



Human Capital Investment Bagi Pendidik & Tenaga Pendidikan di Sekolah Menengah di Kota Mataram

Fahrudin^{1*}, Dadi Setiadi², Mansur Hakim³

¹ Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia.

² Program Studi Pendidikan Biologi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia.

³ Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Mataram, Indonesia.

DOI: [10.29303/jpap.v9i2.1396](https://doi.org/10.29303/jpap.v9i2.1396)

Sitasi: Fahrudin, Setiadi, D., & Hakim, M. (2025). Human Capital Investment Bagi Pendidik & Tenaga Pendidikan di Sekolah Menengah di Kota Mataram. *JPAP (Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan)*, 9(2), 171-177. <https://doi.org/10.29303/jpap.v9i2.1396>

*Corresponding Author:

Fahrudin, Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia.
Email: fahrudin.fkip@unram.ac.id

Abstrak: Berkembangnya teknologi dan diperbaharunya kurikulum pendidikan mengharuskan banyak dilaksanakannya pelatihan, workshop, maupun seminar untuk menunjang kemampuan pendidik maupun tenaga pendidikan untuk menyesuaikan diri sehingga mutu pendidikan bisa terus meningkat. Human capital investment yang merupakan istilah dari pemberian pelatihan, workshop ataupun pendidikan untuk meningkatkan kapasitas pekerja adalah perlu diberikan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk mengetahui seperti apa proses human capital investment itu, maka dilakukanlah penelitian ini. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian empiris, yaitu penelitian dengan adanya data-data di lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi, dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada sekolah menengah yang berada di Kota Mataram. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan dan pengelolaan human capital investment di sekolah-sekolah Kota Mataram telah berjalan dengan baik ditandai dengan adanya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pada kegiatan-kegiatan seperti workshop, Kombel (Komunitas Belajar), MGMP, tutor sejawat, pelatihan, & Webinar.

Kata Kunci: Human Capital Investment, Mutu Pendidikan.

Pendahuluan

Berkembangnya teknologi dan diperbaharunya sistem pendidikan Indonesia menjadi alasan kuat untuk terus meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang ada di sekolah. Pada era global pendidikan di Indonesia dituntut mempunyai peran ganda, yaitu harus mempersiapkan manusia yang berkualitas dan mampu berkompetisi sesuai dengan kemajuan ilmu dan teknologi, atau manusia yang mempunyai kesiapan mental dan sekaligus kesiapan kemampuan skill (professional) dan dunia pendidikan ini mampu menyiapkan manusia yang berkompeten.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi selain sumber daya alam (SDA), modal, dan entrepreneur untuk menghasilkan output yang berkualitas. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka akan semakin meningkat pula efisiensi dan produktivitas suatu negara. Untuk meningkatkan

sumber daya manusia (SDM) yang produktif dan berkualitas, maka sangat diperlukan peningkatan mutu pendidikan yang berkualitas pula. Sehingga dengan adanya peningkatan mutu pendidikan maka akan sangat mempengaruhi kreatifitas seseorang dalam membangun ekonomi, baik dalam peningkatan karir maupun dalam sektor pendidikan. Karena tingkat pendidikan dan luasnya ilmu pengetahuan akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya alam yang ada di setiap negara.

Sejalan dengan itu, dalam rangka mendukung kelancaran penyelenggaraan tugas tenaga kependidikan di sebuah instansi atau universitas maka sangat diperlukan jumlah dan mutu serta kualitas sumber daya manusia yang mempunyai mutu pendidikan dan keterampilan yang tepat dalam memberikan pelayanan secara optimal. Kualitas layanan sangat tergantung pada bagaimana tingkat pengetahuan dan pendidikan serta keterampilan dari sumber daya manusia itu sendiri.

Dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi maka akan dapat menjamin perbaikan yang terus berlangsung dalam tingkat teknologi yang digunakan oleh masyarakat. Sehingga keberadaan perguruan tinggi memiliki peran yang sangat penting untuk mencetak calon tenaga profesional yang nantinya diharapkan menjadi generasi yang berkualitas dalam bidang sumber daya manusia.

Berdasarkan hal tersebut, dunia pendidikan hendaknya mendapatkan perhatian yang sangat intensif guna pengembangan dalam dunia pendidikan. Pengembangan dunia pendidikan dapat dilakukan dengan berbagai langkah strategis. Salah satu langkah yang dapat ditempuh dalam pengembangan dunia pendidikan yaitu melalui *Human capital Investment*. *Human capital* (modal manusia) adalah unsur yang sangat penting di dalam organisasi. Manusia dengan segala kemampuannya jika dikerahkan secara keseluruhan akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Lengnick Hall & Cynthia A (2009) Menyatakan bahwa modal manusia merupakan bagaimana mengetahui keterampilan dan kemampuan individu dalam organisasi. Modal manusia mencerminkan kompetensi seseorang dalam bekerja.

Human capital Investment merupakan investasi dalam bidang pendidikan dan pelatihan formal maupun informal yang dapat meningkatkan produktifitas individual melalui penyediaan pengetahuan, keterampilan, sikap dan motivasi yang dibutuhkan untuk pembangunan ekonomi dan sosial. Dengan investasi dalam bidang pendidikan maka akan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menguasai IPTEK. Tenaga kependidikan yang bekerja dan melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi akan mendapatkan kualitas dalam bekerja yang baik. Dengan adanya *human capital Investment* yang merupakan usaha untuk mengembangkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan sehingga bisa meningkatkan mutu pendidikan yang ada. Untuk mengetahui seperti apa proses *human capital Investment* maka dilakukanlah penelitian ini.

Metode

Pada penelitian ini, menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan suatu strategi inquiry yang menekankan pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, symbol, maupun deskripsi tentang suatu fenomena, fokus dan multimetode, bersifat alami dan holistik, mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara serta disajikan secara naratif. Sedangkan menurut Gulo, W (2010) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif

deskriptif adalah sebuah penelitian yang menggunakan pertanyaan dimulai dari yang bersifat umum, kemudian meruncing dan mendetail. Pada penelitian ini memberikan peluang seluas-luasnya terhadap partisipan untuk mengungkapkan pikiran dan pendapatnya tanpa ada pembatasan oleh peneliti. Informasi yang didapat kemudian dirincikan oleh peneliti sehingga terpusat. Hal ini disebabkan oleh pentingnya penekanan dari partisipan sebagai sumber data utamanya. Hasil akhir dari penelitian kualitatif dituangkan dalam bentuk laporan tertulis yang disusun setelah penelitian.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini sangat erat hubungannya dengan *human capital Investment* bagi pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah menengah di kota Mataram. Data yang akan disajikan dalam penelitian ini berupa data yang akan dikumpulkan berupa dokumentasi, observasi dan wawancara dari pendidik dan tenaga kependidikan terkait dengan *human capital Investment*.

Untuk memperoleh sumber data, menurut Sugiyono (2013), dapat diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik analisis data yang beraneka ragam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai data tersebut jenuh. Sehingga dalam penelitian ini dilakukan tahapan-tahapan analisis data yaitu: 1) Reduksi Data (Reduction Data); 2) Penyajian Data (Display Data); 3) Penarikan Kesimpulan (Concuting Drawing).

Sedangkan pengumpulan data penelitian dilakukan pada bulan Mei hingga bulan November 2024 di sekolah-sekolah menengah pertama di Kota Mataram. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi terkait dengan topik penelitian. Observasi dilakukan dengan melihat dan memperhatikan secara langsung kegiatan atau program sekolah yang terkait dengan *human capital Investment*. Wawancara dilakukan dengan pihak sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah menengah pertama di Kota Mataram. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen pendukung dan foto-foto kegiatan terkait dengan *human capital Investment* di sekolah Kota Mataram.

Hasil dan Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan kegiatan pengelolaan *human capital Investment* di sekolah menengah di Kota Mataram dilakukan dalam tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

A. Perencanaan

Perencanaan *human capital Investment* untuk pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah menengah di Kota Mataram dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan profesionalisme para pendidik serta tenaga kependidikan yang ada di sekolah masing-masing. Dalam merencanakan kegiatan dilakukan pada awal tahun ajaran baru, dan pada tahun ajaran 2023/2024 ini dilakukan perencanaan pada bulan Juli 2023. Pada proses perencanaan tersebut, seluruh stakeholder sekolah terlibat di dalamnya, terutama tim kurikulum. Tim kurikulum yang menjadi aktor utama yang dalam perencanaan kegiatan untuk meningkatkan profesionalisme guru maupun tenaga kependidikan.

Kegiatan terkait *human capital Investment* yang dilakukan dan diikuti di sekolah menengah pertama kota mataram, khususnya di SMPN 1 Mataram, SMPN 6 Mataram, dan SMPN 10 Mataram, yaitu berupa workshop, Kombel (Komunitas Belajar), MGMP, tutor sejawat, pelatihan, & mengikuti Webinar. Beberapa kegiatan yang direncanakan oleh pihak sekolah yaitu workshop, Kombel, dan pelatihan. Sementara kegiatan MGMP dan Webinar direncanakan oleh masing-masing pengelola, bukan dari sekolah. Sedangkan tutor sejawat tidak direncanakan secara spesifik mengenai waktu pelaksanaannya karena dilakukan dengan fleksibel, tak perlu menunggu dan menggunakan sarana prasarana yang banyak bahkan dapat dilakukan oleh masing-masing guru atau tenaga kependidikan setiap harinya.

Pengembangan program pelatihan yang direncanakan didasarkan pada hasil analisis kebutuhan. Program pelatihan dan pengembangan disusun untuk memenuhi kebutuhan spesifik pada guru atau tenaga kependidikan. Program pelatihan dirancang dengan mempertimbangkan relevansi materi, metode pengajaran yang efektif, dan ketersediaan sumber daya.

B. Pengorganisasian

Pengorganisasian *human capital Investment* bagi pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah menengah di Kota Mataram melibatkan serangkaian langkah strategis untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutan program pengembangan. Proses ini dirancang untuk menyusun dan mengelola berbagai inisiatif pelatihan dengan cara yang terkoordinasi dan terencana. Komponen utama dari pengorganisasian ini meliputi: pembentukan tim pengelola; perencanaan strategis; penyusunan kurikulum dan modul pelatihan; penjadwalan dan pelaksanaan; dan kolaborasi dan komunikasi.

Tim pengelola kegiatan *human capital Investment* dibentuk untuk merencanakan, melaksanakan, dan

memantau program pengembangan. Tim ini terdiri dari kepala sekolah, koordinator pengembangan profesional, serta perwakilan pendidik dan tenaga kependidikan. Tim ini bertanggung jawab untuk memastikan bahwa program pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan sekolah serta terintegrasi dengan kebijakan pendidikan daerah.

Selanjutnya tim pengelola menyusun rencana strategis yang mencakup tujuan jangka panjang dan pendek dalam investasi modal manusia. Rencana ini mencakup identifikasi kebutuhan, pengembangan kurikulum pelatihan, serta alokasi sumber daya yang diperlukan. Perencanaan strategis memastikan bahwa semua kegiatan pelatihan relevan dengan tujuan pendidikan dan mampu menjawab tantangan yang dihadapi sekolah.

Kurikulum dan modul pelatihan dikembangkan dengan mempertimbangkan hasil analisis kebutuhan. Penyusunan materi pelatihan dilakukan dengan melibatkan ahli pendidikan, praktisi, dan pihak terkait untuk memastikan kualitas dan relevansi. Modul pelatihan dapat mencakup topik-topik seperti teknologi pendidikan, metodologi pengajaran, manajemen kelas, dan pengembangan keterampilan interpersonal.

Penjadwalan pelatihan dilakukan dengan mempertimbangkan ketersediaan waktu pendidik dan tenaga kependidikan, serta jadwal kegiatan sekolah. Pelatihan dilaksanakan dalam bentuk lokakarya, seminar, pelatihan online, dan sesi pembelajaran berbasis proyek. Pengelolaan logistik dan administrasi pelatihan menjadi bagian penting dari proses ini untuk memastikan kelancaran pelaksanaan.

Kolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat, sangat penting untuk mendukung keberhasilan investasi modal manusia. Komunikasi yang efektif antara semua stakeholder memastikan bahwa semua pihak terlibat dalam proses dan mendukung tujuan Bersama.

C. Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan *human capital Investment* di sekolah-sekolah SMP di Kota Mataram dilaksanakan dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yaitu:

1. Tutor Sejawat

Kegiatan tutor sejawat di sekolah merupakan salah satu metode dalam pengembangan profesional yang melibatkan guru dan tenaga kependidikan dalam proses saling belajar dan berbagi pengetahuan secara langsung. Metode ini sangat efektif dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui kolaborasi antar rekan sejawat. Kegiatan ini merupakan kegiatan ini paling sering dilakukan oleh

stakeholder sekolah, selain karena lebih mudah dan lebih praktis, kegiatan ini bisa dilakukan kapan saja tanpa perlu menunggu waktu khusus atau tempat khusus.

2. Kombel (Komunitas Belajar)

Komunitas belajar atau yang biasa disebut sebagai Kombel ini adalah sebuah pendekatan dalam pengembangan profesional yang mengedepankan kolaborasi dan pembelajaran bersama di antara guru dan tenaga kependidikan. Pelaksanaan Kombel di sekolah berfokus pada meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui interaksi dan berbagi pengalaman, dengan tujuan akhir meningkatkan kualitas Pendidikan. Kombel dilakukan sebanyak dua hingga tiga kali dalam satu tahun ajaran. Di sekolah SMP di Kota Mataram, pelaksanaan Kombel ini biasanya dilakukan pada hari Sabtu. Narasumber yang diundang bervariasi, mulai dari guru internal yang sudah memiliki keterampilan di bidang yang akan dibahas ataupun guru atau ahli dari pihak eksternal.

3. Workshop dan Pelatihan

Pelaksanaan workshop dan pelatihan di sekolah untuk guru dan tenaga kependidikan adalah proses penting dalam pengembangan profesional mereka. Dalam pelaksanaan kegiatan ini ditentukan topik dan area pelatihan berdasarkan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan yang telah disusun pada kegiatan perencanaan di awal tahun ajaran baru. Fasilitator yang diundang merupakan fasilitator yang kompeten dan berpengalaman di bidangnya. Pelaksanaan workshop dan pelatihan yang baik akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru serta tenaga kependidikan, sehingga berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah.

4. Webinar

Pada kegiatan webinar, sebagian besar guru di sekolah SMP di Kota Mataram mengikuti webinar yang topiknya dibutuhkan oleh guru atau tenaga kependidikan yang bersangkutan. Satu guru dengan guru yang lainnya di satu sekolah bisa saja mengikuti webinar yang berbeda. Guru ataupun tenaga kependidikan di sekolah di Kota Mataram seringkali hanya mengikuti kegiatan webinar sebagai peserta, dan tak pernah mengadakan kegiatan webinar. Webinar yang diikuti biasanya diselenggarakan oleh sekolah lain di luar Kota Mataram atau instansi lainnya. Webinar biasanya diikuti melalui platform Zoom Cloud Meeting atau Google Meet.

5. MGMP

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah forum kolaboratif di mana para guru dari mata pelajaran yang sama berkumpul untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan strategi dalam upaya

meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Pelaksanaan MGMP umumnya melibatkan berbagai kegiatan yang terstruktur untuk memenuhi tujuan tersebut.

D. Pengawasan

Pengawasan untuk pelaksanaan kegiatan *human capital Investment* di sekolah-sekolah SMP di Kota Mataram dilakukan dengan memantau program pelatihan dan pengembangan profesional yang diikuti oleh pendidik dan tenaga pendidikan. Ini termasuk mengevaluasi relevansi, efektivitas, dan hasil dari pelatihan serta mendukung penyediaan kesempatan untuk pengembangan lebih lanjut. Yang berperan secara langsung sebagai pengawas terlaksananya kegiatan *human capital Investment* di sekolah yaitu kepala sekolah. Setelah adanya kegiatan yang dilakukan kepala sekolah menilai kinerja pendidik dan tenaga pendidikan melalui observasi kelas, penilaian diri, dan umpan balik dari siswa, orang tua, dan rekan kerja. Kegiatan pengawasan tak terlepas pula dari kegiatan evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas pelatihan melalui penilaian hasil, umpan balik peserta, dan pengamatan langsung. Evaluasi ini penting untuk mengetahui apakah tujuan pelatihan tercapai atau tidak. Selanjutnya kegiatan evaluasi dijadikan umpan balik untuk memperbaiki dan memperbarui program pelatihan di masa depan. Ini membantu memastikan bahwa pelatihan tetap relevan dan efektif.

Pembahasan

Human capital adalah investasi dalam bidang pendidikan dan pelatihan formal maupun informal yang dapat meningkatkan produktivitas individual melalui penyediaan pengetahuan, keterampilan, sikap dan motivasi yang dibutuhkan untuk pembangunan ekonomi dan sosial. Pentingnya *human capital* adalah pengetahuan yang ada pada sumber daya manusia merupakan basis penggerak dalam peningkatan produktivitas. *Human capital* dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang bekerja didalamnya. Pengembangan *human capital* adalah sebuah bentuk investasi (*investing in people*) dan merupakan tuntutan dari ekonomi modern yang tidak bisa dihindarkan. *Human capital* bisa diklasifikasikan menjadi *general human capital* (seperti pendidikan formal, pengalaman manajerial sebelumnya, dan pengalaman penyediaan) dan *specific human capital*.

Semua kegiatan *human capital Investment* yang dilakukan di sekolah telah melalui pengelolaan yang baik, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

A. Perencanaan

Perencanaan pada proses manajemen merupakan pedoman kerja bagi stakeholder terkait, baik untuk manajer maupun staf yang ada dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing. Keberhasilan perencanaan berkaitan erat dengan keberhasilan kegiatan manajemen secara keseluruhan. Oleh sebab itu, perencanaan harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Hikmat (2009) menyatakan bahwa perencanaan pendidikan merupakan keseluruhan proses perkiraan dan penentuan secara matang hal-hal yang akan dikerjakan dalam pendidikan untuk masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan yang akan ditentukan.

Penyusunan perencanaan merupakan kegiatan yang dilakukan pertama kali dalam proses manajemen atau mengelola sesuatu, tak terkecuali dalam *human capital Investment* di sekolah. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Fatimah (2016) yang menyatakan bahwa perencanaan dianggap sangat penting karena dalam suatu kegiatan yang akan dilaksanakan diperlukan sebuah perencanaan dengan baik. Perencanaan kegiatan *human capital Investment* dilakukan dengan menganalisis atau mengidentifikasi kebutuhan dan menentukan strategi pelatihan. Identifikasi kebutuhan dilakukan untuk menilai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh pendidik berdasarkan kurikulum, standar pendidikan, dan umpan balik dari evaluasi kinerja (Harris & Sass, 2007). Selanjutnya menentukan strategi pelatihan dengan memilih metode pelatihan seperti workshop, webinar, pelatihan berbasis proyek, Kombel atau mentoring.

B. Pengorganisasian

Tahap lanjutan dari penyusunan perencanaan adalah pengorganisasian. Pengorganisasian dimaksudkan agar semua pihak yang terkait dapat mengetahui tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya masing-masing. Pengorganisasian kegiatan *human capital Investment* memiliki peran kunci dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan program *human capital Investment*. Adanya pembagian tugas yang jelas, profesional, dan proporsional membuat setiap petugas dapat memahami tugasnya dan menumbuhkan hubungan kerjasama yang baik. Sebagaimana menurut Gibson (1982) sebagaimana yang dikutip Sagala (2005), pengorganisasian meliputi semua kegiatan manajerial yang dilakukan untuk mewujudkan kegiatan yang direncanakan menjadi suatu struktur tugas, wewenang, dan menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi.

Dalam tahap pengorganisasian, kepala sekolah secara langsung mengatur dan mengkoordinasikan

dengan para guru. Kepala sekolah bersama dengan guru-guru akan menentukan dan menyepakati pembagian tugas serta wewenang masing-masing guru dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Sebagaimana yang telah dipaparkan Nurranto (2018) pemimpin atau kepala sekolah bertanggung jawab untuk menentukan apa yang perlu dikerjakan, bagaimana cara pengerjaannya, siapa yang harus mengerjakan, siapa bertanggung jawab pada siapa, pada tingkat apa keputusan harus diambil.

C. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah tahap yang paling penting dalam manajemen. Ini merupakan proses mengimplementasikan rencana agar menjadi kenyataan melalui berbagai bentuk pengarahan dan tindakan. Sebagaimana yang dikatakan Suherman (2007) bahwa pelaksanaan dilaksanakan untuk menjaga agar aktivitas manajemen tetap berada pada jalur mekanisme kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sehingga aktivitas-aktivitas tersebut dapat mencapai tujuan dengan lebih terarah.

Pelaksanaan kegiatan *human capital Investment* di sekolah-sekolah menengah pertama di Kota Mataram yaitu mencakup Tutor sejawat, Kombel, Workshop dan pelatihan, Webinar dan MGMP.

1. Tutor Sejawat

Kegiatan tutor sejawat untuk guru dan tenaga kependidikan di sekolah berfokus pada pengembangan profesional melalui kolaborasi dan dukungan antar rekan sejawat. Dalam konteks *human capital Investment* bagi pendidik, kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pedagogis, pengetahuan, dan efisiensi kerja guru serta staf sekolah secara keseluruhan (Killion & Harrison, 2006). Selain fokus pada peningkatan keterampilan spesifik, tutor sejawat juga membantu membangun jaringan profesional antara guru dan tenaga kependidikan. Kegiatan tutor sejawat ini pula memperkuat budaya kolaborasi dan dukungan di lingkungan sekolah (Vescio, Ross & Adams, 2008). Sehingga pelaksanaan kegiatan ini sangat bagus dilakukan di sekolah-sekolah.

2. Kombel

Kombel atau komunitas belajar dilaksanakan untuk mendorong kolaborasi, pertukaran pengetahuan, dan pengembangan profesional di kalangan pendidik. Komunitas belajar yang biasanya dilakukan terdiri dari guru, staf administrasi, dan tenaga kependidikan yang memiliki minat atau kebutuhan profesional yang sama. Anggota dapat dipilih berdasarkan bidang studi, level pendidikan, atau area pengembangan tertentu (Stoll, Bolam, McMahon, Wallace & Thomas 2006). Dalam

pelaksanaannya, komunitas belajar bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pengajaran, membahas inovasi dalam kurikulum, atau mengatasi tantangan manajerial. Selain Tutor sejawat, kornel merupakan kegiatan yang sering dilaksanakan. Pelaksanaannya bisa dua hingga tiga kali dalam satu semester. Semua itu tergantung dari kebutuhan setiap sekolah menengah pertama yang ada di Kota Mataram. Topik yang dibahas dapat mencakup topik-topik yang relevan dengan kebutuhan anggota, seperti teknik pengajaran terbaru, hasil penelitian pendidikan, atau strategi manajemen kelas.

3. Workshop dan pelatihan

Workshop dan pelatihan merupakan salah satu elemen kunci dalam investasi modal manusia bagi guru dan tenaga kependidikan di sekolah, tak terkecuali juga di sekolah menengah di Kota Mataram. Kegiatan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan praktik profesional yang dapat berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan pengelolaan sekolah (Desimone, 2009). Pelaksanaan workshop seringkali berupa sesi tatap muka atau pelatihan berbasis praktik. Metode pengajaran sering kali mencakup presentasi, diskusi kelompok, studi kasus, dan latihan praktis. Ketika kegiatan berlangsung, peserta didorong untuk terlibat aktif melalui diskusi, role-play, simulasi, dan aktivitas *hands-on*. Kegiatan ini membantu memperkuat pemahaman dan penerapan keterampilan yang dipelajari oleh guru dan tenaga kependidikan.

4. Webinar

Webinar adalah singkatan dari "web seminar" yang mengacu pada seminar atau presentasi yang diselenggarakan secara online melalui internet. Webinar memungkinkan peserta untuk bergabung dari berbagai lokasi geografis dan berinteraksi secara real-time dengan pembicara atau fasilitator (Tucker, 2011). Webinar dapat mencakup berbagai format, seperti presentasi, diskusi panel, sesi tanya jawab, dan workshop interaktif, dan biasanya menggunakan platform seperti Zoom Cloud Meeting atau Google Meet. Dengan adanya webinar memungkinkan peserta untuk memperoleh pengetahuan terbaru dan keterampilan praktis yang dapat diterapkan langsung dalam praktik mereka. Ini mendukung pembelajaran berkelanjutan dan adaptasi terhadap perkembangan terbaru dalam bidang masing-masing.

5. MGMP

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah sebuah forum yang dirancang untuk mendukung pengembangan profesional pendidik di Indonesia, khususnya dalam konteks *human capital Investment* di

sekolah. MGMP bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pendidik dalam mata pelajaran tertentu, membahas dan memfasilitasi implementasi perubahan atau pembaruan kurikulum sesuai dengan kebijakan pendidikan terbaru dan menyediakan platform bagi pendidik untuk berbagi pengalaman, praktik terbaik, dan strategi pengajaran yang efektif (Hadi, 2010). Kegiatan MGMP biasanya diadakan secara berkala, seperti bulanan atau triwulanan, yang dihadiri oleh guru mata pelajaran yang sama dari berbagai sekolah (Kemendikbud, 2020).

D. Pengawasan

Pengawasan dalam kegiatan *human capital Investment* di sekolah adalah proses penting untuk memastikan bahwa upaya pengembangan profesional bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan secara efektif dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Pengawasan ini mencakup berbagai aspek mulai dari pelaksanaan program pelatihan hingga evaluasi hasil dan dampaknya. Sedangkan Handoko dalam Suherman (2007) mengemukakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kenyataan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan yang terjadi serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan dengan cara yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kegiatan pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa program dan kegiatan pengembangan yang direncanakan diterapkan dengan benar dan efektif di lapangan. Pada tahap ini juga kepala sekolah sebagai yang melakukan pengawasan juga dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan selanjutnya.

Kesimpulan

Kegiatan *human capital Investment* di sekolah menengah pertama di Kota Mataram sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut ditandai dengan telah dilaksanakannya beberapa macam kegiatan *human capital Investment* yang berupa workshop, Kornel (Komunitas Belajar), MGMP, tutor sejawat, pelatihan, & Webinar. Kegiatan-kegiatan tersebut minimal dilaksanakan dua kali dalam satu semester di setiap sekolahnya. Dengan tetap dilaksanakannya kegiatan-kegiatan tersebut, guru dan tenaga kependidikan terus mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru untuk menunjang profesionalismenya dan

meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Kegiatan-kegiatan tersebut disertai dengan sistem pengelolaan yang cukup baik, hal tersebut ditandai dengan telah dilaksanakannya 4 fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Daftar Pustaka

- Desimone, L. M. (2009). "Improving Impact Studies of Teachers' Professional Development: Toward Better Conceptualizations and Measures." *Educational Policy*, 43(3), 265-288.
- Fatimah, D. F. (2016). *Pola Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini Di Paud Ceria Gondangsari Sumowono Jawa Tengah Tahun Pelajaran 2015-2016* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Gulo, W. (2010). *Metodologi Penelitian*, cetakan keenam. Jakarta: PT Grasindo.
- Hadi, S. (2010). "Strategi Peningkatan Kualitas Pendidikan melalui Pelatihan dan Pengembangan Profesional Guru." *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 7(1), 45-56.
- Harris, D. N., & Sass, T. R. (2007). *Teacher Training, Teacher Quality, and Student Achievement*. *Journal of Public Economics*, 93(1-2), 123-145.
- Hikmat, H. (2009). *Manajemen pendidikan*. Pustaka Setia.
- Kemendikbud (2020). "Pedoman Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)." Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Killion, J., & Harrison, C. (2006). "Taking the Lead: New Roles for Teachers and School-Based Coaches." *Learning Forward*.
- Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, C. A., Andrade, L. S., & Drake, B. (2009). Strategic human resource management: The evolution of the field. *Human resource management review*, 19(2), 64-85.
- Nurranto, H. (2018). Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kesejahteraan sebagai prediktor Kinerja Guru. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*.
- Sagala, S. (2005). *Perencana Pendidikan Penyedia Informasi sebagai Landasan Penentuan Kebijakan Pendidikan di Sekolah*. *mimbar-pendidikan*, 69.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of educational change*, 7(4), 221-258.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suherman, E. (2007). *Hakikat pembelajaran*. Educare.
- Tucker, C. (2011). "How to Use Webinars for Professional Development." *Learning & Leading with Technology*, 38(4), 14-17.
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). "A Review of Research on the Impact of Professional Learning Communities on Teaching Practice and Student Learning." *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80-91.