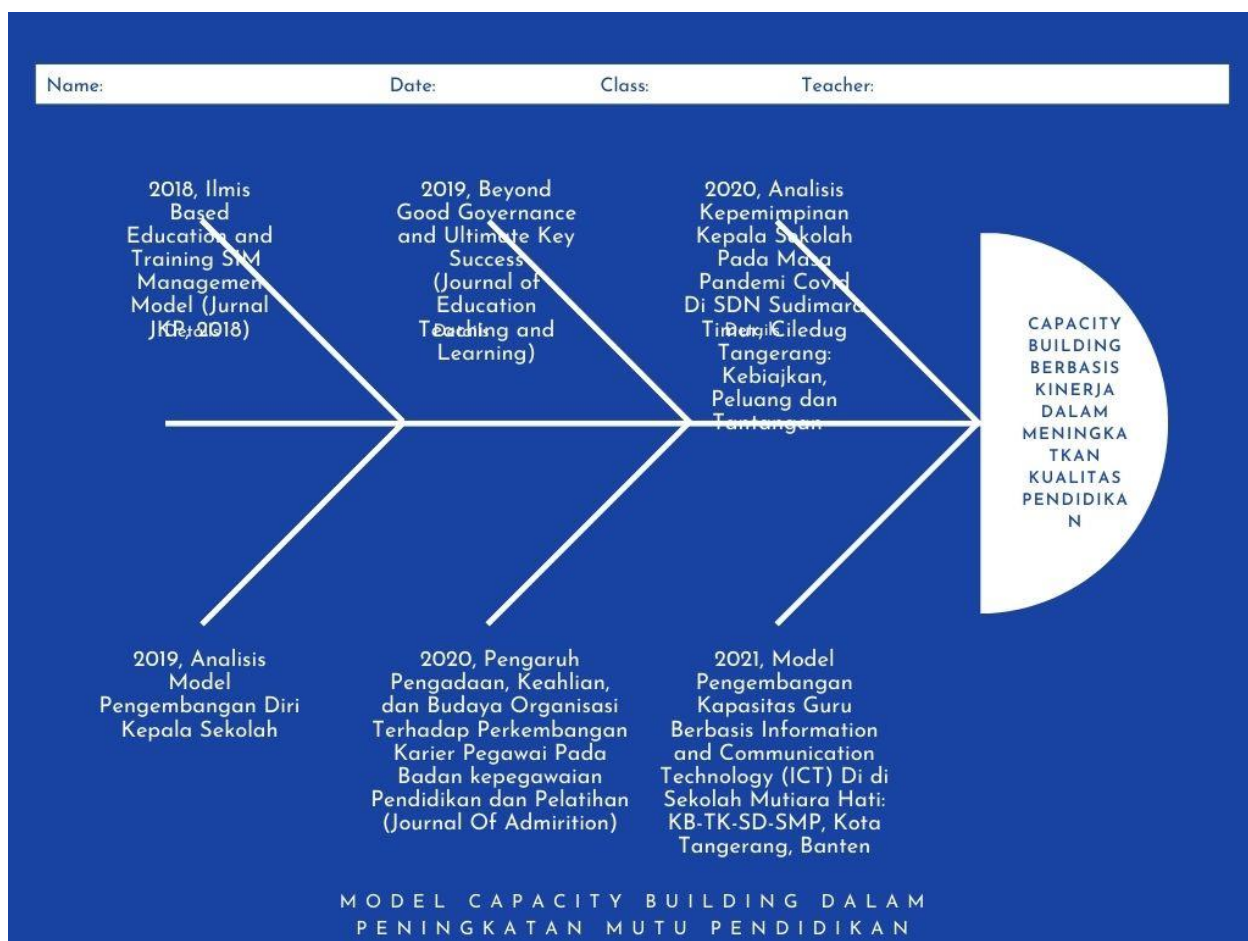
Blok teknologi ini terdiri dari 3 bagian yaitu perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software) dan manusia yang menjalankan teknologi tersebut (brainware).

#### **D. Roadmap Penelitian**

Roadmap penelitian dari peneliti bermanfaat untuk menentukan arah dan tujuan dari penelitian yang dikembangkan dari roadmap Program

Studi S-2 Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, yakni: Inovasi Pendidikan Untuk Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Menuju Good Governance. Inovasi Pendidikan berbasis kepada: (a) Kepemimpinan Pendidikan, (b) Kebijakan Pendidikan, (c) Pengembangan SDM Pendidikan, (d) Manajerial Pendidikan dan (e) Sistem Informasi Pendidikan. Dari roadmap program studi tersebut, maka dikembangkan roadmap peneliti, sebagai berikut:

### Gambar Roadmap Peneliti



Dari roadmap di atas, focus penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah membangun capacity building berbasis kinerja dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dimulai dari penelitian yang dilakukan peneliti :bagaimana pengembangan diri kepala sekolah, basis teknologi



yang dikembangkan peneliti dengan model ILMIS, membangun tata kelola dilakukan penelitian oleh peneliti, juga pengembangan karier dan analisis kepemimpinan. Dan di tahun 2021 peneliti mengembangkan kapasitas guru berbasis ICT. Dengan roadmap di atas, diharapkan dapat merekomendasikan point-point yang harus diperbaiki dalam bentuk pelatihan dan workshop guru.

### **BAB 3. METODE PENELITIAN**

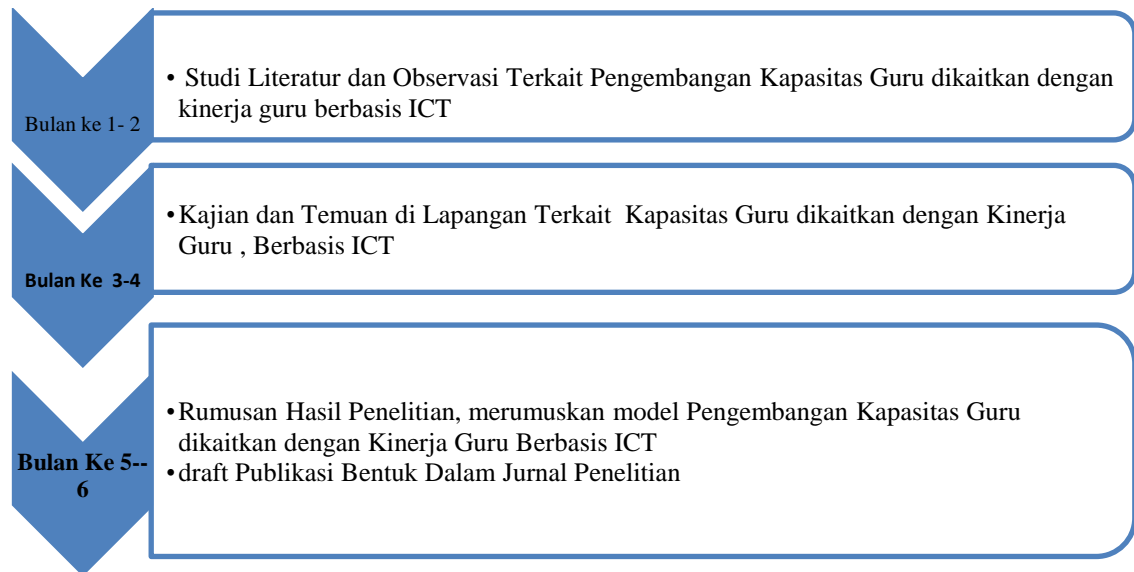
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian Kualitatif, agar peneliti dapat menggali informasi lebih mendalam dan detail untuk memahami secara menyeluruh analisis proses pengembangan. Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi atau data yang akurat sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu penelitian sosial yang ilmiah.

Adapun cara-cara tersebut dapat dibagi atas 2 bagian, yakni: teknik pengumpulan data yang bersifat primer adalah dengan menggunakan observasi atau pengamatan, wawancara mendalam atau indept interview, Focus Group Discussion (FGD) dan dokumentasi. Sedangkan untuk data yang bersifat sekunder seperti teori, pandangan-pandangan hasil penelitian, buku dan catatan studi dokumentasi dan kepustakaan.

Analisis data dalam penelitian berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data. Diantaranya adalah melalui tiga tahap model alur, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi (Miles & Huberman, 2019). Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Lokasi penelitian dilakukan di Sekolah Mutiara Hati: KB-TK-SD-SMP, Kota Tangerang, Banten.

Beranjak dari roadmap penelitian oleh peneliti, maka berikut digambarkan diagram alir penelitian ini, disajikan pada gambar berikut ini:

## Diagram Alir Penelitian



## **BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Deskripsi Wilayah Penelitian**

Sekolah Mutiara Hati, yang telah menyelenggarakan lembaga pendidikan dimulai dari Jenjang KB, TK, SD dan SMP. Sekolah Mutiara Hati memiliki keunggulan dengan Fasilitas sebagai berikut : Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang kompeten, handal dan profesional dengan latar belakang sarjana (S1) dan Magister (S2).

Sekolah Mutiara Hati memiliki Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang kompeten, handal dan profesional dengan latar belakang sarjana (S1) dan Magister (S2). Dengan visi: membangun tunas bangsa bertaqwa, cerdas dan mandiri yang mampu berkontribusi global. Sedangkan misi sekolah Mutiara Hati, antara lain: membantu mengembangkan potensi anak sesuai tahapan perkembangan; menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas, humanis dan religius; menghadirkan iklim kreatif yang Islami; menciptakan lingkungan belajar yang mendukung berkembangnya 6 (enam) domain dan 18 sikap; memberikan kontribusi positif bagi perkembangan dunia pendidikan nasional dan internasional.

### **B. Hasil Penelitian**

Temuan hasil penelitian pengembangan kapasitas guru berbasis ICT di Sekolah Mutiara Hati diperoleh melalui observasi, wawancara yang dilakukan secara daring dan analisis dokumen yang berkaitan dengan focus penelitian yang telah ditetapkan.

#### **1. Fase Persiapan**

Berdasarkan hasil wawancara pada awal masa covid pembelajaran dilakukan secara daring, seperti diungkapkan oleh Kepala Sekolah Mutiara Hati: “Pembelajaran berbasis ICT dilakukan saat awal pandemic dengan penugasan melalui aplikasi Edmodo dan melalui Whatsapp, setelah itu

digunakan beberapa aplikasi seperti video conference, yakni aplikasi zoom ataupun google meet dalam sehari 2 mata pelajaran”.

Temuan penelitian yang lain terkait kapasitas guru mulai mengajar didapat dari hasil wawancara kepada seorang guru kelas 3, dengan pendidikan Sarjana Pendidikan, disampaikan: “saya pernah dan sering mengikuti pelatihan pengembangan diri sebagai profesionalisme guru, namun beberapa guru tidak rutin, hanya beberapa guru saja yang mengikuti pelatihan, jenis pelatihan menyangkut pelatihan yang bersifat kompetensi social dan professional.

## 2. Fase analisis

Berdasarkan hasil wawancara kepada guru tentang permasalahan yang sering dialami, dijawab oleh guru adalah” masalah media pembelajaran, tetapi permasalahan tersebut dapat di atasi, hanya oleh sebagian guru”. Tercatat baru 50 persen guru menggunakan media pembelajaran video conference sebagai media pembelajaran. Dalam laporan harian, pembelajaran non daring dilakukan dengan menggunakan media edmodo dan WA. Kendala yang dihadapi sekolah yang diteliti, ketidaksiapan sekolah dan sarana penunjang untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran berbasis ICT, terutama para guru. Sehingga pembelajaran yang dilakukan bersifat “apa adanya”. Informasi ini didapat dari rangkuman peneliti dalam wawancara dengan beberapa guru dan kepala sekolah.

## 3. Fase Perencanaan

Berdasarkan pertanyaan penelitian tentang bagaimana para guru memiliki rancangan program skala prioritas untuk mengembangkan diri, rata-rata “tidak dijawab” atau jawabannya “tidak sesuai” dengan maksud pertanyaan oleh peneliti kepada para guru tersebut, sebagai contoh ada yang menjawab umum” tahun ini saya belajar desain dan ditahun berikutnya saya dapat mengembangkan lagi membuat desain yang lebih kreatif”.

#### 4. Fase Implementasi

Berdasarkan pertanyaan penelitian fase implementasi apakah para guru menguasai IT, rata-rata dijawab mereka menguasai, dan pertanyaan selanjutnya apakah sekolah memiliki program aplikasi khusus yang bisa digunakan untuk memudahkan, mengefisiensikan, mengurangi kesalahan data dalam melakukan pekerjaan guru, rata-rata menjawab: “punya”, tetapi saat ditanya jenis aplikasi tersebut, mereka rata-rata tidak paham. Terdapat juga, ada jawaban dari para guru terkait apakah sekolah memiliki program aplikasi khusus dalam menunjang pembelajaran, mereka menjawab “ada, yakni e raport”.

#### 5. Fase Evaluasi

Berdasarkan pertanyaan apakah dampak yang dirasakan dalam menggunakan kinerja para guru berbasis ICT rata-rata menjawab “dapat meningkatkan kinerja”. Menurut kepala sekolah diwawancarai, “dapat meningkatkan keterampilan guru dalam pengelolaan KBM jarak jauh, yang meliputi: perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian”, selanjutnya dikatakan tentang rencana tindak lanjut pengembangan kapasitas kinerja guru disampaikan oleh Kepala Sekolah dan guru dirangkum, sebagai berikut: “mengupgrade diri dan mengaplikasikan apa-apa yang sudah didapat sebelumnya”. Selain itu, juga disampaikan : didalam RKAS sekolah terdapat perencanaan kegiatan pengembangan guru dalam bentuk in-house training, seminar maupun tutor sejawat”. Berdasarkan studi dokumentasi yang dilakukan peneliti, terdapat program rutin pengembangan kapasitas guru dalam RKAS, yakni : “Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki komitmen dan kompetensi yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai pembagian tugas masing-masing. Para guru memiliki pemahaman dan penguasaan tentang materi, kurikulum, model-model pembelajaran, penilaian dan dapat menggunakan dan memanfaatkan teknologi informasi....”

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian di atas, dapat dibahas temuan-temuan penelitian. Kinerja guru pada masa pandemic, meliputi tiga tahap, yakni: persiapan dan analisis kebutuhan pengembangan kapasitas guru berbasis ICT, kedua perencanaan pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dan ketiga, implementasi dan evaluasi pengembangan kapasitas guru berbasis ICT. Cara-cara pengembangan kapasitas, seperti terdapat dalam temuan penelitian di atas, adalah: a) menganalisis lingkungan individu, grup, organisasi, komunitas, dan masyarakat yang akan dikembangkan, b) mengidentifikasi dan merumuskan masalah, kebutuhan, isu dan peluang terkait individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat yang akan dikembangkan kapasitasnya, c) merumuskan strategi untuk membangun kapasitas individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat terkait, d) merancang rencana aksi untuk membangun kapasitas individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat terkait, e) menghimpun dan menggunakan semua sumber daya yang sudah ada untuk mengimplemtnasikan, mengawasi, dan mengevaluasi rencana aksi pengembangan kapsitas individu, group, organisasi, komunitas dan masyarakat terkait, serta f) menggunakan umpan balik untuk mempelajari pelajaran yang dapat diambil dari keseluruhan proses, pengembangan kapasitas yang diterapkan terhadap individu, group, organisasi, komunitas dan masyarakat terkaiti (Gandara, 2008).

Dari paparan di atas, belum nampak perencanaan, bagaimana cara-cara dalam mengembangkan kapasitas guru berbasis ICT , agar para guru memiliki ketrampilan dan mahir dalam mengembangkan kapasitasnya. Focus pengembangan kapasitas guru menjadi penentu keberhasilan pembelajaran. Guru menjadi bagian penting dalam pengembangan kapasitas termasuk ICT. Kesemuanya akan berdampak terhadap bagaimana kinerja guru dapat meningkat dan mutu pendidikan akan terangkat. Hal ini sesuai dengan dimensi pengembangan kapasitas, yakni:

peningkatan kemampuan yang dalam industry adalah, difokuskan pada a) kemampuan tenaga kerja (labor), b) kemampuan teknologi yang diwujudkan dalam bentuk organisasi atau kelembagaan dan c) kemampuan “capital” yang diwujudkan dalam bentuk dukungan sumber daya, sarana dan prasarana (Keban, 2000).

Dengan demikian, dalam pengembangan kapasitas berbasis ICT, perlu dimulai dengan skala prioritas, yakni menyusun perencanaan berdasarkan kebutuhan secara berurutan. Seperti dari hasil wawancara kepada Kepala Sekolah dan guru di atas, diperlukan pelatihan dalam rangka pengembangan kapasitas berbasis ICT, dalam rangka peningkatan ketrampilan, penguasaan media pembelajaran berbasis ICT. Penguasaan digital merupakan kunci dalam pembelajaran berbasis ICT dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan. Seperti diungkap oleh Susanto, fase perencanaan terdapat tiga langkah kerja, yaitu: 1) perencanaan tahunan, kegiatan utamanya adalah merumuskan draft rencana tindak pengembangan kapasitas, 2) membuat rencana jangka menengah, kegiatan utamanya berupa pertemuan-pertemuan konsultatif, dan 3) menyusun skala prioritas, kegiatan utamanya berupa menetapkan skala prioritas pengembangan kapasitas dan tahapan-tahapan implementasinya (Susanto, 2016).

Dalam tahapan implementasi dan evaluasi peran kepala sekolah sebagai pemimpin juga melaksanakan monitoring terhadap kegiatan-kegiatan pengembangan kapasitas berbasis ICT. Berdasarkan wawancara terhadap guru, seperti diungkapkan di atas, guru menyadari pentingnya pengembangan kapasitas berbasis ICT, walau dimonitoring atau tidak oleh kepala sekolah. Guru menyadari dengan pengembangan kapasitas berbasis ICT dapat meningkatkan mutu pendidikan, dalam hal ini mutu pembelajaran. Soeprpto mengungkapkan terdapat lima factor signifikan yang mempengaruhi pengembangan kapasitas, yakni: komitmen bersama, kepemimpinan, reformasi peraturan, reformasi kelembagaan dan



pengakuan tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki (Soeprapto, 2010).

Dari paparan di atas, maka model pengembangan kapasitas guru berbasis ICT adalah dimulai dari Persiapan yang melibatkan semua stakeholder sekolah, baik guru, kepala sekolah, manajemen sekolah, siswa, orang tua siswa maupun sarana prasarana ICT. Keterampilan dan penguasaan teknologi ICT wajib dikuasai semua stakeholder sekolah. Selanjutnya, Perencanaan dan Implementasi, dimana rancangan program skala prioritas dalam pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dibuat menjadi program utama sekolah. Dalam tahapan implementasi sekolah perlu memiliki program aplikasi khusus yang bisa digunakan semua stakeholder sekolah, dalam rangka memudahkan mengefisienkan, mengurangi pekerjaan teknis semua stakeholder sekolah. Tahap terakhir perlu diadakan monitoring dan evaluasi, apakah pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dapat meningkatkan kualitas pendidikan sekolah.

## **BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Model pengembangan kapasitas guru berbasis ICT adalah dimulai dari Persiapan yang melibatkan semua stakeholder sekolah, baik guru, kepala sekolah, manajemen sekolah, siswa, orang tua siswa maupun sarana prasarana ICT. Ketrampilan dan penguasaan teknologi ICT wajib dikuasai semua stakeholder sekolah. Selanjutnya, Perencanaan dan Implementasi, dimana rancangan program skala prioritas dalam pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dibuat menjadi program utama sekolah. Dalam tahapan implementasi sekolah perlu memiliki program aplikasi khusus yang bisa digunakan semua stakeholder sekolah, dalam rangka memudahkan mengefisiensikan, mengurangi pekerjaan teknis semua stakeholder sekolah. Tahap terakhir perlu diadakan monitoring dan evaluasi, apakah pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dapat meningkatkan kualitas pendidikan sekolah.

### **B. Saran – saran**

Berdasarkan hasil penelitian, untuk mencapai pengembangan guru berbasis ICT unggul, maka:

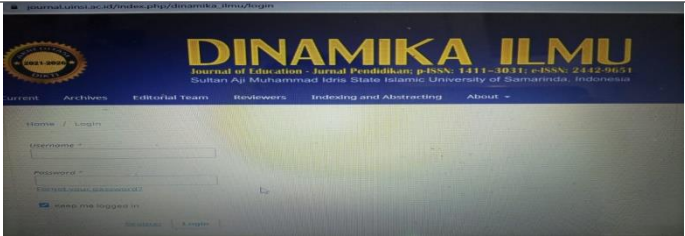
1. Diperlukan pelatihan ketrampilan dan penguasaan teknologi ICT wajib dikuasai semua stakeholder sekolah.
2. Diperlukan sarana dan prasarana teknologi ICT yang terbaru dan sesuai dengan kebutuhan sekolah

## BAB 6 LUARAN YANG DICAPAI

Luaran yang dicapai berisi Identitas luaran penelitian yang dicapai oleh peneliti sesuai dengan skema penelitian yang dipilih adalah:

Jurnal

### IDENTITAS JURNAL

1	Nama Jurnal	Dinamika Ilmu-Jurnal Pendidikan
2	Website Jurnal	<a href="https://journal.uinsi.ac.id/index.php/dinamika_ilmu/login">https://journal.uinsi.ac.id/index.php/dinamika_ilmu/login</a>
3	Status Makalah	Submitted
4	Jenis Jurnal	Jurnal Nasional terakreditasi
4	Tanggal Submit	28 November 2021
5	Bukti Screenshot submit	

## BAB VII RENCANA TINDAK LANJUT DAN PROYEKSI HILIRISASI

Minimal mencakup 2 hal ini.

Hasil Penelitian	Penelitian yang telah peneliti lakukan termasuk pengembangan keilmuan. Hal ini difokukan kepada model pengembangan kapasitas guru. Model pengembangan kapasitas guru berbasis ICT adalah dimulai dari Persiapan yang melibatkan semua stakeholder sekolah, baik guru, kepala sekolah, manajemen sekolah, siswa, orang tua siswa maupun sarana prasarana ICT. Keterampilan dan penguasaan teknologi ICT wajib dikuasai semua stakeholder sekolah. Selanjutnya, Perencanaan dan Implementasi, dimana rancangan program skala prioritas dalam pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dibuat menjadi program utama sekolah.
Rencana Tindak Lanjut	Perencanaan dan Implementasi Pengembangan Kapasitas guru berbasis ICT, diperlukan dalam membuat rancangan program skala prioritas dalam pengembangan kapasitas guru. Pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dibuat menjadi program utama sekolah dan diperlukan penelitian perencanaan sekolah terhadap hal ini. Selanjutnya perlu diteliti dalam tahapan implementasi sekolah, apakah memiliki program aplikasi khusus yang bisa digunakan semua stakeholder sekolah, dalam rangka memudahkan mengefisiensikan, mengurangi pekerjaan teknis semua stakeholder sekolah. Tahap terakhir penelitian diadakan monitoring dan evaluasi, apakah pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dapat meningkatkan kualitas pendidikan sekolah. Kaitkan rencana tindak lanjut, penelitian

	<p>komparasi terhadap satu sekolah dengan sekolah lain, termasuk sekolah Negeri dan Swasta, antar sekolah Muhammadiyah dan juga antar jenjang sekolah. Dengan demikian, maka akan dihasilkan untuk penelitian dalam bentuk penelitian kebijakan pengembangan ICT dalam peningkatan kualitas pendidikan di DIKDASMEN.</p> <p>.</p>
--	---

## DAFTAR PUSTAKA

- Arfah, S. R. (2018). Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Makasar. *Jurnal Administrasi Negara*, 24.
- Bafadal, I. (2009). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Blaikie, N. (2009). *Designing Social Research : The Logic of Anticipation*. Polity Press, Cambridge.
- Brown, D. (2015). *Capacity Building : Planning, Programs & Prospects*. New York: Nova Science Publishers Inc.
- Cresswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among Five Approaches* (3rd Editio). Sage, Thousand Oaks.
- Darma, S. (2005). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fattah, N. (2004). *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Gaffar, M. F. (1998). *Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- Gail Mayotte, Dan Wei, Sarah Lamphier, and T. D. (2013). Enhancing Capacity to Improve Student Learning. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, Vol. 16(2), 264–287.
- Greenbaum, T. L. (2000). *Moderating Focus Groups*. Sage, Thousand Oaks.
- Grindle, M. . (1997). *Getting Good Government : Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*. Boston: MA: Harvard Institute for International Development.
- Hamalik, O. (1991). *Pendidikan Guru Konsep dan Strategi*. Bandung: Mandar Maju.
- J Moleong, L. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif (Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- James, V. (2018). *Capacity Building For Sustainable Development*. Boston: CAB International.
- Keban, Y. (2000). “Good Governance” dan “Capacity Building” sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian. Jakarta: Jurnal Perencanaan Pembangunan.

- Mentz, J. C. N. (1997). *Personal and Institutional Factors in Capacity Building and Institutional Development*. Netherland: European Centre for Development Policy Management.
- Milen, A. (2004). *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*. Jogjakarta: Pondok Pustaka Jogja.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2019). *Qualitative Data Analysis : A Methods Sourcebook* (4th Editio). SAGE Publication.
- Morrison, T. (2001). *Actionable Learning-A Handbook for Capacity Building Through Case Based Learning*. ADB Institute.
- Muhadjir, N. (1998). *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendekatan Posivistik, Rasionalistik, Fenomenologik, dan Realisme Metaphidik*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Myers, M. D. (2013). *Qualitative Research in Business and Management* (2nd Editio). Tousand Oaks: SAGE Publication.
- Nill, T., & Mindrum, C. (2001). *Human Performance That Increase Business Performance*. Philadelphia: Open University Press.
- Nurdin, M. (2008). *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (4th Editio). California: Sage, Thousand Oaks.
- Permana, S. J. (2017). Peningkatan Kinerja Guru melalui Penerapan Manajemen Pengetahuan dan Pengembangan Kapasitas Guru Madrasah Aliyah di Kota Bandung. *PEDAGOGIA : Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Philbin, A. (1996). *Capacity Building in Social Justice Organizations Ford Foundation*. New York: Ford Foundation.
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology, and Counseling Universitas Pelita Harapan*, 2(1), 92–100.
- Sarosa, S. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Indeks Jakarta.
- Soeprapto, R. (2010). *The Capacity Building For Local Government Toward Good Governance*. Word Bank.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sumaatmadja, N. (2000). *Manusia Dalam Konteks Sosial, Budaya, dan Lingkungan Hidup*. Bandung: Alfabeta.

- Suryana. (2018). Kepemimpinan Pembelajaran dan Capacity Building Dalam Mutu Kinerja Mengajar Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan, XXV*.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (First Edit). Jakarta: Prenamedia Group.
- Tanzeh, A. (2004). *Metode Penelitian Praktis*. Jakarta: PT Bina Ilmu.
- Yao, J., Rao, J., & Tao Jiang, C. X. (2020). What Role Should Teachers Play in Online Teaching during the COVID-19 Pandemic? Evidence from China. *Sci Insigt Edu Front, 5(2)*, 517–524. <https://doi.org/Doi: 10.15354/sief.20.ar035>
- Yin, R. K. (2014). *Case Study Research Design and Methods* (5th Editio). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Yuwono, T. (2003). *Capacity Building in The Local Goverment Concept and Analysis*. Yogyakarta.
- Zamroni. (2000). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.



LAMPIRAN

Artikel ilmiah (draft)

**Analisis Pengembangan Kapasitas Guru  
Berbasis Information and Communication Technology (ICT)**

**HERY MULJONO<sup>1</sup>, AHMAD DIPONEGORO<sup>2</sup>**

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

Email: <sup>1</sup>herymuljono@uhamka.ac.id, <sup>2</sup>adipone@uhamka.ac.id

**Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model pengembangan kapasitas terhadap kinerja guru yang berbasis Teknologi Informasi. Dalam konteks perbaikan kualitas pendidikan, maka pengembangan kapasitas menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya pemenuhan standar mutu pendidikan (Yusuf, 2015). Beranjak dari paparan di atas, maka dalam penelitian ini akan dikaji tentang bagaimana Model Pengembangan Kapasitas Guru Berbasis Information and Communication Technology (ICT) di Sekolah Mutiara Hati: KB-TK-SD-SMP, Kota Tangerang, Banten. Beberapa pertanyaan dan fokus penelitian ini, adalah sebagai berikut: a) Bagaimana Pengembangan Kapasitas Guru Berbasis Information and Communication Technology (ICT) di Sekolah Mutiara Hati: KB-TK-SD-SMP, Kota Tangerang, Banten dapat meningkatkan kinerja guru selama ini? b) Bagaimana Model pengembangan Kapasitas Guru Berbasis Information and Communication Technology (ICT) di Sekolah Mutiara Hati: KB-TK-SD-SMP, Kota Tangerang, Banten dapat mengukur performance appraisal guru secara obyektif, transparan dan terukur?

Dari hasil penelitian, ditemukan model pengembangan kapasitas guru berbasis ICT adalah dimulai dari Persiapan yang melibatkan semua stakeholder sekolah, baik guru, kepala sekolah, manajemen sekolah, siswa, orang tua siswa maupun sarana prasarana ICT. Keterampilan dan penguasaan teknologi ICT wajib dikuasai semua stakeholder sekolah. Selanjutnya, Perencanaan dan Implementasi, dimana rancangan program skala prioritas dalam pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dibuat menjadi program utama sekolah. Dalam tahapan implementasi sekolah perlu memiliki program aplikasi khusus yang bisa digunakan semua stakeholder sekolah, dalam rangka memudahkan mengefisienkan, mengurangi pekerjaan teknis semua stakeholder sekolah. Tahap terakhir perlu diadakan monitoring dan evaluasi, apakah pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dapat meningkatkan kualitas pendidikan sekolah.

Kata Kunci: *Model, Kapasitas Guru, ICT*

## **PENDAHULUAN**

Dalam era pengetahuan ini, upaya pengembangan kapasitas menjadi faktor utama dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis pengetahuan. Pengembangan kapasitas dapat diterapkan baik secara formal, non formal maupun informal, baik di level pemerintahan, organisasi dan institusi. Pengembangan kapasitas dalam organisasi dapat dilakukan melalui pengembangan SDM, pengembangan sistem manajemen, pengembangan sarana. Pengembangan kapasitas SDM, khususnya di bidang pendidikan menjadi penting untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas secara profesional. Dalam konteks perbaikan kualitas pendidikan, maka pengembangan kapasitas menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya pemenuhan standar mutu pendidikan (Yusuf, 2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek pengembangan kapasitas guru diakui sebagai “aspek terpenting” dari model pengembangan profesional bersama dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. (Gail Mayotte, Dan Wei, Sarah Lamphier, 2013). Berdasarkan observasi awal, terdapat kesangsian akan fungsi sekolah sebagai tempat terbaik untuk belajar masih diragukan beberapa pihak. Hal ini terkait masih ditemukannya fakta yang berkenaan dengan program pengembangan kapasitas yang belum mengasah kemampuan guru yang berimbas pada kurang bermutunya proses dan hasil pembelajaran yang dilakukan oleh seorang guru. Terkait dengan hal tersebut, seperti diketahui, pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia dan merupakan suatu proses yang terintegrasi dalam meningkatkan kualitas SDM itu sendiri. Dalam lingkup operasional dan manajemen sekolah sebagai suatu organisasi yang menjalankan proses pendidikan memiliki perangkat yang dapat mewujudkan fungsi dan tugasnya melalui manajemen sekolah. Seperti disampaikan oleh Morrison (Morrison, 2001) tentang pengembangan kapasitas, menyatakan bahwa tujuan pengembangan kapasitas adalah pembelajaran, dimulai sejak mengalirnya kebutuhan untuk mengalami suatu hal, mengurangi

ketidaktahuan dan ketidakpastian dalam hidup, dan membangun kemampuan yang dibutuhkan dalam beradaptasi untuk perubahan. Keban (Keban, 2000) mengemukakan pendapat Grindle bahwa pengembangan kapasitas adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas dari kinerja. Dengan demikian, bahwa tujuan akhir dari pengembangan kapasitas yang secara umum diidentikkan pada perwujudan sustainabilitas suatu sistem, secara khusus ditujukan pula untuk mewujudkan : a) Efisiensi. b) Efektivitas. c) Responsivitas. d) Pembelajaran yang terindikasi pada kinerja individu, grup, organisasi dan sistem. Beranjak dari paparan di atas, maka dalam penelitian ini akan dikaji tentang bagaimana Model Pengembangan Kapasitas Guru Berbasis Information and Communication Technology (ICT) di Sekolah Mutiara Hati: KB-TK-SD-SMP, Kota Tangerang, Banten. Beberapa pertanyaan dan fokus penelitian ini, adalah sebagai berikut: a) Bagaimana Pengembangan Kapasitas Guru Berbasis Information and Communication Technology (ICT) di Sekolah Mutiara Hati: KB-TK-SD-SMP, Kota Tangerang, Banten dapat meningkatkan kinerja guru selama ini? b) Bagaimana Model pengembangan Kapasitas Guru Berbasis Information and Communication Technology (ICT) di Sekolah Mutiara Hati: KB-TK-SD-SMP, Kota Tangerang, Banten dapat mengukur performance appraisal guru secara obyektif, transparan dan terukur?

Keban (Keban, 2000) mengemukakan bahwa dimensi pengembangan kapasitas terdiri atas : (1) pengembangan sumberdaya manusia; (2) penguatan organisasi; dan (3) reformasi kelembagaan. Sementara itu, UNDP (Soeprapto, 2010) memfokuskan pada tiga dimensi yaitu: (1) tenaga kerja (dimensi sumberdaya manusia), yaitu kualitas SDM dan cara SDM dimanfaatkan; (2) modal (dimensi fisik) yaitu menyangkut peralatan, bahan-bahan yang diperlukan, dan gedung; dan (3) teknologi yaitu organisasi dan gaya manajemen, fungsi perencanaan, pembuatan keputusan, pengendalian dan evaluasi, serta sistem informasi manajemen. Dan United Nations memusatkan perhatiannya kepada: (1) mandat atau struktur legal; (2) struktur kelembagaan; (3) pendekatan manajerial; (4) kemampuan organisasional dan teknis; (5) kemampuan fiskal lokal; dan (6)

kegiatan-kegiatan program. Berbagai pendapat di atas maka “capacity building” sebenarnya berkenaan dengan strategi menata input dan proses dalam mencapai output dan outcome, dan menata feedback untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada tahap berikutnya. Strategi menata input berkenaan dengan kemampuan lembaga menyediakan berbagai jenis dan jumlah serta kualitas sumber daya manusia dan non manusia agar siap untuk digunakan bila diperlukan. Strategi menata proses berkaitan dengan kemampuan lembaga merancang, memproses dan mengembangkan kebijakan, organisasi dan manajemen. Dan strategi menata feedback berkenaan dengan kemampuan melakukan perbaikan secara berkesinambungan dengan mempelajari hasil yang dicapai, kelemahan-kelemahan input dan proses, dan mencoba melakukan tindakan perbaikan secara nyata setelah melakukan berbagai penyesuaian dengan lingkungan. Dari uraian di atas dapatlah dikemukakan bahwa pengembangan kapasitas memiliki dimensi dan tingkatan sebagai berikut : a) Dimensi pengembangan kapasitas pada individu, b) Dimensi pengembangan kapasitas pada organisasi dan c) Dimensi pengembangan kapasitas pada sistem.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, agar peneliti dapat menggali informasi lebih mendalam dan detail untuk memahami secara menyeluruh analisis proses pengembangan. Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi atau data yang akurat sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu penelitian sosial yang ilmiah. Adapun cara-cara tersebut dapat dibagi atas 2 bagian, yakni: teknik pengumpulan data yang bersifat primer adalah dengan menggunakan observasi atau pengamatan, wawancara mendalam atau indept interview, Focus Group Discussion (FGD) dan dokumentasi. Sedangkan untuk data yang bersifat sekunder seperti teori, pandangan-pandangan hasil penelitian, buku dan catatan studi dokumentasi dan kepustakaan. Analisis data dalam penelitian berlangsung bersamaan dengan

proses pengumpulan data. Diantaranya adalah melalui tiga tahap model alur, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi (Miles & Huberman, 2019). Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Temuan hasil penelitian pengembangan kapasitas guru berbasis ICT di Sekolah Mutiara Hati diperoleh melalui observasi, wawancara yang dilakukan secara daring dan analisis dokumen yang berkaitan dengan focus penelitian yang telah ditetapkan.

### **1. Fase Persiapan**

Berdasarkan hasil wawancara pada awal masa covid pembelajaran dilakukan secara daring, seperti diungkapkan oleh Kepala Sekolah Mutiara Hati: “Pembelajaran berbasis ICT dilakukan saat awal pandemic dengan penugasan melalui aplikasi Edmodo dan melalui Whatsapp, setelah itu digunakan beberapa aplikasi seperti video conference, yakni aplikasi zoom ataupun google meet dalam sehari 2 mata pelajaran”.

Temuan penelitian yang lain terkait kapasitas guru mulai mengajar didapat dari hasil wawancara kepada seorang guru kelas 3, dengan pendidikan Sarjana Pendidikan, disampaikan: “saya pernah dan sering mengikuti pelatihan pengembangan diri sebagai profesionalisme guru, namun beberapa guru tidak rutin, hanya beberapa guru saja yang mengikuti pelatihan, jenis pelatihan menyangkut pelatihan yang bersifat kompetensi social dan professional.

### **2. Fase analisis**

Berdasarkan hasil wawancara kepada guru tentang permasalahan yang sering dialami, dijawab oleh guru adalah” masalah media pembelajaran, tetapi permasalahan tersebut dapat di atasi, hanya oleh sebagian guru”. Tercatat baru 50 persen guru menggunakan media pembelajaran video conference sebagai media pembelajaran. Dalam laporan harian, pembelajaran non daring dilakukan dengan menggunakan media edmodo dan WA. Kendala yang dihadapi sekolah yang diteliti, ketidaksiapan sekolah dan sarana penunjang untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran berbasis ICT, terutama para guru. Sehingga pembelajaran yang dilakukan bersifat “apa adanya”. Informasi ini didapat dari rangkuman peneliti dalam wawancara dengan beberapa guru dan kepala sekolah.

### 3. Fase Perencanaan

Berdasarkan pertanyaan penelitian tentang bagaimana para guru memiliki rancangan program skala prioritas untuk mengembangkan diri, rata-rata “tidak dijawab” atau jawabannya “tidak sesuai” dengan maksud pertanyaan oleh peneliti kepada para guru tersebut, sebagai contoh ada yang menjawab umum” tahun ini saya belajar desain dan ditahun berikutnya saya dapat mengembangkan lagi membuat desain yang lebih kreatif”.

### 4. Fase Implementasi

Berdasarkan pertanyaan penelitian fase implementasi apakah para guru menguasai IT, rata-rata dijawab mereka menguasai, dan pertanyaan selanjutnya apakah sekolah memiliki program aplikasi khusus yang bisa digunakan untuk memudahkan, mengefisiensikan, mengurangi kesalahan data dalam melakukan pekerjaan guru, rata-rata menjawab: “ punya” , tetapi saat ditanya jenis aplikasi tersebut, mereka rata-rata tidak paham. Terdapat juga, ada jawaban dari para guru terkait apakah sekolah memiliki program aplikasi khusus dalam menunjang pembelajaran, mereka menjawab “ada, yakni e raport”.

### 5. Fase Evaluasi

Berdasarkan pertanyaan apakah dampak yang dirasakan dalam menggunakan kinerja para guru berbasis ICT rata-rata menjawab “ dapat meningkatkan

kinerja”. Menurut kepala sekolah diwawancarai, “ dapat meningkatkan keterampilan guru dalam pengelolaan KBM jarak jauh, yang meliputi: perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian”, selanjutnya dikatakan tentang rencana tindak lanjut pengembangan kapasitas kinerja guru disampaikan oleh Kepala Sekolah dan guru dirangkum, sebagai berikut: “ mengupgrade diri dan mengaplikasikan apa-apa yang sudah didapat sebelumnya”. Selain itu, juga disampaikan : didalam RKAS sekolah terdapat perencanaan kegiatan pengembangan guru dalam bentuk in-house training, seminar maupun tutor sejawat”. Berdasarkan studi dokumentasi yang dilakukan peneliti, terdapat program rutin pengembangan kapasitas guru dalam RKAS, yakni : “Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki komitmen dan kompetensi yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai pembagian tugas masing-masing. Para guru memiliki pemahaman dan penguasaan tentang materi, kurikulum, model-model pembelajaran, penilaian dan dapat menggunakan dan memanfaatkan teknologi informasi....”

Kinerja guru pada masa pandemic, meliputi tiga tahap, yakni: persiapan dan analisis kebutuhan pengembangan kapasitas guru berbasis ICT, kedua perencanaan pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dan ketiga, implementasi dan evaluasi pengembangan kapasitas guru berbasis ICT. Cara-cara pengembangan kapasitas, seperti terdapat dalam temuan penelitian di atas, adalah: a) menganalisis lingkungan individu, grup, organisasi, komunitas, dan masyarakat yang akan dikembangkan, b) mengidentifikasi dan merumuskan masalah, kebutuhan, isu dan peluang terkait individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat yang akan dikembangkan kapasitasnya, c) merumuskan strategi untuk membangun kapasitas individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat terkait, d) merancang rencana aksi untuk membangun kapasitas individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat terkait, e) menghimpun dan menggunakan semua sumber daya yang sudah ada untuk mengimplemtnasikan, mengawasi, dan mengevaluasi rencana aksi pengembangan kapsitas individu, group, organisasi, komunitas dan masyarakat terkait, serta f) menggunakan umpan balik untuk mempelajari pelajaran yang dapat diambil dari keseluruhan proses, pengembangan

kapasitas yang diterapkan terhadap individu, group, organisasi, komunitas dan masyarakat terkait (Gandara, 2008).

Dari paparan di atas, belum nampak perencanaan, bagaimana cara-cara dalam mengembangkan kapasitas guru berbasis ICT , agar para guru memiliki ketrampilan dan mahir dalam mengembangkan kapasitasnya. Focus pengembangan kapasitas guru menjadi penentu keberhasilan pembelajaran. Guru menjadi bagian penting dalam pengembangan kapasitas termasuk ICT. Kesemuanya akan berdampak terhadap bagaimana kinerja guru dapat meningkat dan mutu pendidikan akan terangkat. Hal ini sesuai dengan dimensi pengembangan kapasitas, yakni: peningkatan kemampuan yang dalam industry adalah, difokuskan pada a) kemampuan tenaga kerja (labor), b) kemampuan teknologi yang diwujudkan dalam bentuk organisasi atau kelembagaan dan c) kemampuan “capital” yang diwujudkan dalam bentuk dukungan sumber daya, sarana dan prasarana (Keban, 2000).

Dengan demikian, dalam pengembangan kapasitas berbasis ICT, perlu dimulai dengan skala prioritas, yakni menyusun perencanaan berdasarkan kebutuhan secara berurutan. Seperti dari hasil wawancara kepada Kepala Sekolah dan guru di atas, diperlukan pelatihan dalam rangka pengembangan kapasitas berbasis ICT, dalam rangka peningkatan ketrampilan, penguasaan media pembelajaran berbasis ICT. Penguasaan digital merupakan kunci dalam pembelajaran berbasis ICT dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan. Seperti diungkap oleh Susanto, fase perencanaan terdapat tiga langkah kerja, yaitu: 1) perencanaan tahunan, kegiatan utamanya adalah merumuskan draft rencana tindak pengembangan kapasitas, 2) membuat rencana jangka menengah, kegiatan utamanya berupa pertemuan-pertemuan konsultatif, dan 3) menyusun skala prioritas, kegiatan utamanya berupa menetapkan skala prioritas pengembangan kapasitas dan tahapan-tahapan implementasinya (Susanto, 2016).

Dalam tahapan implementasi dan evaluasi peran kepala sekolah sebagai pemimpin juga melaksanakan monitoring terhadap kegiatan-kegiatan pengembangan kapasitas berbasis ICT. Berdasarkan wawancara terhadap guru, seperti



diungkapkan di atas, guru menyadari pentingnya pengembangan kapasitas berbasis ICT, walau dimonitoring atau tidak oleh kepala sekolah. Guru menyadari dengan pengembangan kapasitas berbasis ICT dapat meningkatkan mutu pendidikan, dalam hal ini mutu pembelajaran. Soeprapto mengungkapkan terdapat lima factor signifikan yang mempengaruhi pengembangan kapasitas , yakni: komitmen bersama, kepemimpinan, reformasi peraturan, reformasi kelembagaan dan pengakuan tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki (Soeprapto, 2010).

Dari paparan di atas, maka model pengembangan kapasitas guru berbasis ICT adalah dimulai dari Persiapan yang melibatkan semua stakeholder sekolah, baik guru, kepala sekolah, manajemen sekolah, siswa, orang tua siswa maupun sarana prasarana ICT. Keterampilan dan penguasaan teknologi ICT wajib dikuasai semua stakeholder sekolah. Selanjutnya, Perencanaan dan Implementasi, dimana rancangan program skala prioritas dalam pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dibuat menjadi program utama sekolah. Dalam tahapan implementasi sekolah perlu memiliki program aplikasi khusus yang bisa digunakan semua stakeholder sekolah, dalam rangka memudahkan mengefisienkan, mengurangi pekerjaan teknis semua stakeholder sekolah. Tahap terakhir perlu diadakan monitoring dan evaluasi, apakah pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dapat meningkatkan kualitas pendidikan sekolah.

## **SIMPULAN**

Simpulan hasil penelitian, ditemukan model pengembangan kapasitas guru berbasis ICT adalah dimulai dari Persiapan yang melibatkan semua stakeholder sekolah, baik guru, kepala sekolah, manajemen sekolah, siswa, orang tua siswa maupun sarana prasarana ICT. Keterampilan dan penguasaan teknologi ICT wajib dikuasai semua stakeholder sekolah. Selanjutnya, Perencanaan dan Implementasi, dimana rancangan program skala prioritas dalam pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dibuat menjadi program utama sekolah. Dalam tahapan implementasi sekolah perlu memiliki program aplikasi khusus yang bisa digunakan semua stakeholder sekolah, dalam rangka memudahkan mengefisienkan, mengurangi pekerjaan teknis semua stakeholder sekolah. Tahap

terakhir perlu diadakan monitoring dan evaluasi, apakah pengembangan kapasitas guru berbasis ICT dapat meningkatkan kualitas pendidikan sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arfah, S. R. (2018). Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Makasar. *Jurnal Administrasi Negara*, 24.
- Bafadal, I. (2009). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Blaikie, N. (2009). *Designing Social Research : The Logic of Anticipation*. Polity Press, Cambridge.
- Brown, D. (2015). *Capacity Building : Planning, Programs & Prospects*. New York: Nova Science Publishers Inc.
- Cresswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among Five Approaches* (3rd Editio). Sage, Thousand Oaks.
- Darma, S. (2005). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fattah, N. (2004). *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Gaffar, M. F. (1998). *Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- Gail Mayotte, Dan Wei, Sarah Lamphier, and T. D. (2013). Enhancing Capacity to Improve Student Learning. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, Vol. 16(2), 264–287.
- Greenbaum, T. L. (2000). *Moderating Focus Groups*. Sage, Thousand Oaks.
- Grindle, M. . (1997). *Getting Good Government : Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*. Boston: MA: Harvard Institute for International Development.
- Hamalik, O. (1991). *Pendidikan Guru Konsep dan Strategi*. Bandung: Mandar Maju.
- J Moleong, L. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif* (Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- James, V. (2018). *Capacity Building For Sustainable Development*. Boston: CAB

International.

- Keban, Y. (2000). *“Good Governance” dan “Capacity Building” sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian*. Jakarta: Jurnal Perencanaan Pembangunan.
- Mentz, J. C. N. (1997). *Personal and Institutional Factors in Capacity Building and Institutional Development*. Netherland: European Centre for Development Policy Management.
- Milen, A. (2004). *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*. Jogjakarta: Pondok Pustaka Jogja.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2019). *Qualitative Data Analysis : A Methods Sourcebook* (4th Editio). SAGE Publication.
- Morrison, T. (2001). *Actionable Learning-A Handbook for Capacity Building Through Case Based Learning*. ADB Institute.
- Muhadjir, N. (1998). *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendekatan Posivistik, Rasionalistik, Phenomenologik, dan Realisme Metaphidik*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Myers, M. D. (2013). *Qualitative Research in Business and Management* (2nd Editio). Tousand Oaks: SAGE Publication.
- Nill, T., & Mindrum, C. (2001). *Human Performance That Increase Business Performance*. Philadelphia: Open University Press.
- Nurdin, M. (2008). *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (4th Editio). California: Sage, Thousand Oaks.
- Permana, S. J. (2017). Peningkatan Kinerja Guru melalui Penerapan Manajemen Pengetahuan dan Pengembangan Kapasitas Guru Madrasah Aliyah di Kota Bandung. *PEDAGOGIA : Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Philbin, A. (1996). *Capacity Building in Social Justice Organizations Ford Foundation*. New York: Ford Foundation.
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology, and Counseling Universitas Pelita Harapan*, 2(1), 92–100.
- Sarosa, S. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Indeks Jakarta.
- Soeprapto, R. (2010). *The Capacity Building For Local Government Toward Good Governance*. Word Bank.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sumaatmadja, N. (2000). *Manusia Dalam Konteks Sosial, Budaya, dan Lingkungan Hidup*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. (2018). Kepemimpinan Pembelajaran dan Capacity Building Dalam Mutu Kinerja Mengajar Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XXV.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (First Edit). Jakarta: Prenamedia Group.
- Tanzeh, A. (2004). *Metode Penelitian Praktis*. Jakarta: PT Bina Ilmu.
- Yao, J., Rao, J., & Tao Jiang, C. X. (2020). What Role Should Teachers Play in Online Teaching during the COVID-19 Pandemic? Evidence from China. *Sci Insigt Edu Front*, 5(2), 517–524. <https://doi.org/Doi: 10.15354/sief.20.ar035>
- Yin, R. K. (2014). *Case Study Research Design and Methods* (5th Editio). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Yuwono, T. (2003). *Capacity Building in The Local Goverment Concept and Analysis*. Yogyakarta.
- Zamroni. (2000). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.

## **Teacher Capacity Development Analysis Based on Information and Communication Technology (ICT)**

**HERY MULJONO<sup>1</sup>, AHMAD DIPONEGORO<sup>2</sup>**

Muhammadiyah University Prof. Dr. HAMKA

Email:<sup>1</sup>herymuljono@uhamka.ac.id,<sup>2</sup>adipone@uhamka.ac.id

### **Abstract**

This study aims to determine the model of capacity building on teacher performance based on Information Technology. In the context of improving the quality of education, capacity building is an integral part of efforts to meet education quality standards (Yusuf, 2015). Moving on from the explanation above, this research will examine how the Information and Communication Technology (ICT) Based Teacher Capacity Development Model at Mutiara Hati School: KB-TK-SD-SMP, Tangerang City, Banten. Some of the questions and the focus of this research are as follows: a) How can Information and Communication Technology (ICT) Based Teacher Capacity Development at Mutiara Hati School: KB-TK-SD-SMP, Tangerang City, Banten improve teacher performance so far? b) How can the Information and Communication Technology (ICT) Based Teacher Capacity Development Model at Mutiara Hati School: KB-TK-SD-SMP, Tangerang City, Banten be able to measure teacher performance appraisal in an objective, transparent and measurable manner?

From the results of the study, it was found that the ICT-based teacher capacity development model was started from preparation involving all school stakeholders, including teachers, principals, school management, students, parents and ICT infrastructure. The skills and mastery of ICT technology must be mastered by all school stakeholders. Furthermore, Planning and Implementation, where the design of priority scale programs in ICT-based teacher capacity development is made into the main school program. In the implementation stage, schools need to have special application programs that can be used by all school stakeholders, in order to facilitate efficiency, reduce the technical work of all school stakeholders. The last stage needs to be monitoring and evaluation, whether ICT-based teacher capacity development can improve the quality of school education.

Keywords: Model, Teacher Capacity, ICT

### **Introduction**

In this knowledge era, capacity building efforts are the main factor in supporting the development of knowledge-based human resources (HR). Capacity building can be applied both formally, non-formally and informally, at the levels of government, organizations and institutions. Capacity building within the organization can be done through human resource development, management

system development, and facility development. Human resource capacity development, especially in the field of education, is important to improve the performance of educators and education personnel in carrying out their duties professionally. In the context of improving the quality of education, capacity building is an integral part of efforts to meet education quality standards (Yusuf, 2015). The results show that the aspect of teacher capacity building is recognized as the “most important aspect” of the joint professional development model in the delivery of quality education. (Gail Mayotte, Dan Wei, Sarah Lamphier, 2013). Based on initial observations, there are doubts about the function of the school as the best place for learning, which is still doubted by several parties. This is related to the fact that there are still facts regarding capacity building programs that have not hone the abilities of teachers which have an impact on the lack of quality of the learning processes and outcomes carried out by a teacher. Related to this, as is known, education has a very important role in building human resources and is an integrated process in improving the quality of human resources itself.

Within the scope of operations and management, schools as an organization that carries out the educational process have tools that can realize their functions and duties through school management. As stated by Morrison (Morrison, 2001) regarding capacity development, states that the purpose of capacity development is learning, starting from the flow of the need to experience something, reducing ignorance and uncertainty in life, and building the skills needed to adapt to change. Keban (Keban, 2000) expressed Grindle's opinion that capacity development is a series of strategies aimed at increasing efficiency, effectiveness, and responsiveness of performance. Thus, that the ultimate goal of capacity building, which is generally identified with the realization of the sustainability of a system, is specifically aimed at realizing: a) Efficiency. b) Effectiveness. c) Responsiveness. d) Learning indicated on the performance of individuals, groups, organizations and systems. Moving on from the explanation above, this research will examine how the Information and Communication Technology (ICT) Based Teacher Capacity Development Model at Mutiara Hati School: KB-TK-SD-SMP, Tangerang City, Banten. Some of the questions and the focus of this research are

as follows: a) How can Information and Communication Technology (ICT) Based Teacher Capacity Development at Mutiara Hati School: KB-TK-SD-SMP, Tangerang City, Banten improve teacher performance so far? b) How can the Information and Communication Technology (ICT) Based Teacher Capacity Development Model at Mutiara Hati School: KB-TK-SD-SMP, Tangerang City, Banten be able to measure teacher performance appraisal in an objective, transparent and measurable manner?

### **Literatur Review**

Keban (Keban, 2000) suggests that the dimensions of capacity development consist of: (1) human resource development; (2) organizational strengthening; and (3) institutional reform. Meanwhile, UNDP (Soeprapto, 2010) focuses on three dimensions, namely: (1) workforce (human resource dimension), namely the quality of human resources and the way human resources are utilized; (2) capital (physical dimension) which relates to equipment, materials needed, and buildings; and (3) technology, namely organization and management style, planning functions, decision making, control and evaluation, and management information systems. And the United Nations focuses on: (1) legal mandates or structures; (2) institutional structure; (3) managerial approach; (4) organizational and technical capabilities; (5) local fiscal capacity; and (6) program activities. From the various opinions above, "capacity building" is actually related to strategies for managing inputs and processes in achieving outputs and outcomes, and managing feedback to make improvements at the next stage. The strategy for managing input relates to the ability of the institution to provide various types and quantities and quality of human and non-human resources so that they are ready to be used when needed. The strategy of managing the process is related to the ability of the institution to design, process and develop policies, organizations and management. And the strategy for managing feedback relates to the ability to make continuous improvements by studying the results achieved, the weaknesses of inputs and processes, and trying to take real corrective actions after making various adjustments to the environment. From the description above, it can be

stated that capacity development has dimensions and levels as follows: a) Dimensions of capacity development in individuals, b) Dimensions of capacity development in organizations and c) Dimensions of capacity development in systems.

### **Research Metodology**

In this study, researchers used qualitative research methods, so that researchers could explore more in-depth and detailed information to fully understand the analysis of the development process. Data collection techniques are the methods used by researchers in this study to obtain accurate information or data so that they can be accounted for as a scientific social research. The methods can be divided into 2 parts, namely: primary data collection techniques using observation or observation, in-depth interviews or in-depth interviews, Focus Group Discussions (FGD) and documentation. As for secondary data, such as theories, views of research results, books and records of documentation and library studies. Data analysis in research takes place simultaneously with the data collection process. Among them are through three stages of the flow model, namely data reduction, data presentation, and verification (Miles & Huberman, 2019). Data reduction is a form of analysis that sharpens, categorizes, directs, discards unnecessary, and organizes data in such a way that final conclusions can be drawn and verified. With data reduction, researchers do not need to interpret it as quantification. Qualitative data can be simplified and transformed in various ways, namely: through rigorous selection, through summaries or brief descriptions, classifying them in a broader pattern, and so on.

### **Findings**

The findings of the ICT-based teacher capacity development research at Mutiara Hati School were obtained through observation, online interviews and analysis of documents related to the research focus that had been determined.

#### **1. Preparation Phase**

Based on the results of interviews at the beginning of the covid period, learning was carried out online, as stated by the Mutiara Hati School Principal: "ICT-based learning was carried out at the beginning of the pandemic with assignments



through the Edmodo application and via Whatsapp, after that several applications such as video conferencing were used, namely the zoom application or google meet in 2 subjects a day".

Another research finding related to the capacity of teachers to start teaching was obtained from the results of an interview with a grade 3 teacher, with a Bachelor of Education education, conveyed: "I have and often participated in self-development training as teacher professionalism, but some teachers are not routine, only a few teachers who attending training, this type of training involves training that is social and professional competence.

## 2. Analysis phase

Based on the results of interviews with teachers about the problems that are often experienced, the teacher answered is "the problem of learning media, but these problems can be overcome, only by some teachers". It is recorded that only 50 percent of teachers use video conferencing learning media as a learning medium. In the daily report, non-online learning is carried out using Edmodo and WA media. The obstacles faced by the schools studied were the unpreparedness of the schools and the supporting facilities to carry out ICT-based learning activities, especially the teachers. So that the learning carried out is "as is". This information was obtained from the researcher's summary in interviews with several teachers and school principals.

## 3. Planning Phase

Based on research questions about how teachers have a priority scale program design for self-development, the average "not answered" or the answer is "not appropriate" with the intent of the question by the researcher to the teachers, for example there are those who answered "generally" this year I learned design and in the following year I can develop again to make more creative designs".

## 4. Implementation Phase

Based on the research question of the implementation phase whether the teachers mastered IT, on average they answered that they mastered it, and the next question whether the school has a special application program that can be used to facilitate, streamline, reduce data errors in doing teacher work, the average answer: "have " ,

but when asked about the type of application, they generally do not understand. There is also an answer from the teachers regarding whether the school has a special application program to support learning, they answered "yes, namely e-report".

#### 5. Evaluation Phase

Based on the question whether the perceived impact of using the performance of ICT-based teachers on average, the answer is "can improve performance". According to the principal interviewed, "it can improve the skills of teachers in remote teaching and learning management, which includes: planning, implementation, and assessment", then it is said that the follow-up plan to develop teacher performance capacity is conveyed by the principal and teachers are summarized as follows: "upgrade themselves and apply what they have learned before. In addition, it was also conveyed: in the school RKAS there is a plan for teacher development activities in the form of in-house training, seminars and peer tutors". Based on the documentation study conducted by the researcher, there is a routine program of teacher capacity development in the RKAS, namely: "Educators and education staff have adequate commitment and competence to carry out tasks according to their respective divisions of tasks. The teachers have an understanding and mastery of the material, curriculum, learning models, assessment and can use and utilize information technology.

#### **Discussion**

Teacher performance during the pandemic includes three stages, namely: preparation and analysis of needs for ICT-based teacher capacity development, second planning for ICT-based teacher capacity development and third, implementation and evaluation of ICT-based teacher capacity development. Ways of capacity building, as contained in the research findings above, are: a) analyzing the environment of individuals, groups, organizations, communities, and communities to be developed, b) identifying and formulating problems, needs, issues and opportunities related to individuals, groups, organizations, communities and communities whose capacity will be developed, c) formulate

strategies to build the capacity of individuals, groups, organizations, communities and related communities, d) design action plans to build the capacity of individuals, groups, organizations, communities and related communities, e) collect and use all existing resources to implement, monitor, and evaluate the action plans for capacity building of individuals, groups, organizations, communities and related communities, and f) use feedback to learn lessons that can be drawn from the whole process, develop appropriate capacity applied to individuals, groups, organizations, communities and related communities (Gandara, 2008).

From the explanation above, it is not clear how to plan for developing the capacity of ICT-based teachers, so that teachers have skills and are proficient in developing their capacity. The focus of teacher capacity development is the determinant of learning success. Teachers are an important part of capacity building, including ICT. All of which will have an impact on how teacher performance can improve and the quality of education will be raised. This is in accordance with the dimensions of capacity development, namely: capacity building which in industry is focused on a) labor capabilities, b) technological capabilities embodied in organizational or institutional forms and c) “capital” capabilities embodied in the form of support resources, facilities and infrastructure (Keban, 2000).

Thus, in the development of ICT-based capacity, it is necessary to start with a priority scale, namely to develop plans based on needs in sequence. As from the results of interviews with principals and teachers above, training is needed in the context of developing ICT-based capacity, in order to improve skills, mastery of ICT-based learning media. Digital mastery is the key in ICT-based learning in order to improve the quality of education. As revealed by Susanto, the planning phase consists of three working steps, namely: 1) annual planning, the main activity is to formulate a draft capacity building action plan, 2) to make a medium-term plan, the main activity is in the form of consultative meetings, and 3) to develop a priority scale. , the main activity is to determine the priority scale of capacity development and the stages of its implementation (Susanto, 2016).

In the implementation and evaluation stages, the principal's role as a leader also carries out monitoring of ICT-based capacity building activities. Based on interviews with teachers, as stated above, teachers are aware of the importance of ICT-based capacity building, whether or not they are monitored by the principal. Teachers are aware that ICT-based capacity building can improve the quality of education, in this case the quality of learning. Soeprapto revealed that there are five significant factors that influence capacity development, namely: shared commitment, leadership, regulatory reform, institutional reform and recognition of strengths and weaknesses (Soeprapto, 2010).

From the explanation above, the ICT-based teacher capacity development model starts from preparation involving all school stakeholders, including teachers, principals, school management, students, parents and ICT infrastructure. The skills and mastery of ICT technology must be mastered by all school stakeholders. Furthermore, Planning and Implementation, where the design of priority scale programs in ICT-based teacher capacity development is made into the main school program. In the implementation stage, schools need to have special application programs that can be used by all school stakeholders, in order to facilitate efficiency, reduce the technical work of all school stakeholders. The last stage needs to be monitoring and evaluation, whether ICT-based teacher capacity development can improve the quality of school education.

### **Conclusion**

The conclusion of the research, it was found that the ICT-based teacher capacity development model was started from preparation involving all school stakeholders, both teachers, principals, school management, students, parents and ICT infrastructure. The skills and mastery of ICT technology must be mastered by all school stakeholders. Furthermore, Planning and Implementation, where the design of priority scale programs in ICT-based teacher capacity development is made into the main school program. In the implementation stage, schools need to have special application programs that can be used by all school stakeholders, in order to facilitate efficiency, reduce the technical work of all school stakeholders.

The last stage needs to be monitoring and evaluation, whether ICT-based teacher capacity development can improve the quality of school education.

### **Bibliography**

- Arfah, S. R. (2018). Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Makasar. *Jurnal Administrasi Negara*, 24.
- Bafadal, I. (2009). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Blaikie, N. (2009). *Designing Social Research : The Logic of Anticipation*. Polity Press, Cambridge.
- Brown, D. (2015). *Capacity Building : Planning, Programs & Prospects*. New York: Nova Science Publishers Inc.
- Cresswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among Five Approaches* (3rd Editio). Sage, Thousand Oaks.
- Darma, S. (2005). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fattah, N. (2004). *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Gaffar, M. F. (1998). *Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- Gail Mayotte, Dan Wei, Sarah Lamphier, and T. D. (2013). Enhancing Capacity to Improve Student Learning. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, Vol. 16(2), 264–287.
- Greenbaum, T. L. (2000). *Moderating Focus Groups*. Sage, Thousand Oaks.
- Grindle, M. . (1997). *Getting Good Government : Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*. Boston: MA: Harvard Institute for International Development.
- Hamalik, O. (1991). *Pendidikan Guru Konsep dan Strategi*. Bandung: Mandar Maju.
- J Moleong, L. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif (Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- James, V. (2018). *Capacity Building For Sustainable Development*. Boston: CAB International.
- Keban, Y. (2000). “Good Governance” dan “Capacity Building” sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian. Jakarta: Jurnal Perencanaan Pembangunan.
- Mentz, J. C. N. (1997). *Personal and Institutional Factors in Capacity Building and Institutional Development*. Netherland: European Centre for Development Policy Management.
- Milen, A. (2004). *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*. Jogjakarta: Pondok Pustaka Jogja.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2019). *Qualitative Data Analysis : A Methods Sourcebook* (4th Editio). SAGE Publication.
- Morrison, T. (2001). *Actionable Learning-A Handbook for Capacity Building Through Case Based Learning*. ADB Institute.

- Muhadjir, N. (1998). *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendekatan Posivistik, Rasionalistik, Fenomenologik, dan Realisme Metaphidik*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Myers, M. D. (2013). *Qualitative Research in Business and Management* (2nd Editio). Tousand Oaks: SAGE Publication.
- Nill, T., & Mindrum, C. (2001). *Human Performance That Increase Business Performance*. Philadelphia: Open University Press.
- Nuridin, M. (2008). *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (4th Editio). California: Sage, Thousand Oaks.
- Permana, S. J. (2017). Peningkatan Kinerja Guru melalui Penerapan Manajemen Pengetahuan dan Pengembangan Kapasitas Guru Madrasah Aliyah di Kota Bandung. *PEDAGOGIA : Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Philbin, A. (1996). *Capacity Building in Social Justice Organizations Ford Foundation*. New York: Ford Foundation.
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology, and Counseling Universitas Pelita Harapan*, 2(1), 92–100.
- Sarosa, S. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Indeks Jakarta.
- Soeprapto, R. (2010). *The Capacity Building For Local Government Toward Good Governance*. Word Bank.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sumaatmadja, N. (2000). *Manusia Dalam Konteks Sosial, Budaya, dan Lingkungan Hidup*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. (2018). Kepemimpinan Pembelajaran dan Capacity Building Dalam Mutu Kinerja Mengajar Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XXV.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (First Edit). Jakarta: Prenamedia Group.
- Tanzeh, A. (2004). *Metode Penelitian Praktis*. Jakarta: PT Bina Ilmu.
- Yao, J., Rao, J., & Tao Jiang, C. X. (2020). What Role Should Teachers Play in Online Teaching during the COVID-19 Pandemic? Evidence from China. *Sci Insigt Edu Front*, 5(2), 517–524. <https://doi.org/Doi: 10.15354/sief.20.ar035>
- Yin, R. K. (2014). *Case Study Research Design and Methods* (5th Editio). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Yuwono, T. (2003). *Capacity Building in The Local Goverment Concept and Analysis*. Yogyakarta.
- Zamroni. (2000). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.

