

Peran Kemampuan Teknologi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Sekolah Dasar di Kabupaten Takalar

Andriana

Universitas Negeri Makassar

Email: andrianaana28@gmail.com

Abstract. *This research aims to explain the role of the use of technology in the world of education, especially for the performance of an elementary school educator. The expertise and skills of a teaching staff or teacher in operating technological systems at this time are very important in facing challenges in the era of the industrial revolution 4.0. However, in reality there are still many teaching staff who still lack knowledge in operating technology. In fact, with the use of technology, someone can provide a more concrete picture when presenting material in the learning process. Therefore, it is necessary to implement applications for increasing skills (up-skilling) or updating skills (reskilling) of human resources in order to form competent and competent people. able to innovate optimally in their field. The method used in this research is the literature method which is based on relevant references and then interpreted using the analytical description method, which starts with collecting data systematically and consistently, which is then analyzed, selected and combined to then draw conclusions. using deductive analysis of general problems and then drawing specific conclusions. Then combined with the direct observation method, the results of observations in several elementary schools in Takalar Regency.*

Keywords: *Technological Capabilities, Educators, and Human Resources*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menjelaskan peran penggunaan teknologi dalam dunia pendidikan khususnya bagi kinerja seorang pendidik sekolah dasar. Keahlian dan kecakapan seorang tenaga pengajar atau guru dalam mengoperasikan sistem teknologi pada saat ini sangatlah penting dalam menghadapi tantangan di era revolusi industri four.0. Akan tetapi nyatanya masih banyak tenaga pengajar yang masih kurang pengetahuannya dalam mengoperasikan teknologi. Padahal dengan penggunaan teknologi, seseorang dapat memberikan gambaran yang lebih konkret ketika menyampaikan suatu materi pada proses pembelajaran. Oleh sebab itu, diperlukan pelaksanaan application peningkatanketerampilan (up-skilling) atau pembaruan keterampilan (reskilling) para sumber daya manusia agar membentuk manusia yang berkompeten serta mampu berinovasi secara maksimal dibidangnya. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode literatur yang didasarkan pada referensi yang relevan kemudian menginterpretasikannya menggunakan metode deskripsi analisis, yakni dimulai dengan pengumpulan facts secara sistematis dan konsisten, yang kemudian dianalisis, diseleksi serta digabungkan untuk kemudian diambil kesimpulan menggunakan analisis yang deduktif dari masalah yang bersifat umum kemudian diambil kesimpulan bersifat khusus. kemudian dipadukan dengan metode pengamatan langsung hasil observasi di beberapa sekolah dasar yang ada di Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Kemampuan Teknologi, Pendidik, dan Sumber Daya Manusia

LATAR BELAKANG

Pada kondisi saat ini, masyarakat Indonesia tengah memasuki era revolusi industri 4.0 serta modernisasi yang penuh dengan tantangan sebagai akibatnya menuntut warga Indonesia menjadi manusia yg lebih berkualitas tinggi menggunakan wawasan luas dan segala keterampilan yg dimiliki. Perkembangan internet akan membantu segala hal menjadi tanpa batas serta tidak terbatas sehingga penggunaan yg masif mampu sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia serta mesin (Rohida, 2018). oleh sebab itu, Seiring dengan kemajuan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap organisasi wajib mampu menerapkan, memanfaatkan, serta mengelolanya.

Berafiliasi menggunakan penjelasan diatas, maka aplikasi berbagai usaha yang dilakukan organisasi maupun lembaga wajib sejalan menggunakan kemajuan dan perkembangan yg ada. Tugas pekerjaan yg diemban semakin berat dan membutuhkan spesifikasi kemampuan serta keterampilan yg khusus juga, buat mengklaim tiap bidang pekerjaan terealisasi sesuai menggunakan tujuan yg sudah direncanakan. salah satu perjuangan yang dapat dilakukan organisasi atau lembaga yaitu pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan asal daya manusia bisa didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis serta bersiklus yang didesain dalam memfasilitasi para pegawainya menggunakan kecakapan yg diperlukan buat memenuhi tuntutan pekerjaan, baik di waktu ini juga masa yang akan datang (Krismiyati, 2017). Pengembangan asal daya insan berkaitan menggunakan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, menghasilkan acara- acara training yg mencakup perencanaan, penyelenggaraan, serta evaluasi atas acara- program yang direncanakan. oleh karena itu, pengembangan asal belajar bisa menaikkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui acara-acara training, pendidikan, serta pengembangan yg lebih efektif, efisien kualitas serta kuantitas pekerjaannya.

Pada global pendidikan teknologi akan memberikan nilai tambah pada proses pembelajaran. Hal ini berkaitan menggunakan makin tingginya kebutuhan ilmu pengetahuan serta teknologi yg tidak semuanya diperoleh dalam lingkungan sekolah. Muhaimin (2020), berkata di ketika melakukan pertukaran data serta isu antar sekolah, sekolah menggunakan masyarakat, sekolah dengan pmda dan pusat, utamanya dalam pendidikan Islam serta lain-lain, semuanya akan lebih efektif dan efisien Bila memanfaatkan teknologi pada kemajuan pendidikan tersebut. Pendidikan wajib memenuhi standar, metode dan kurikulum yang tepat, serta kualitas pengajar yang baik. Pendidik dituntut bisa mengoperasikan teknologi karena disebut bisa menaikkan kualitas serta profesional seorang pengajar pada mengajar. Hal tersebut sejalan menggunakan Asmani (2019) bahwa, peningkatan kualitas hasil belajar peserta didik hendaknya dilaksanakan secara berkesinambungan dengan memperhatikan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta sosial dan rakyat. Sekolah tanpa tenaga pendidik yang menguasai teknologi pedagogi, cita rasanya pembinaan intensif yg dilakukan oleh pendidik dalam rangka pengembangan skill anak didiknya berpeluang tak maksimal (Rahmatullah, dkk., 2022). standar pendidik pula menunjuk kepada dominasi digital, sebab semua yg berbasis internet terasa lebih hebat, pembelajaran yang adaptif internet ketika ini diklaim menjadi instansi yg modern, dianggap lebih maju berasal sisi wahana, skill serta manajemennya karena instansi yg model begini terlihat lebih siap menghadapi zaman serta

dianggap siap bersaing menggunakan global luar, (Shaleha, Radhia, serta Auladina Shalihah, 2021). tenaga pendidik yang standar serta pandai berselancar diinternet, tentu lebih mudah dalam kenaikan pangkat instansi pendidikan tempatnya mengabdikan, menggunakan begitu diharapkan jalannya suatu sekolah jadi lebih ideal sinkron virtual, meski masih poly kelemahan dan harus senantiasa dibenahi tiap saat sebagai akibatnya bersinergi memaksimalkan sistem informasi berbasis internet (Syarwani, M., dan Syahrani, S, 2022). Pimpinan dalam lingkup pendidikan juga berpengaruh dalam kinerja guru. Pimpinan harus mampu membangkitkan semangat dewan guru dan semua peserta didik sehingga lembaga pendidikannya semakin dianggap berkualitas karena semua aspek punya standar dan selalu bergerak sesuai standar operasional prosedur sebagai bukti kesiapan menjalani era 4.0 bahkan era 5.0 (Syarwani dan Syahrani, 2022).

Hasil observasi awal juga saya temukan dari beberapa mahasiswa yang telah melaksanakan kegiatan pengabdian di sekolah dan menyampaikan beberapa hal terkait hal kemampuan teknologi dalam meningkatkan kinerja pendidik (guru) sekolah dasar di Kabupaten Takalar masih kurang dan masih butuh peran kemampuan teknologi demi meningkatkan kinerja pendidik sekolah dasar mulai dari pemahamannya sampai kepada hal mengoperasikan peralatan teknologi. Kesenjangan yang terjadi dari fenomena tersebut, diharapkan pada masa yang akan datang setiap sekolah harus didukung oleh para guru yang kompeten dan memiliki jiwa kader yang senantiasa bergairah dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara inovatif untuk mencapai pendidikan bangsa yang lebih berkualitas. Meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, tetapi juga merupakan tanggung jawab semua lapisan masyarakat. Hal ini berlaku juga dengan pengembangan sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik yang memegang peranan utama dalam penyelenggaraan pembelajaran di sekolah dan bagian yang tidak bisa terpisahkan dari sebuah bangsa, bahkan maju atau mundurnya kualitas suatu bangsa dapat diukur melalui maju atau tidaknya bagian dalam sektor pendidikan itu sendiri.

Guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan selaku tenaga pendidik, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu yaitu apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Pendapat di atas diperkuat oleh Utomo (2019) bahwa pada era revolusi industri 4.0 ini jika guru hanya sebatas mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa di kelas maka peran guru dapat tergantikan oleh teknologi namun peran guru tak akan dapat tergantikan oleh teknologi secanggih apapun dalam mendidik karakter, moral, dan memberikan keteladanan kepada siswa. Oleh sebab itu, diperlukan guru

profesional yang mampu memanfaatkan kemajuan teknologi informasi yang cepat agar mampu menyesuaikan zaman anak. Guru harus mampu memanfaatkan itu untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar pada setiap satuan pendidikan agar dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dengan kompetensi worldwide.

Tinjauan Teoritis

Dari pengamatan penulis, masih terdapat pendidik yang berkompentensi rendah dan bahkan tidak memiliki skill (keterampilan) sehingga dalam pelaksanaan tugas sehari-hari tidak maksimal dan mempengaruhi efektifitas tugas dan pekerjaan yang sebenarnya dapat diselesaikan sesegera mungkin. Akibat dari rendahnya kompetensi sumber daya tersebut, maka dalam pekerjaan masih membutuhkan waktu yang lama dan membutuhkan tuntunan dan arahan dari atasan. Hal ini dibuktikan, bahwa masih ada yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, karyawan sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya, dan masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan dalam bekerja. Faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kompetensi dan sistem organisasi padahal kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja seseorang. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, sedangkan iklim organisasi atau lingkungan pekerjaan yang sehat dapat mendorong keterbukaan baik dari pihak pendidik maupun pihak pimpinan sehingga dalam rangkamenciptakan ketentraman dan kelangsungan usaha kearah peningkatan kinerja seluruh pendidik.

Kompetensi Istilah “Kompetensi” dalam bahasa Inggris disebut “Competencies” atau “Competence”. Kamus Inggris-Indonesia mengartikan competence sebagai suatu kemampuan atau kecakapan (Wojowarsito dan Poerwadaminta, 1990). Dalam perkembangan selanjutnya istilah kompetensi ini mulai banyak dipakai orang dalam berbagai penggunaan dengan persepsi yang berbeda-beda, seperti pada bidang manajemen sumber daya manusia. Sudarmanto (2019) mengatakan, kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria, keahlian, dan kemampuan pada seorang individu yang mampu mempengaruhi kinerja pekerjaan. Menurut Stephen Robbin (2017) kompetensi merupakan kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Berdasarkan hal tersebut, kompetensi merupakan acuan efektif yang dilandaskan atas dasar karakteristik atau kemampuan

seseorang dengan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan pemberian periode waktu cukup lama agar mampu menunjukkan kinerja yang terbaik dalam dirinya.

Rendahnya kinerja yang masih memerlukan perbaikan tersebut diasumsikan karena adanya beberapa faktor-faktor yang dapat memperbaiki kinerja karyawan, antara lain : keinginan, pengetahuan dan keterampilan, iklim, dukungan dan penghargaan, kompetensi, sikap etika kerja, tingkat penghasilan, dan tingkat pendidikan. Dari setiap faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, terdapat masalah-masalah yang cukup penting untuk disikapi antara lain: kurangnya kemampuan dan keterampilan pegawai yang masih memerlukan perbaikan dan pelatihan, pemberian motivasi dan dukungan yang kurang/rendah dari pimpinan, kurangnya perhatian pimpinan dalam memperhatikan suasana kekeluargaan, keharmonisan dan kesejahteraan pegawai, kurangnya keinginan dari pegawai untuk berubah agar menjadi lebih baik lagi, dan pimpinan kurang memberi penghargaan kepada pegawainya, pegawai sering menghabiskan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, seperti: bermain game online, facebook, mendengarkan musik, dan sebagainya. Pada dasarnya kemampuan individu untuk ingin lebih maju dan berkembang itu semua datang dari kemauan dan keinginan individu untuk banyak belajar, menggali semua potensi yang ada dalam diri sendiri dan yang terutama adalah pengembangan diri lewat peningkatan ilmu pengetahuan. Karena semua itu sangat menunjang dalam peningkatan kinerja sebagai salah satu bentuk perwujudan yang dapat dilihat secara jelas kemampuan diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Banyak ditemui pegawai-pegawai pegawai negeri sipil, tidak mau lagi melanjutkan pendidikannya ke jenjang strata satu karena yang menjadi alasan mereka adalah faktor usia, tidak ada waktu luang untuk kuliah, kemampuan untuk belajar sudah tidak mampu lagi, dan juga tidak lama lagi memasuki masa persiapan pensiun. Sehingga dapat dilihat bahwa mereka tidak ingin berkembang demi peningkatan karir dan juga terutama dalam peningkatan kinerja. Aspek yang harus dilakukan untuk mewujudkan kompetensi, yaitu kerja keras dan keinginan yang besar untuk mau belajar dan terus belajar tanpa memikirkan hal-hal yang membatasi kita untuk mundur dan tidak ingin berkembang, sebab ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan membawakita pada sebuah kesuksesan. Sebagai bentuk tanggung jawab pekerjaan dalam memajukan maka hendaknya kerajinan, loyalitas dan kreatifitas terus ditingkatkan dengan selalu berpikir positif serta menghilangkan semua kebiasaan buruk seperti: menunda-nunda pekerjaan, malas masuk kantor tetapi hendaknya memiliki suatu kemauan untuk terus berkembang. Jika kita sering

menunda-nunda pekerjaan, malas masuk kantor dan tidak memiliki kemauan untuk berkembang maka akan sangat mempengaruhi kinerja kita. Oleh sebab itu dengan berpikir positif demi peningkatan kinerja maka dengan kerajinan, loyalitas, serta kreatifitas dapat meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang merupakan penelitian yang menitikberatkan kegiatan penelitian ilmiahnya dengan jalan menguraikan dan pemahamannya terhadap gejala-gejala sosial yang diteliti. Pengumpulan fakta menggunakan metode literatur yang didasarkan pada referensi yang berbentuk teks dari penelitian sebelumnya dalam bentuk buku dan jurnal. records yang telah dikumpulkan akan diinterpretasikan menggunakan metode deskripsi analisis dengan teknik Miles dan Huberman (1994) yakni pengumpulan records, reduksi statistics, penyajian information dan penarikan kesimpulan. Observasi atau pengamatan langsung serta informasi yang diperoleh dari orang yang mengetahui permasalahan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Industri 4.0 merupakan fase revolusi teknologi yang berpengaruh dalam perubahan beraktifitas manusia dari pengalaman hidup sebelumnya. Revolusi ini mengharuskan manusia memiliki kemampuan untuk memprediksi masa depan yang berubah sangat cepat.

Salah satu tantangan industri 4.0 dalam dunia pendidikan yaitu adanya inovasi pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik, dengan pemanfaatan sarana teknologi informasi yang berkembang pesat sehingga dapat berperan meningkatkan mutu pembelajaran. Peserta didik yang dihadapi oleh pendidik merupakan generasi yang tidak asing lagi dengan dunia digital. Peserta didik sudah terbiasa dengan arus informasi dan teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagai garda terdepan dalam dunia pendidikan, guru harus meng-upgrade kompetensi yang responsive, adaptif dan handal agar benar-benar siap dalam menghadapi era kemajuan pendidikan. Oleh karena itu, solusi dari tantangan pendidikan tersebut yaitu mempersiapkan guru dalam pemanfaatan teknologi saat ini serta memaksimalkan kemampuan menggunakan teknologi sehingga mampu mendampingi dan mengajarkan siswa dengan memanfaatkan teknologi. Memiliki keterampilan teknologi juga harus diiringi dengan pemahaman bahwa teknologi untuk dimanfaatkan dalam memperoleh hasil belajar yang positif. Peralatan yang memadai tidak akan berguna jika tidak diiringi dengan sumber daya manusia yang mampu

memanfaatkannya, maka Indonesia harus segera menyiapkan tenaga pendidik profesional yaitu pendidik yang mampu menggunakan e-learning, karena kemampuan pendidik dalam menggunakan teknologi merupakan salah satu solusi untuk menyiapkan generasi milenial yang kompeten. Hal tersebut tentu senada dengan pendapat Menristedikti (2019) tentang persiapan sumber daya manusia yang responsive, adaptif dan handal untuk menghadapi revolusi industri.

Kemampuan teknologi yang dimiliki pendidik akan mampu mempengaruhi keterampilan anak secara kompeten pada aspek literasi, berpikir kritis, memecahkan masalah, komunikasi, kolaborasi, dan memiliki kualitas karakter yang baik. Dari paparan tersebut, dapat disimpulkan beberapa peran kemampuan teknologi bagi pendidik dalam dunia pendidikan di Indonesia, sebagai berikut: 1. Memberikan pemahaman atau pengetahuan dan membimbing siswa dalam menggunakan teknologi serta mempermudah pelaksanaan pendidikan di seluruh wilayah Indonesia. 2. Memberikan pelatihan, pendampingan, dan evaluasi secara kontinyu pada pendidik untuk mewujudkan pendidik responsive, handal, dan adaptif. 3. Menyiapkan pendidik dalam menciptakan pembelajaran yang inovatif, kreatif, serta mampu mengoptimalkan kemampuan memecahkan masalah, kemampuan literasi, kolaborasi, dan berpikir kritis (Fitriah, D., & Mirianda, M. U. 2019).

a. Kompetensi Pendidik pada Era Revolusi Industri 4.0

Kunandar (2017) mengatakan bahwa kompetensi seseorang dibagi dalam 5 (lima) bagian, antara lain: pertama, kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja; kedua, kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas; ketiga, kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri; keempat, kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial; dan kelima, kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan. Talim (2013) mengatakan kompetensi dapat meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi ini akan terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dapatlah kita padukan dengan ketrampilan baku (hard skill mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik, ketrampilan dasar (soft skill) menunjukkan intuisi, kepekaan; ketrampilan sosial (social skill) menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial,

ketrampilan mental (mental skill) menunjukkan ketahanan mental.

Menurut As selaku mahasiswa KM mengatakan, perubahan lingkungan saat ini ditimbulkan salah satunya sang revolusi industri 4.0 (sistem teknologi digital). Revolusi industri 4.0 tersebut dapat berpengaruh terhadap pekerjaan, pekerja, dan tempat kerja. As mengatakan, kompetensi Pendidik yang dibutuhkan saat ini bukan hanya pandai dalam hal teknis, namun yang juga memiliki keterampilan non-teknis. Setiap Pendidik membutuhkan beberapa keterampilan non-teknis guna menghadapi tantangan perubahan. Keterampilan tersebut meliputi kemampuan memecahkan masalah kompleks, berpikir kritis, kreatif, manajemen manusia, kemampuan berkoordinasi, serta memiliki kecerdasan emosional, keterampilan dalam hal memberikan penilaian dan membuat keputusan, berorientasi pelayanan, memiliki kemampuan negosiasi, dan fleksibilitas kognitif. Dalam hal memperoleh kompetensi dan mengembangkannya, seorang Pendidik juga dapat memperolehnya dengan metode lain, yaitu melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Smith (2019) Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan. Pendidikan dan pelatihan mampu memberikan kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi pendidik harus diberikan secara berkala agar tetap terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena ini program pelatihan harus mendapat perhatian melalui perencanaan kebutuhan diklat bagi setiap pendidik. Rivai (2009:213) menyatakan pelatihan biasanya terfokus usaha peningkatan kinerja pendidik melalui penyediaan pembelajaran keahlian- keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan – kelemahan dalam kinerja mereka. Dalam pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pendidik pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dalam melaksanakan tugas mereka saat ini secara lebih baik. Kebutuhan akan kompetensi ini pada akhirnya sangat diperlukan dan mendesak, sebab kompetensi memberi manfaat yang besar bagi seorang pendidik untuk meningkatkan kinerja. Ditambahkan oleh Sy salah seorang rekan mahasiswa juga yang menyampaikan bahwa pendidik di sekolah tersebut masih kurang tersentuh dengan pelatihan SDM dalam hal memahami kemampuan teknologi. Padahal sekolah dasar langkah awal mensukseskan pendidikan dengan baik dan tercerahkan.

b. Teknologi pendidikan dan Peningkatan Kinerja

Itu sebabnya aliran teknologi pendidikan mendorong para pengajar untuk lebih memandang kegiatan mengajar sebagai masalah dan berusaha memecahkannya secara ilmiah berdasarkan penelitian. Ini menuntut setiap guru menjadi peneliti yang selalu kritis terhadap usahanya, bersedia mencari jalan baru untuk senantiasa meningkatkan keahlian profesinya. Teknologi tidak merupakan kunci ke arah sukses yang pasti dalam pendidikan. Akan tetapi teknologi pendidikan menunjukkan prosedur atau metodologi yang dapat diterapkan. Teknologi pendidikan adalah suatu teori yang mempunyai sejumlah hipotesis. Teknologi pendidikan dapat juga dipandang sebagai suatu gerakan dalam pendidikan yang diikuti oleh guru-guru yang merasakan bahwa mengajar hingga kini masih dilakukan secara sembrono, asal saja, tanpa dasar yang kokoh, menurut selera masing-masing. Maka teknologi pendidikan merupakan usaha yang sungguh-sungguh untuk memperbaiki metode mengajar dengan menggunakan prinsip-prinsip ilmiah yang membuktikan keberhasilan dalam bidang-bidang lain (Uno, 2021).

Seperti yang diungkapkan Ym selaku mahasiswa KM bahwa disekolah dasar yang pernah dia tempati bertugas mengajar, mengatakan bahwa masih ada beberapa guru yang belum menggunakan metode mengajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa. sehingga diantara mereka masih ada yang tidak terlalu peduli untuk belajar teknologi bahkan memahami cara memperbaiki kinerja mengajar yang baik. Saat ini masih ada guru yang menerapkan metode belajar sesuai dengan kemauan masing-masing. karena menganggap teknologi pendidikan kurang terlalu penting mereka pahami, padahal inilah yang menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pendidik di sekolah dasar yang ada di Kabupaten Takalar.

c. Program Teknologi Bagi Pendidik

Menurut Rifa'i (2013) perkembangan ilmu pengetahuan mempengaruhi pola pengajaran sehingga timbul kecenderungan membekukan masukan (input) ke dalam sistem pengajaran, di lain pihak adanya pengaruh pengembangan teknologi dengan perlengkapan media dan fasilitas pengajaran, misalnya adanya standar masukan untuk buku-buku, desain gedung dan fasilitas sekolah, bentuk papan tulis, media instruksional, perpustakaan, dan laboratorium. Dengan perkembangan pola pengajaran, maka terdapat komponen-komponen baru berupa peralatan yang digunakan oleh guru sebagai sarana untuk membantu pelaksanaan kegiatan pengajaran yang lebih dikenal sebagai media pengajaran. Pola pengajarannya dapat

diuraikan seperti berikut: 1. Tujuan 2. Penetapan dan Metode 3. Guru dan Media 4. Siswa. Berdasarkan pola di atas pengajaran yang dilakukan menarik siswa lebih aktif, dan hasilnya akan lebih maksimal sehingga cepat tercapai tujuan yang diharapkan. Pembelajaran tidak monoton karena menggunakan teknologi dalam pembelajaran sehingga siswa akan tertarik dan pembelajaran yang disampaikan dapat dipahami oleh siswa dengan benar (Kristiawan, M., dkk., 2019).

Sesuai hasil pengamatan mahasiswa yang telah penulis peroleh informasi darinya, Yr mengungkapkan bahwa di sekolah dasar yang ditempati bertugas terkait Program Teknologi Bagi Pendidik masih kurang. Fasilitas seperti perpustakaan masih butuh pembanahan terutama pada sekolah dasar terpencil atau sekolah dasar pedalaman yang masih kurang tersentuh peralatan sekolah. Pengembangan media pembelajaran bagi pendidik juga di sekolah tersebut masih butuh pendampingan oleh stakeholder yang membidangi masalah Pendidikan anak sekolah dasar. Tentunya program peningkatan kinerja pendidik diperlukan dalam hal pemenuhan kemampuan dan skill pendidik dalam memahami teknologi agar dapat mengajar sesuai dengan metodologi yang benar, cara mengajar yang menyenangkan dengan menghadirkan video interaktif ke siswa, selalu berfikir inovatif dan mengurangi pola pembelajaran yang tidak kekinian lagi yang masih berfokus pada model dan gaya mengajar yang biasa saja tanpa menggunakan media, ataupun kemampuan teknologi.

SIMPULAN DAN SARAN

Peningkatan kinerja pendidik sekolah dasar di Kabupaten Takalar adalah usaha atau kegiatan mempertinggi kualitas produk sehingga pembelajaran lebih efektif dan membawa perbaikan atau kemajuan dalam hal kemampuan kerja dan kecakapan peserta didik di sekolah dasar Kabupaten Takalar yang nantinya dapat diaplikasikan ke kehidupan sehari-hari. Teknologi pendidikan dapat juga dipandang sebagai suatu gerakan dalam pendidikan yang diikuti oleh guru-guru yang merasakan bahwa mengajar hingga kini masih dilakukan secara sembrono, asal-asal saja, tanpa dasar yang kokoh, menurut selera masing-masing. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, pertama, kompetensi menyangkut karakteristik seseorang terkait bagaimana berkinerja secara efektif dan memiliki keunggulan dalam pekerjaan tertentu. Keterampilan non-teknis yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi kemampuan memecahkan masalah kompleks, berpikir kritis, kreatif, manajemen manusia, kemampuan berkoordinasi, serta memiliki kecerdasan emosional, keterampilan dalam hal memberikan

penilaian dan membuat keputusan, berorientasi pelayanan, memiliki kemampuan negosiasi, dan fleksibilitas kognitif. Ketiga, persoalan kompetensi dan kinerja merupakan masalah fundamental yang dihadapi oleh guru. Kinerja menyangkut tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan buat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. dengan kata lain, kinerja artinya yang akan terjadi kerja seseorang dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan performance tinggi atau prestasi kerja, dan tingkat keberhasilan seseorang dalam tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dan terampil di bidangnya akan memastikan bahwa kinerjanya juga baik dan optimal. Hal ini juga didorong oleh motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Dengan pelatihan, sumber daya manusia atau tenaga pendidik dapat mengembangkan segala aspek kemampuan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi/Tupoksinya masing – masing. Contohnya seperti pengembangan sumber daya manusia atau tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan ini. Pentingnya peran seorang supervisor dalam melatih penggunaan teknologi kepada guru sehingga dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas serta mempermudah dalam melakukan pendidikan di sekolah. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mencoba untuk memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi pihak terkait khususnya tenaga pendidik/ guru agar dapat mengupayakan diri dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui program pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan atau terus menerus agar dalam meningkatkan mutu pendidikan mendapatkan hasil yang optimal. Diharapkan bagi seluruh tenaga pendidik agar terus meningkatkan seluruh keterampilan mengajar dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi (Tupoksi).

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The impact of the transformational leadership and work motivation on instructors overall performance. *World Wide Journal of Clinical and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Anni, C. T., & Rifa'i, A. (2013). *Psikologi Pendidikan*. Semarang: UNNES Press.
- Asmani, J. M. (2019). *Rekomendasi Efektif Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Dunia Pendidikan*. Jogjakarta: Diva Press.
- Fitriah, D., & Mirianda, M. U. (2019). Kesiapan Guru Dalam Menghadapi Tantangan Pendidikan Berbasis Teknologi. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI*, 148–153.

- Hardani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Kemenristekdikti. (2019). Menristekdikti Umumkan Klasterisasi Perguruan Tinggi Indonesia 2019, Fokuskan Hasil dari Perguruan Tinggi. Retrieved from <https://ristekdikti.go.id/kabar/menristekdikti-umumkan-klasterisasi-perguruan-tinggi-indonesia-2019-fokuskan-hasil-dari-perguruan-tinggi/>
- Kunandar. (2017). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Krismiati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43–50. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *An Expanded Sourcebook: Qualitative Data Analysis*. London: Sage Publications.
- Muhaimin, M. A. (2020). *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah)*. Jakarta: Prenada Media.
- Rahmatullah, A. S., Mulyasa, E., Syahrani, S., Pongpalilu, F., & Putri, R. E. (2022). Digital era 4.0: The contribution to education and student psychology. *Linguistics and Culture Review*, 6, 89-107.
- Robbins, S. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Shaleha, R., & Auladina, S. (2021). Analisis Kesiapan Siswa Filial Dambung Raya Dalam Mengikuti Analisis Nasional Berbasis Komputer di SMAN 1 Bintang Ara Kabupaten Tabalong. *Journal of Educational and Language Research*, 1(3), 221-234.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Smith, J. A. P., & Larkin, M. (2019). *Interpretative Phenomenological Analysis*. London: Sage.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Syarwani, M., & Syahrani, S. (2022). The function of statistics device management For instructional institutions in the course of Pandemic. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(2), 270–281. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.3>
- Talim, B. (2013). *Solusi Proaktif Permasalahan SDM di Indonesia*. Pikiran Rakyat. Retrieved from <http://www.pikiranrakyat.com>
- Uno, H. (2021). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Utomo, S. S. (2019). Guru di Era Revolusi Industri 4.0. *Desain Pendidikan Untuk Meningkatkan Daya Saing Bangsa*, 1(1), 70-83. Retrieved from <https://eprints.uny.ac.id/65069/1/GURU%20DI%20ERA%20REVOLUSI%20INDUSTRI%204.0.pdf>

Wojowasito, S., & Poerwadarminta, W. (1980). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Bandung: Penerbit Balai Pustaka.