

ABDIKU NEGERI: JURNAL PENGABDIAN UNTUK PENDIDIKAN

MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN UM KENDARI

✉ abdiku jurnal@gmail.com

Peningkatan Profesionalisme Guru dan Literasi Kinerja Digital melalui Keterlibatan Masyarakat secara Partisipatif

Amin¹, Kabarudin², Yuliyati Bian³, Hasniati⁴, Herlian⁵, Asman Jaya⁶, Abd. Hakim⁷, Ade Abriawan Bambi⁸, Nasir⁹, Abubakar¹⁰, Ridwan Yusuf Deluma¹¹, Ishak Bagea¹²

^{1,2}Dinas Pendidikan Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara, Indonesia

^{3,4,5,6,7,8,9,10,11,12}Universitas Muhammadiyah Kendari, Indonesia

Email korespondensi: amintanggoa123@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK	
Riwayat Artikel Diterima: 00-00-0000 Direvisi: 00-00-0000 Diterima: 00-00-0000	Transformasi digital dalam tata kelola pendidikan menuntut pendidik tidak hanya memiliki kompetensi pedagogis, tetapi juga kemampuan mengembangkan profesionalisme dan memahami pengelolaan kinerja berbasis teknologi. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan pemahaman dan kesiapan guru, kepala sekolah, pengelola PKBM, dan tenaga kependidikan mengenai profesionalisasi guru, pendidikan lanjutan, dan implementasi <i>e-kinerja</i> , sekaligus membangun jejaring pembelajaran profesional. Kegiatan dilaksanakan pada 24 Januari 2024 di Dinas Pendidikan Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara, dengan melibatkan 36 peserta. Metode yang digunakan adalah pendekatan partisipatif, edukatif, dan berbasis kebutuhan melalui penyampaian materi, <i>sharing session</i> , diskusi, tanya jawab, dan refleksi pengalaman. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta mengenai profesionalisasi sebagai proses pengembangan kompetensi berkelanjutan, peningkatan kesiapan memahami <i>e-kinerja</i> sebagai instrumen dokumentasi dan refleksi kinerja, serta meningkatnya motivasi untuk melanjutkan pendidikan dan mengembangkan kompetensi. Kegiatan juga memperkuat <i>peer learning</i> dan jejaring kolaborasi antara perguruan tinggi dan komunitas pendidikan. Sebagai tindak lanjut, dikembangkan Model Pendampingan Profesional Berkelanjutan (MPPB) berbasis <i>professional learning community</i> . Kegiatan ini berkontribusi sebagai intervensi awal penguatan kapasitas profesional pendidik yang berorientasi pada keberlanjutan dan transformasi digital.	
Kata Kunci <i>e-kinerja</i> ; profesionalisme guru; <i>professional learning community</i> ; transformasi digital.		

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada kapasitas profesional guru dan tenaga kependidikan dalam merespons perubahan pedagogis, kebijakan, teknologi, serta tuntutan akuntabilitas organisasi pendidikan. Guru tidak lagi hanya diposisikan

sebagai pelaksana pembelajaran, tetapi sebagai profesional yang dituntut memiliki kemampuan reflektif, adaptif, kolaboratif, dan mampu menggunakan informasi untuk meningkatkan kualitas praktik pendidikan. Dalam perspektif *human capital theory*, investasi terhadap pengetahuan dan kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi guru melalui pendidikan lanjutan dan pembelajaran profesional berkelanjutan merupakan bagian strategis dari pembangunan kapasitas sistem pendidikan.

Profesionalisasi guru pada dasarnya merupakan proses yang berlangsung secara berkelanjutan. Profesionalisme tidak cukup dibangun melalui pendidikan prajabatan, tetapi membutuhkan kesempatan belajar sepanjang karier melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, refleksi terhadap praktik, kolaborasi, dan dukungan organisasi. Desimone (2009) menegaskan bahwa pengembangan profesional guru perlu dipahami sebagai proses sistematis yang memiliki keterkaitan dengan perubahan pengetahuan dan keterampilan guru, perubahan praktik pembelajaran, serta dampaknya terhadap peserta didik. Dengan demikian, kegiatan pengembangan profesional seharusnya tidak berhenti pada transfer informasi, tetapi perlu memberikan kesempatan kepada guru untuk menghubungkan pengetahuan baru dengan persoalan nyata yang mereka hadapi dalam pekerjaan

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang efektif memiliki karakteristik tertentu. Berdasarkan telaah terhadap 35 studi yang memiliki desain metodologis kuat, Darling-Hammond et al. (2017) mengidentifikasi tujuh karakteristik utama pengembangan profesional yang efektif, yaitu berorientasi pada konten, melibatkan pembelajaran aktif, mendorong kolaborasi, menggunakan pemodelan praktik, menyediakan pendampingan ahli, memberikan kesempatan memperoleh umpan balik dan refleksi, serta berlangsung secara berkelanjutan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kegiatan pengembangan kompetensi guru akan lebih bermakna apabila dikaitkan langsung dengan kebutuhan praktik dan dilaksanakan melalui proses belajar yang aktif serta kolaboratif.

Perspektif tersebut relevan dengan kondisi pendidik di Kabupaten Konawe yang menghadapi tuntutan profesionalisasi sekaligus perubahan dalam tata kelola administrasi pendidikan. Salah satu perkembangan penting adalah semakin kuatnya penggunaan teknologi digital dalam pengelolaan kinerja aparatur dan tenaga pendidik. Implementasi *e-kinerja* tidak semata-mata merupakan perubahan instrumen administrasi dari bentuk konvensional menuju digital, tetapi mencerminkan perubahan paradigma dalam pengelolaan kinerja yang menuntut kemampuan literasi digital, pemahaman terhadap indikator kinerja, dokumentasi aktivitas secara sistematis, serta kemampuan menggunakan data sebagai dasar evaluasi dan pengembangan profesional. Dalam konteks digitalisasi pendidikan, kemampuan guru untuk beradaptasi dengan teknologi menjadi bagian integral dari profesionalisme. Tinjauan sistematis Wohlfart dan Wagner (2023), yang mensintesis 23 kajian sistematis dengan lebih dari 1.000 studi primer, menunjukkan bahwa digitalisasi pendidikan menempatkan guru sebagai aktor sentral dan sekaligus

menghadirkan kebutuhan baru terhadap kompetensi digital serta dukungan pengembangan profesional.

Penggunaan teknologi dalam pengelolaan kinerja juga perlu ditempatkan dalam kerangka pengembangan, bukan semata-mata kontrol administratif. Hattie dan Timperley (2007) menjelaskan bahwa umpan balik merupakan salah satu faktor penting dalam proses pembelajaran dan peningkatan kinerja, meskipun efektivitasnya sangat bergantung pada kualitas, bentuk, dan konteks pemberian umpan balik. Prinsip ini dapat diterapkan dalam pengelolaan kinerja guru melalui *e-kinerja*, karena data dan dokumentasi kinerja dapat menjadi dasar bagi refleksi, evaluasi, pemberian umpan balik, dan penyusunan strategi pengembangan kompetensi. Dengan demikian, pemahaman terhadap *e-kinerja* perlu diarahkan agar guru tidak sekadar mampu memenuhi kewajiban administratif, tetapi dapat memanfaatkan sistem tersebut sebagai instrumen refleksi dan peningkatan kualitas profesional.

Di sisi lain, pengembangan profesional guru akan lebih berkelanjutan apabila dilakukan melalui komunitas belajar dan interaksi antarpelaku pendidikan. Kajian sistematis Prenger et al. (2021) menunjukkan bahwa *professional learning communities* dan *professional learning networks* memiliki potensi penting dalam mendukung pembelajaran guru dan peningkatan kualitas sekolah. Interaksi lintas individu dan institusi memungkinkan guru bertukar pengalaman, mendiskusikan persoalan praktik, memperoleh perspektif baru, dan membangun pengetahuan profesional secara kolektif. Bahkan, tinjauan sistematis Kirsten (2020) terhadap 78 studi menunjukkan bahwa pengembangan profesional memberikan dampak yang lebih kuat ketika terhubung dengan pembelajaran administrator, informasi dari praktik, serta kebijakan organisasi yang koheren. Temuan ini menegaskan pentingnya mengintegrasikan pengembangan guru dengan konteks organisasi pendidikan dan kepemimpinan.

Berdasarkan perspektif tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh Program Magister Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Kendari di Dinas Pendidikan Kabupaten Konawe dirancang sebagai ruang pembelajaran profesional yang mengintegrasikan pendidikan lanjutan, profesionalisasi guru, dan pemanfaatan *e-kinerja*. Kegiatan ini melibatkan guru, kepala sekolah, pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), serta pegawai dinas pendidikan sebagai peserta. Pendekatan *sharing session* yang melibatkan mahasiswa magister yang juga berpraktik sebagai pendidik memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan antara perspektif akademik dan pengalaman empiris di lapangan.

Kegiatan tersebut sekaligus merepresentasikan pendekatan *community-engaged higher education*, yaitu keterlibatan perguruan tinggi dalam menjawab persoalan nyata masyarakat melalui proses pertukaran pengetahuan yang bersifat dua arah. Perguruan tinggi tidak hanya mentransfer pengetahuan kepada masyarakat, tetapi juga memperoleh informasi mengenai kebutuhan dan persoalan nyata yang dapat menjadi dasar pengembangan pembelajaran dan penelitian. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian ini diarahkan untuk meningkatkan pemahaman pendidik mengenai pentingnya pendidikan lanjutan dan profesionalisasi, memperkuat kompetensi dalam memahami dan

menggunakan *e-kinerja*, serta membangun jejaring pembelajaran profesional antara perguruan tinggi dan komunitas pendidikan di Kabupaten Konawe. Pendekatan tersebut diharapkan dapat mendorong terbentuknya budaya pengembangan profesional yang berkelanjutan, kolaboratif, reflektif, dan responsif terhadap tuntutan digitalisasi tata kelola pendidikan.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan partisipatif, edukatif, dan berbasis kebutuhan (*needs-based community engagement*) yang diarahkan pada peningkatan pemahaman dan kapasitas profesional pendidik dalam menghadapi tuntutan pengembangan karier serta digitalisasi pengelolaan kinerja. Pendekatan partisipatif dipilih karena peserta tidak hanya ditempatkan sebagai penerima informasi, tetapi sebagai mitra yang aktif menyampaikan pengalaman, permasalahan, dan kebutuhan yang berkaitan dengan profesionalisasi guru dan implementasi *e-kinerja*. Model ini sejalan dengan prinsip pengembangan profesional guru yang menekankan pentingnya pembelajaran aktif, kolaborasi, refleksi, dan keterkaitan materi dengan praktik nyata (Desimone, 2009; Darling-Hammond et al., 2017).

1. Lokasi, Waktu, dan Peserta

Kegiatan dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Konawe, Provinsi Sulawesi Tenggara, pada 24 Januari 2024. Peserta berjumlah 36 orang, yang terdiri atas guru, kepala sekolah, pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), dan pegawai pada lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Konawe. Pemilihan peserta dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan keterkaitan langsung mereka dengan pengelolaan pembelajaran, administrasi pendidikan, pengembangan profesional guru, dan pelaksanaan tugas kedinasan.

Kegiatan melibatkan tim dari Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Kendari serta mahasiswa program magister yang memiliki pengalaman sebagai guru atau tutor di lingkungan pendidikan masing-masing. Pelibatan mahasiswa dimaksudkan untuk menciptakan hubungan pembelajaran dua arah antara perguruan tinggi dan masyarakat sekaligus memberikan pengalaman pembelajaran kontekstual kepada mahasiswa.

2. Tahapan Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan terdiri atas empat tahapan utama, yaitu persiapan dan identifikasi kebutuhan, penyampaian materi, *sharing session* dan diskusi partisipatif, serta evaluasi dan tindak lanjut.

Tahap Persiapan dan Identifikasi Kebutuhan

Tahap awal dilakukan melalui koordinasi antara Program Magister Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Kendari dan Dinas Pendidikan Kabupaten

Konawe. Koordinasi diarahkan untuk mengidentifikasi kebutuhan peserta serta menentukan isu yang paling relevan dengan kondisi pendidik di Kabupaten Konawe. Berdasarkan hasil identifikasi awal, dua isu utama yang dipandang membutuhkan penguatan adalah profesionalisasi guru dan implementasi *e-kinerja*.

Identifikasi kebutuhan dilakukan melalui komunikasi awal dengan pihak Dinas Pendidikan serta diskusi informal mengenai persoalan yang dihadapi guru dan tenaga kependidikan. Informasi tersebut kemudian digunakan untuk menentukan materi, narasumber, metode penyampaian, dan bentuk interaksi selama kegiatan. Pendekatan ini penting karena pengembangan profesional yang efektif perlu berangkat dari kebutuhan nyata peserta dan konteks pekerjaan mereka (Desimone, 2009).

Tahap Penyampaian Materi

Tahap kedua dilakukan melalui penyampaian materi secara interaktif. Materi pertama berfokus pada profesionalisasi guru, meliputi pentingnya pendidikan lanjutan, pengembangan kompetensi berkelanjutan, pengembangan karier, refleksi profesional, serta tanggung jawab guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Materi kedua membahas implementasi *e-kinerja*, terutama pemahaman mengenai tujuan sistem, prinsip pengelolaan kinerja, penyusunan dan dokumentasi aktivitas kerja, serta pemanfaatan teknologi sebagai bagian dari tata kelola kinerja. Penyampaian materi dilakukan dengan mengombinasikan presentasi, contoh kasus, dan ilustrasi permasalahan yang dekat dengan pengalaman peserta.

Penggunaan metode interaktif dimaksudkan untuk menghindari pola komunikasi satu arah. Peserta diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan dan menghubungkan materi dengan pengalaman mereka di sekolah maupun lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan karakteristik pengembangan profesional yang efektif, khususnya pembelajaran aktif dan keterkaitan antara materi dengan praktik profesional (Darling-Hammond et al., 2017).

Tahap Sharing Session dan Diskusi Partisipatif

Tahap ketiga merupakan inti kegiatan, yaitu *sharing session* yang melibatkan dosen dan mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Pendidikan yang memiliki pengalaman sebagai pendidik atau tutor. Mahasiswa yang terlibat antara lain: Yuliyati Bian, Hasniati, Herlian, Asman Jaya, Abd. Hakim, dan Ade Abriawan Bambi. Mereka berbagi pengalaman praktis mengenai pengembangan profesional guru dan penggunaan *e-kinerja* dalam konteks pekerjaan masing-masing.

Format *sharing session* digunakan untuk mempertemukan perspektif akademik dengan pengalaman empiris. Peserta didorong untuk menyampaikan permasalahan yang mereka hadapi, khususnya terkait tuntutan profesionalisasi, administrasi kinerja, adaptasi terhadap teknologi, dan pengembangan karier. Diskusi kemudian diarahkan oleh fasilitator untuk menemukan alternatif solusi yang dapat diterapkan sesuai konteks lingkungan kerja peserta.

Metode ini juga berfungsi sebagai bentuk *peer learning*, karena pengetahuan tidak hanya diperoleh dari narasumber, tetapi juga melalui pertukaran pengalaman antarpeserta. Pembelajaran profesional berbasis jejaring dan komunitas memungkinkan pendidik membangun pengetahuan secara kolaboratif melalui diskusi, berbagi praktik, dan pemecahan masalah bersama (Prenger et al., 2021).

Tahap Evaluasi dan Tindak Lanjut

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan kegiatan serta memperoleh umpan balik dari peserta. Evaluasi diarahkan pada tiga aspek, yaitu pemahaman peserta terhadap profesionalisasi guru, pemahaman terhadap implementasi *e-kinerja*, dan persepsi peserta terhadap kebermanfaatan kegiatan. Evaluasi dapat dilakukan melalui kuesioner sederhana yang diberikan setelah kegiatan. Instrumen menggunakan skala Likert dan pertanyaan terbuka untuk memperoleh data kuantitatif dan kualitatif mengenai pengalaman peserta. Aspek yang dievaluasi meliputi relevansi materi, kejelasan penyampaian, keterlibatan peserta, peningkatan pemahaman, kemampuan menerapkan pengetahuan, dan kebutuhan pendampingan lanjutan. Selain evaluasi langsung, respons peserta selama diskusi dan permintaan untuk memperoleh pendampingan secara rutin digunakan sebagai informasi kualitatif untuk menentukan kebutuhan tindak lanjut. Dengan demikian, kegiatan pengabdian tidak diposisikan sebagai kegiatan satu kali, tetapi sebagai tahap awal untuk membangun jejaring pendampingan antara Program Magister Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Kendari dan komunitas pendidikan di Kabupaten Konawe.

3. Teknik Analisis dan Indikator Keberhasilan

Data hasil evaluasi dianalisis secara deskriptif dengan menghitung persentase respons peserta pada setiap indikator. Data pertanyaan terbuka dan hasil diskusi dianalisis secara tematik dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan kebutuhan profesionalisasi, hambatan implementasi *e-kinerja*, manfaat kegiatan, serta kebutuhan pendampingan.

Keberhasilan kegiatan ditentukan berdasarkan beberapa indikator, yaitu: (1) peserta mengikuti seluruh rangkaian kegiatan secara aktif; (2) terjadi peningkatan pemahaman mengenai profesionalisasi guru dan *e-kinerja*; (3) peserta mampu mengidentifikasi relevansi *e-kinerja* dengan tugas profesional mereka; (4) terjadi pertukaran pengalaman dan pengetahuan antara peserta, mahasiswa, dan fasilitator; serta (5) muncul kebutuhan dan komitmen untuk melanjutkan kegiatan dalam bentuk pendampingan atau forum pembelajaran profesional.

Metode pelaksanaan pengabdian ini menempatkan perguruan tinggi, mahasiswa, dan komunitas pendidikan sebagai mitra pembelajaran. Model tersebut memungkinkan kegiatan pengabdian menghasilkan manfaat langsung bagi peserta sekaligus memperkuat fungsi perguruan tinggi dalam mendukung pengembangan kapasitas sumber daya manusia pendidikan di daerah.

HASIL PELAKSANAAN PENGABDIAN

Secara substantif, pelaksanaan pengabdian menghasilkan beberapa perubahan pada peserta sebagaimana dirangkum pada Tabel 1.

Tabel 1. Dampak (perubahan) Akibat Pengabdian yang Dilakukan

Aspek	Kondisi Sebelum Kegiatan	Peningkatan Setelah Kegiatan
Profesionalisasi guru	Profesionalisasi cenderung dipahami sebagai pelaksanaan tugas dan administrasi	Peserta memahami profesionalisasi sebagai proses pengembangan kompetensi dan karier berkelanjutan
Pendidikan lanjutan	Belum seluruh peserta melihat S2 sebagai kebutuhan pengembangan profesional	Meningkatnya kesadaran mengenai pentingnya pendidikan lanjutan bagi pengembangan karier
E-kinerja	Dipahami terutama sebagai sistem administrasi digital	Dipahami sebagai instrumen dokumentasi, evaluasi, dan refleksi kinerja
Literasi digital	Kemampuan dan pemahaman peserta beragam	Meningkatnya kesiapan memahami penggunaan teknologi dalam pengelolaan kinerja
Refleksi profesional	Diskusi mengenai persoalan pekerjaan masih terbatas	Peserta mampu menghubungkan konsep dengan pengalaman dan masalah nyata
Kolaborasi	Interaksi antarpelaku pendidikan belum terstruktur	Terbentuk ruang berbagi pengalaman antara perguruan tinggi dan komunitas pendidikan
Motivasi belajar	Pengembangan kompetensi belum selalu dipandang sebagai proses berkelanjutan	Muncul dorongan untuk melanjutkan pendidikan dan mengikuti pendampingan
Kebutuhan tindak lanjut	Pendampingan belum terstruktur	Peserta mengusulkan pendampingan rutin terkait profesionalisasi dan e-kinerja

1. Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan pada 24 Januari 2024 di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Konawe dan diikuti oleh 36 peserta yang terdiri atas guru, kepala sekolah, pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), dan pegawai Dinas Pendidikan. Kegiatan dirancang sebagai ruang pembelajaran profesional yang mengintegrasikan sosialisasi pendidikan lanjutan pada Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Kendari dengan *sharing session* mengenai profesionalisasi guru dan implementasi *e-kinerja*.

Pelaksanaan kegiatan berlangsung secara interaktif (Gambar 1) melalui penyampaian materi, diskusi, berbagi pengalaman, dan tanya jawab. Keterlibatan mahasiswa Program Magister Administrasi Pendidikan yang telah memiliki pengalaman sebagai guru atau tutor memberikan dimensi praktis terhadap materi yang disampaikan. Peserta tidak hanya memperoleh penjelasan konseptual, tetapi juga dapat mendiskusikan persoalan yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas profesional.



Gambar 1. Sharing Session “Profesionalisasi Guru dan E-kinerja”

Antusiasme peserta terlihat dari intensitas pertanyaan dan diskusi selama kegiatan. Beberapa peserta menyampaikan kebutuhan untuk memperoleh pendampingan secara berkelanjutan, khususnya berkaitan dengan profesionalisasi guru dan penggunaan *e-kinerja*. Respons tersebut menunjukkan bahwa tema kegiatan memiliki relevansi yang tinggi dengan kebutuhan aktual komunitas pendidikan di Kabupaten Konawe.

2. Peningkatan Pemahaman tentang Profesionalisasi Guru

Salah satu hasil utama kegiatan adalah meningkatnya pemahaman peserta mengenai profesionalisasi guru. Sebelum kegiatan, profesionalisasi cenderung dipahami terutama dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas mengajar dan pemenuhan administrasi. Melalui materi dan diskusi, peserta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif bahwa profesionalisasi merupakan proses berkelanjutan yang mencakup peningkatan kompetensi, pendidikan lanjutan, refleksi terhadap praktik, pengembangan karier, kolaborasi profesional, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan kebijakan serta teknologi.

Perubahan pemahaman tersebut penting karena profesionalisme guru tidak terbentuk secara instan. Desimone (2009) menjelaskan bahwa pengembangan profesional yang efektif harus menghasilkan perubahan pada pengetahuan dan keterampilan guru, praktik profesional, dan pada akhirnya kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, pendidikan lanjutan tidak semata-mata dipandang sebagai upaya memperoleh gelar akademik, tetapi sebagai instrumen untuk memperluas kapasitas profesional dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan pendidikan.

Dalam konteks kegiatan ini, keberadaan peserta yang telah memiliki pengalaman pendidikan magister, seperti Amin, S.Pd. dan Kabarudin, S.Pd., memberikan contoh konkret mengenai manfaat pendidikan lanjutan. Pengalaman tersebut membantu mengubah

pendidikan pascasarjana dari konsep abstrak menjadi pengalaman yang dapat diamati dan didiskusikan oleh peserta.

3. Peningkatan Literasi dan Kesiapan Menggunakan *E-Kinerja*

Aspek peningkatan berikutnya berkaitan dengan pemahaman peserta terhadap *e-kinerja*. Diskusi menunjukkan bahwa digitalisasi administrasi kinerja menuntut pendidik tidak hanya mampu menggunakan perangkat teknologi, tetapi juga memahami hubungan antara aktivitas kerja, indikator kinerja, dokumentasi, dan evaluasi. Melalui kegiatan *sharing session*, peserta memperoleh pemahaman bahwa *e-kinerja* dapat dipandang sebagai instrumen untuk mendokumentasikan aktivitas profesional secara lebih sistematis. Pemahaman ini penting agar sistem digital tidak dipersepsikan semata-mata sebagai tambahan beban administratif. Sebaliknya, apabila digunakan secara tepat, dokumentasi kinerja dapat menjadi sumber informasi untuk melakukan refleksi dan perencanaan pengembangan profesional.

Temuan tersebut sejalan dengan Hattie dan Timperley (2007) yang menempatkan umpan balik sebagai elemen penting dalam peningkatan kinerja. Data mengenai aktivitas dan pencapaian kerja dapat memberikan dasar bagi individu maupun organisasi untuk mengetahui posisi kinerja saat ini, mengidentifikasi kesenjangan, dan menentukan langkah perbaikan. Dalam konteks pengabdian ini, *e-kinerja* diperkenalkan sebagai bagian dari ekosistem pengelolaan kinerja yang dapat mendukung proses tersebut.

Digitalisasi juga menuntut peningkatan kompetensi profesional guru. Wohlfart dan Wagner (2023) menunjukkan bahwa digitalisasi pendidikan menempatkan guru sebagai aktor sentral dalam perubahan pendidikan dan membutuhkan dukungan pengembangan kompetensi digital secara berkelanjutan. Oleh karena itu, peningkatan pemahaman terhadap *e-kinerja* merupakan bagian dari kesiapan pendidik menghadapi transformasi digital dalam tata kelola pendidikan.

4. Peningkatan Kemampuan Reflektif dan Pemecahan Masalah

Kegiatan pengabdian juga menghasilkan peningkatan pada aspek kemampuan reflektif peserta. Hal tersebut terlihat dari berkembangnya diskusi dari sekadar pertanyaan mengenai prosedur menuju pembahasan mengenai persoalan nyata yang dihadapi dalam pekerjaan. Peserta mulai menghubungkan materi dengan kondisi sekolah, beban administrasi, pengembangan karier, serta tuntutan penggunaan teknologi dalam pekerjaan.

Proses tersebut menunjukkan bahwa metode *sharing session* mampu menciptakan ruang refleksi profesional. Guru dapat membandingkan pengalaman mereka dengan pengalaman peserta lain dan memperoleh alternatif penyelesaian terhadap persoalan yang serupa. Model pembelajaran semacam ini penting karena pengembangan profesional tidak hanya terjadi melalui transfer pengetahuan dari narasumber kepada peserta, tetapi juga melalui proses konstruksi pengetahuan berdasarkan pengalaman.

Darling-Hammond et al. (2017) menegaskan bahwa pengembangan profesional yang efektif memiliki karakteristik pembelajaran aktif, kolaborasi, pemodelan praktik, umpan balik, refleksi, dan keberlanjutan. Pelaksanaan kegiatan pengabdian ini mengakomodasi beberapa karakteristik tersebut melalui kombinasi presentasi, diskusi, pengalaman praktis mahasiswa, dan refleksi peserta terhadap persoalan pekerjaan.

5. Peningkatan Kolaborasi antara Perguruan Tinggi dan Komunitas Pendidikan

Hasil penting lainnya adalah terbentuknya ruang kolaborasi antara Program Magister Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Kendari dengan komunitas pendidikan Kabupaten Konawe. Perguruan tinggi tidak hanya hadir sebagai institusi yang menawarkan pendidikan formal, tetapi juga sebagai mitra dalam menjawab persoalan profesional yang dihadapi masyarakat.

Pelibatan mahasiswa sebagai *peer facilitator* memperkuat hubungan antara pembelajaran akademik dan praktik lapangan. Mahasiswa memperoleh kesempatan untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam perkuliahan, sedangkan peserta mendapatkan akses terhadap pengalaman dan perspektif akademik yang lebih dekat dengan persoalan pekerjaan mereka.

Model kolaboratif tersebut sejalan dengan penelitian Prenger et al. (2021) yang menunjukkan pentingnya *professional learning networks* dalam mendukung pembelajaran guru dan pengembangan sekolah. Jaringan profesional memungkinkan pendidik bertukar pengetahuan, pengalaman, dan praktik sehingga proses belajar tidak berhenti ketika kegiatan formal selesai.

6. Peningkatan Motivasi untuk Melanjutkan Pendidikan

Kegiatan juga memberikan dampak pada aspek motivasional, khususnya terkait minat peserta untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang magister. Pernyataan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Konawe yang menekankan pentingnya pendidikan lanjutan, disertai pengalaman pribadi dalam menempuh pendidikan S2 dan S3, menjadi *role model* bagi peserta. Dukungan tersebut diperkuat oleh pengalaman Amin, S.Pd. dan Kabarudin, S.Pd. sebagai peserta pendidikan Magister Administrasi Pendidikan UM Kendari. Kehadiran mereka memberikan bukti sosial bahwa pendidikan lanjutan dapat ditempuh oleh tenaga pendidikan yang tetap menjalankan aktivitas profesionalnya.

Dari perspektif pengembangan sumber daya manusia, peningkatan motivasi tersebut penting karena investasi pendidikan pada tenaga pendidik memiliki implikasi jangka panjang terhadap kapasitas individu dan organisasi. Dengan meningkatnya motivasi untuk belajar, guru memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan kompetensi dan memperluas kontribusinya terhadap peningkatan mutu sekolah.

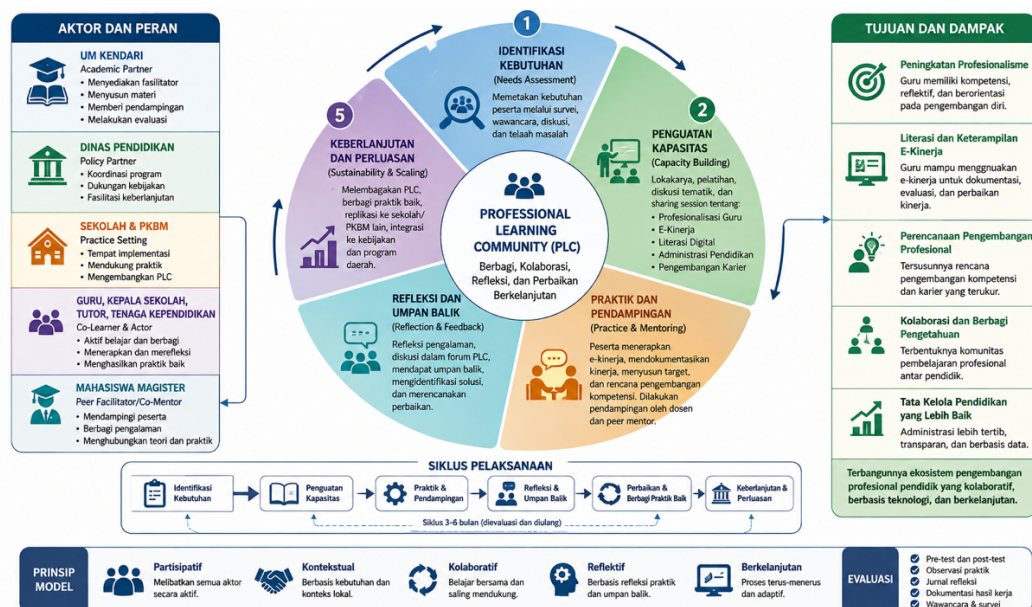
PEMBAHASAN DAMPAK PENGABDIAN

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan pengabdian yang menggabungkan pendidikan lanjutan, profesionalisasi guru, teknologi, dan *peer learning* relevan dengan

kebutuhan pendidik di Kabupaten Konawe. Keberhasilan kegiatan tidak hanya terlihat dari tersampainya materi, tetapi terutama dari perubahan cara peserta memahami persoalan profesional dan teknologi dalam pekerjaan mereka.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengembangan profesional guru perlu dirancang sebagai proses pembelajaran yang kontekstual dan berkelanjutan. Darling-Hammond et al. (2017) menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan profesional yang efektif perlu menyediakan kesempatan belajar aktif, kolaborasi, refleksi, dan penerapan pengetahuan dalam praktik. Unsur-unsur tersebut muncul dalam kegiatan melalui diskusi, berbagi pengalaman, dan pembahasan masalah yang berasal dari lingkungan kerja peserta. Namun demikian, hasil kegiatan juga menunjukkan bahwa peningkatan pemahaman belum dapat secara otomatis disamakan dengan peningkatan kinerja aktual. Kegiatan yang dilaksanakan dalam satu pertemuan lebih tepat dipandang sebagai intervensi awal peningkatan kapasitas. Untuk memastikan keberlanjutan dampaknya, diperlukan pendampingan berkala, evaluasi pascakegiatan, dan pengukuran perubahan perilaku atau praktik kerja dalam periode tertentu.

Sebagai tindak lanjut kegiatan pengabdian, dikembangkan Model Pendampingan Profesional Berkelanjutan (MPPB) untuk memperkuat kapasitas guru, kepala sekolah, tutor PKBM, dan tenaga kependidikan melalui kolaborasi antara Program Magister Administrasi Pendidikan UM Kendari, Dinas Pendidikan Kabupaten Konawe, sekolah, dan PKBM. Model ini diarahkan untuk mengubah pola pengabdian dari sosialisasi satu kali (*one-shot training*) menjadi proses pengembangan kapasitas yang berkelanjutan, partisipatif, reflektif, dan berbasis kebutuhan komunitas.



Gambar 2. Framework program pendampingan professional berkelanjutan (Pengabdi, 2026)

MPPB dilaksanakan melalui lima tahapan siklik, yaitu (1) identifikasi kebutuhan (*needs assessment*), (2) penguatan kapasitas (*capacity building*), (3) praktik dan pendampingan (*practice and mentoring*), (4) refleksi dan umpan balik (*reflection and feedback*), serta (5) keberlanjutan dan perluasan (*sustainability and scaling*). Tahap pertama dilakukan untuk memetakan kebutuhan peserta terkait profesionalisasi guru, penggunaan *e-kinerja*, literasi digital, pengembangan karier, dan administrasi pendidikan. Hasil pemetaan menjadi dasar penyusunan materi dan strategi pendampingan. Tahap kedua dilakukan melalui lokakarya, pelatihan, diskusi tematik, dan *sharing session*. Selanjutnya, peserta menerapkan pengetahuan dalam pekerjaan melalui praktik penggunaan *e-kinerja*, dokumentasi aktivitas profesional, penyusunan target kinerja, dan rencana pengembangan kompetensi. Pada tahap refleksi, peserta mendiskusikan pengalaman, hambatan, dan solusi melalui forum *professional learning community* (PLC), kemudian memperoleh umpan balik dari fasilitator dan rekan sejawat. Tahap keberlanjutan diarahkan pada pelebagaan PLC sebagai forum pembelajaran profesional antara perguruan tinggi dan komunitas pendidikan. Program dapat dilaksanakan dalam siklus 3–6 bulan dan dievaluasi melalui pre-test/post-test, observasi praktik, jurnal refleksi, dokumentasi hasil kerja, dan wawancara.

MPPB diharapkan menghasilkan peningkatan profesionalisme, literasi digital, kemampuan reflektif, kolaborasi, dan kemandirian pengembangan kompetensi. Dalam jangka panjang, model ini diharapkan membentuk ekosistem pengembangan profesional pendidik yang kolaboratif, berbasis teknologi, dan berkelanjutan di Kabupaten Konawe.

Kegiatan pengabdian telah memberikan kontribusi pada peningkatan pengetahuan, kesadaran, kesiapan digital, kemampuan reflektif, motivasi pengembangan diri, dan jejaring kolaborasi profesional peserta. Meskipun diperlukan pengukuran kuantitatif dan tindak lanjut longitudinal untuk membuktikan dampak jangka panjang, respons peserta dan kebutuhan terhadap pendampingan lanjutan menunjukkan bahwa intervensi yang dilakukan memiliki relevansi praktis yang kuat bagi pengembangan profesional pendidik di Kabupaten Konawe.

SIMPULAN

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh Program Magister Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Kendari di Dinas Pendidikan Kabupaten Konawe telah menjadi sarana strategis untuk memperkuat kapasitas profesional guru, kepala sekolah, pengelola PKBM, dan tenaga kependidikan. Kegiatan yang mengintegrasikan sosialisasi pendidikan lanjutan, *sharing session* profesionalisasi guru, serta pemahaman implementasi *e-kinerja* menunjukkan bahwa pendekatan edukatif dan partisipatif mampu menghubungkan pengetahuan akademik dengan persoalan nyata yang dihadapi oleh komunitas pendidikan.

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pada beberapa aspek penting, yaitu pemahaman mengenai profesionalisasi guru, kesadaran terhadap pentingnya pendidikan lanjutan, literasi dan kesiapan menggunakan *e-kinerja*, kemampuan reflektif dalam menjalankan tugas profesional, motivasi untuk mengembangkan kompetensi, serta

kemampuan berbagi dan berkolaborasi dengan sesama pelaku pendidikan. Pelibatan mahasiswa Program studi Magister Administrasi Pendidikan yang memiliki pengalaman sebagai pendidik juga memperkuat proses *peer learning*, sehingga peserta memperoleh pengetahuan tidak hanya melalui penyampaian materi, tetapi juga melalui pengalaman praktis dan diskusi kontekstual.

Kegiatan ini juga memperlihatkan bahwa digitalisasi pengelolaan kinerja perlu dipahami tidak semata-mata sebagai instrumen administratif, tetapi sebagai bagian dari pengembangan profesional dan refleksi terhadap kinerja. Pemahaman tersebut penting agar implementasi *e-kinerja* dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas tata kelola pendidikan dan tidak dipersepsikan hanya sebagai tambahan beban administrasi. Meskipun demikian, peningkatan yang teridentifikasi dalam kegiatan ini terutama berada pada aspek pengetahuan, pemahaman, kesadaran, dan kesiapan peserta, sehingga belum dapat sepenuhnya menunjukkan perubahan kinerja jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan tindak lanjut berupa pendampingan berkala, *professional learning community*, serta evaluasi pascakegiatan untuk mengukur perubahan praktik dan keberlanjutan kompetensi peserta. Kolaborasi antara perguruan tinggi, Dinas Pendidikan, sekolah, dan PKBM perlu dipertahankan agar kegiatan pengabdian berkembang dari model sosialisasi satu kali menjadi program pengembangan profesional berkelanjutan berbasis kebutuhan komunitas pendidikan.

Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini tidak hanya memberikan manfaat langsung berupa peningkatan kapasitas peserta, tetapi juga memperkuat peran perguruan tinggi sebagai mitra strategis pemerintah daerah dalam membangun ekosistem pendidikan yang profesional, adaptif terhadap transformasi digital, dan berorientasi pada pembelajaran sepanjang hayat.

DAFTAR PUSTAKA

- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.
- Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181–199. <https://doi.org/10.3102/0013189X08331140>
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>
- Kirsten, N. (2020). A systematic research review of teachers' professional development as a policy instrument. *Educational Research Review*, 31, 100366. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100366>
- Prenger, R., Poortman, C. L., & Handelzalts, A. (2021). Professional learning networks: From teacher learning to school improvement? *Journal of Educational Change*, 22, 13–52. <https://doi.org/10.1007/s10833-020-09383-2>

Wohlfart, O., & Wagner, I. (2023). Teachers' role in digitalizing education: An umbrella review. *Educational Technology Research and Development*, 71, 339–365. <https://doi.org/10.1007/s11423-022-10166-0>