



Manajemen Peningkatan Kompetensi Profesionalisme Guru di MTs Shirotol Ilmiah Kedungdung

Badruttamam, Nurul Huda

Institut Agama Islam Nazhatut Thullab Sampang
tamambadrut823@gmail.com. Hudawhafa@gmail.com

Abstrak

Pendidikan merupakan sesuatu hal yang sangat penting yang harus ada pada setiap manusia. Dengan adanya pendidikan maka akan mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Di sekolah seseorang akan memperoleh ilmu pengetahuan yang layak, belajar untuk memperoleh pengetahuan, sikap dan kecakapan yang baik dari guru. Pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi individu dalam berbagai aspek, baik itu pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab tiga pertanyaan utama yaitu: *pertama* bagaimana Perencanaan pengembangan Kompetensi profesionalisme guru di MTs Shirotol Ilmiah Kedungdung?. *Kedua* bagaimana pelaksanaan pengembangan Kompetensi profesionalisme guru?. dan *Ketiga* bagaimana evaluasi pengembangan Kompetensi profesionalisme guru di MTs Shirotol Ilmiah Kedungdung?. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, bidang kurikulum, guru, dan siswa. Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber dan tekni, serta pengamatan yang mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *pertama*, perencanaan pengembangan Kompetensi profesionalisme guru di MTs Shirotol

Ilmiyah Kedungdung dilakukan secara terstruktur melalui identifikasi kebutuhan guru, penyusunan program kerja tahunan, penetapan tujuan, penyediaan anggaran, serta penjadwalan kegiatan yang disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan sekolah. Perencanaan tersebut disusun secara partisipatif dengan melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru sehingga program yang dirancang sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi guru. *Kedua*, pelaksanaan pengembangan Kompetensi profesionalisme guru di MTs Shirotol Ilmiyah Kedungdung dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan, seminar, workshop, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Kata Kunci: pengembangan, kompetensi, profesionalisme guru.

Abstract

Education is a crucial element for every individual, as it fosters the development of high-quality human resources. Through schooling, individuals acquire proper knowledge and learn valuable skills, attitudes, and proficiencies from their teachers. Education is a process aimed at developing an individual's abilities and potential across various dimensions—knowledge, skills, and attitudes alike. This study aims to address three primary questions: first, how is the professional competence development for teachers planned at MTs Shirotol Ilmiyah Kedungdung? Second, how is this professional competence development implemented? And third, how is the professional competence development evaluated at the school? This research employs a qualitative, descriptive approach. Data collection techniques included observation, interviews, and document analysis. Informants included the principal, the vice-principal (specifically the curriculum coordinator), teachers, and students. Data validity was verified through source and technique triangulation, as well as in-depth observation. The research findings indicate that, first, the planning of professional competence development at MTs

Shirotol Ilmiah Kedungdung is conducted in a structured manner, involving the identification of teacher needs, the formulation of annual work programs, goal setting, budget allocation, and activity scheduling—all aligned with the school's vision, mission, and objectives. This planning process is participatory, involving the principal, vice-principal, and teachers to ensure the designed programs meet the actual needs for enhancing teacher competence. Second, the implementation of professional competence development at MTs Shirotol Ilmiah Kedungdung involves various activities such as training sessions, seminars, workshops, and Subject Teacher Forums (MGMP).

Keywords: development, competence, teacher professionalism, MTs Shirotol Ilmiah

1. Pendahuluan

Pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi individu dalam berbagai aspek, baik itu pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Pendidikan bertujuan untuk membentuk karakter, meningkatkan intelektual, serta mempersiapkan individu agar mampu berfungsi secara efektif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara¹.

Undang-undang N0. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 3 menjelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta bertanggung jawab.² Sistem

¹ Trisnawati, Cut Zahri Harun, dan Nasir Usman, "Manajemen sarana dan Prasarana Pendidikan di SD Negeri Lamteubee Aceh Besar" *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, Vol. 7, No. 1. (Februari, 2019). hlm, 32

² Pasal 54 ayat 1 Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang System Pendidikan Nasional

pendidikan Nasional adalah langkah yang sangat penting untuk membangun dasar yang kokoh dalam sistem pendidikan di Indonesia. Dengan adanya undang-undang ini, kita memiliki pedoman yang jelas mengenai arah dan tujuan pendidikan nasional.

Profesionalisme adalah sebagai komitmen untuk ide-ide profesional dan karir. Secara operatif profesionalisme memiliki aturan dan komitmen untuk memberi definisi jabatan keilmuan, teknik dan jabatan yang akan diberikan pada pelayanan masyarakat agar secara khusus pandangan-pandangan jabatan dikoreksi secara keilmuan dan etika sebagai pengukuhan terhadap profesionalisme. Profesionalisme tidak dapat dilakukan atas dasar perasaan, kemauan, pendapat, atau semacamnya tetapi benar-benar dilandasi oleh pengetahuan secara akademik.³ Jadi, Sikap dan perilaku yang menunjukkan komitmen terhadap kualitas kerja, tanggung jawab, dan etika dalam menjalankan suatu pekerjaan. Profesionalisme tidak hanya soal keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain, menjalankan tugas dengan integritas, dan menghargai standar yang ada di bidang tersebut.

Adapun indikator atau kriteria yang dapat dijadikan tolak ukur pendidikan yaitu hasil akhir pendidikan, hasil langsung pendidikan (hasil langsung inilah yang dipakai sebagai titik tolak pengukuran pendidikan suatu lembaga pendidikan, misal tes tertulis, daftar cek, anekdot, skala rating, dan skala sikap), proses pendidikan, instrumen input (alat berinteraksi dengan raw input, yakni siswa), serta raw input dan lingkungan.⁴

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 menetapkan bahwa guru harus memiliki empat jenis kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan mengelola pembelajaran yang efektif, sementara kompetensi kepribadian mengarah pada integritas moral dan keteladanan (Kemendikbud, 2019). Kompetensi sosial menekankan kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta didik, sesama pendidik, dan masyarakat. Sementara itu, kompetensi profesional menuntut guru

³ Farihin, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, (Cirebon, Aksara Satu, 2022), 54

⁴ Rini Wahyuni Siregar, *Manajemen strategi Pendidikan*, (– Medan CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2022), 01

untuk menguasai materi pembelajaran secara mendalam, memahami struktur dan metodologi keilmuan, serta memiliki kemampuan untuk terus mengembangkan diri mengikuti perkembangan zaman (Sembiring et al., 2024).⁵.

Hal ini sejalan dengan semangat revolusi industri 4.0 yang menuntut keterampilan abad ke-21 seperti berpikir kritis, kolaborasi, komunikasi efektif, serta pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran (Y. Sari et al., 2025). Guru tidak hanya dituntut untuk mengajar, tetapi juga harus menjadi fasilitator, inovator, dan pembelajar sepanjang hayat. Dalam mengembangkan kompetensi guru tidak dapat dilakukan secara sporadis, tetapi harus terencana dan didukung oleh kebijakan yang kuat dan pelaksanaan yang konsisten. Namun demikian, implementasi dari UU No. 14 Tahun 2005 dalam pengembangan kompetensi profesional guru di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa di antaranya meliputi rendahnya akses terhadap pelatihan yang relevan, kurangnya dukungan infrastruktur, serta terbatasnya minat guru untuk terus mengembangkan diri. Tantangan-tantangan tersebut menjadi semakin kompleks di era modern, terutama dengan hadirnya teknologi digital yang menuntut perubahan paradigma dalam proses pembelajaran (Sagala, 2020).

Profesionalisme sangat penting dalam lingkungan kerja, seperti halnya dalam lingkungan pendidikan. Guru merupakan pendidik profesional, karena profesi guru merupakan profesi yang kompetitif seperti profesi lainnya. Profesionalisme guru mencakup sejumlah aspek yang mencakup kondisi, orientasi, sikap, nilai, perilaku, serta kualifikasi dan wewenang dalam konteks pendidikan, terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang guru, dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 1 ayat 1 dari Bab I (Ketentuan Umum) menguraikan bahwa seorang guru adalah seorang ahli pendidikan yang bertanggung jawab utama dalam proses mendidik, mengarahkan, membimbing, melatih, mengajar, menilai dan mengevaluasi peserta didik di seluruh tingkatan pendidikan.

⁵ Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Guru yang profesional adalah mereka yang dapat menguasai atau menerapkan esensi dari profesi sebagai guru, yang mencakup: a) Guru diharapkan memiliki pemahaman yang sistematis terhadap materi pelajaran yang diajarkannya, khususnya substansi inti dari mata pelajaran tersebut. b) Guru memiliki kemampuan untuk memahami dan menerapkan prinsip psikologi perkembangan pendidikan, sehingga mereka mampu menyusun materi pembelajaran yang sesuai dengan tingkat kesulitan dan tahapan perkembangan peserta didik yang mereka ajar. c) Guru memiliki keterampilan untuk merancang program pendidikan yang secara khusus disesuaikan dengan tingkat perkembangan peserta didik yang sedang mereka ajarkan.⁶ Profesionalisme guru adalah bahwa seorang guru harus memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan kompetensi, integritas, dan dedikasi tinggi terhadap tugasnya.

MTs Shirotol Ilmiah adalah salah satu madrasah tsanawiyah yang berada dibawah naungan Pondok Pesantren Shirotol Ilmiah yang berada di Dusun Jalin Desa Batu Poro Timur kecamatan Kedungdung Kabupaten Sampang Jawa Timur.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di MTs Shirotol Ilmiah, penulis mengamati mengenai manajemen profesionalisme guru di MTs Shirotol Ilmiah, sikap atau cara guru ketika memberikan layanan terhadap pelanggan dengan memuaskan. Dapat dinyatakan, terdapat empat unsur pokok pada konsep kualitas, yakni ketepatan, keramahan, kecepatan, dan kenyamanan.

Hasil wawancara dengan Ust Zainab S.Ps.I. sebagai wakil kepala di Mts Shirotol Ilmiah Kedungdung, iya menjelaskan bahwa “Seorang guru yang profesional dalam suatu lembaga pendidikan akan memberikan perbaikan kualitas pendidikan yang akan berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa, Dengan demikian, keberadaan guru profesional selain untuk mempengaruhi proses belajar mengajar, guru profesional juga mampu memberikan layanan pendidikan yang baik sehingga mampu menghasilkan siswa yang berprestasi. Untuk mewujudkan itu, perlu dipersiapkan sedini mungkin melalui lembaga atau system pendidikan guru yang memang juga

⁶ Fatkhul Ibnu Prayoga, "Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Indonesia" *Universitas Sebelas Maret*, No. 3 (2024): 7 <https://jurnal.uns.ac.id/SHES/article/viewFile/91633/46321>

bersifat profesional dan memiliki kualitas pendidikan dan cara pandang yang maju”.

2. Metode

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan Observai, Wawancara dan Dokumntasi. Penelitian ini berlokasi di MTs Shirotol Ilmiah, Desa Batuporo Timur, Kecamatan Kedungdung, Kabupaten Sampang, Provinsi Jawa Timur. Informan dalam penelitian ini; Kepala Sekolah, Guru serta Staf di MTs Shirotol Ilmiah, Desa Batuporo Timur, Kecamatan Kedungdung

3. Pembahasan

A. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru Di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, diketahui bahwa perencanaan pengembangan Kompetensi profesionalisme guru di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung dilaksanakan secara sistematis dengan melibatkan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, serta guru. Perencanaan tersebut disusun pada awal tahun pelajaran melalui rapat kerja madrasah sebagai pedoman dalam melaksanakan berbagai program peningkatan kompetensi guru selama satu tahun.

Temuan tersebut sejalan dengan teori manajemen yang menyatakan bahwa perencanaan merupakan fungsi awal dalam proses manajemen yang bertujuan menentukan tujuan, strategi, program, dan langkah-langkah yang akan dilakukan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.⁷ Dalam konteks lembaga pendidikan, perencanaan menjadi dasar bagi pelaksanaan program pengembangan guru sehingga seluruh kegiatan dapat berjalan sesuai arah yang telah ditetapkan.

⁷ Novia Septiani, "Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru", Jurnal Isema: Islamic Educational Management, Vol. 1, No. 2, 2019, hlm. 35.

Menurut teori ini, pengelolaan individu di dalam suatu organisasi (seperti sekolah) harus dipandang sebagai investasi jangka panjang. Agar kinerja dan produktivitas organisasi meningkat, manajemen harus memfasilitasi pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pengembangan karier guru secara berkala.

Berdasarkan hasil penelitian, program yang direncanakan dalam pengembangan profesionalisme guru di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung meliputi: Peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan pelatihan, workshop, seminar, dan diklat.

1. Keikutsertaan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).
2. Pelaksanaan supervisi akademik secara berkala oleh kepala madrasah.
3. Pembinaan penyusunan perangkat pembelajaran.
4. Peningkatan kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran.
5. Pemberian motivasi dan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pendidikan lanjutan apabila memungkinkan.

Program-program tersebut menunjukkan bahwa madrasah tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan mengajar, tetapi juga berupaya mengembangkan kompetensi guru secara berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan konsep pengembangan profesionalisme guru yang menekankan pentingnya peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, supervisi, komunitas belajar guru, serta pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).⁸

Kepala sekolah dan yayasan menyusun Program Pelatihan Guru Berkelanjutan (seperti pelatihan penyusunan kurikulum atau penggunaan teknologi pembelajaran) dan memberikan izin tugas belajar bagi guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

⁸ Kholis Husyaini, "*Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru* (Studi Multikasus di MTs NU Walisongo Sidoarjo dan SMP Islam NU Walisongo Sidoarjo)", JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan), Vol. 1, No. 2, 2019, hlm. 108.

Selain itu, perencanaan yang dilakukan di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung juga mempertimbangkan kondisi dan kemampuan madrasah, baik dari segi sumber daya manusia maupun anggaran yang tersedia. Tidak semua program dapat dilaksanakan sekaligus sehingga pihak madrasah menetapkan skala prioritas berdasarkan kebutuhan yang paling mendesak. Kebijakan tersebut menunjukkan adanya prinsip efektivitas dan efisiensi dalam perencanaan pendidikan.

Jika dibandingkan dengan teori pengembangan profesionalisme guru, hasil penelitian di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung telah menunjukkan kesesuaian. Perencanaan pengembangan profesionalisme tidak dilakukan secara spontan, tetapi diawali dengan analisis kebutuhan, penetapan tujuan, penyusunan program, penentuan jadwal kegiatan, serta pembagian tugas kepada pihak-pihak yang bertanggung jawab. Tahapan tersebut merupakan bagian penting dalam manajemen pengembangan profesionalisme guru.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan adanya beberapa kendala dalam tahap perencanaan, seperti keterbatasan anggaran madrasah, padatnya jadwal mengajar guru, serta terbatasnya kesempatan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi terkait. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa program pengembangan profesionalisme belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Oleh karena itu, kepala madrasah melakukan berbagai upaya, seperti memanfaatkan forum MGMP, mengadakan pembinaan internal, dan mengoptimalkan supervisi akademik sebagai alternatif dalam meningkatkan kompetensi guru.⁹

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan pengembangan profesionalisme guru di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung telah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal tersebut terlihat dari adanya penyusunan program yang sistematis, analisis kebutuhan guru, keterlibatan seluruh unsur madrasah, serta

⁹ Human, S. 2022 *Manajemen Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan* (PKB) untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru", *JHIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 6, No. 2, 2023, hlm. 769.

penetapan program yang disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan madrasah. Perencanaan tersebut menjadi landasan penting bagi pelaksanaan program pengembangan profesionalisme guru sehingga diharapkan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung.¹⁰

Teori yang dipelopori oleh *Vygotsky* ini menekankan bahwa pengembangan profesionalisme paling efektif terjadi melalui interaksi sosial dan kolaborasi. Guru belajar lebih baik saat mereka berbagi pengalaman, memecahkan masalah bersama, dan saling memberikan umpan balik di lingkungan kerja mereka.

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi. Dalam konteks pengembangan profesionalisme guru di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung, perencanaan dilakukan sebagai langkah awal untuk mengidentifikasi kebutuhan, menetapkan tujuan, serta menentukan strategi yang akan digunakan dalam meningkatkan kompetensi guru.¹¹

B. Pengorganisasian Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru Di MTs Shirotol Ilmiah Kedungdung

Berdasarkan hasil penelitian, pengorganisasian pengembangan Kompetensi profesionalisme guru di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung dilakukan dengan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap unsur yang terlibat dalam pelaksanaan program pengembangan guru. Pengorganisasian ini bertujuan agar setiap program yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan madrasah. Kepala madrasah berperan sebagai penanggung jawab utama dalam mengoordinasikan seluruh kegiatan pengembangan profesionalisme guru, sedangkan wakil kepala madrasah, koordinator bidang kurikulum, serta guru diberikan tugas sesuai dengan fungsi dan kompetensi masing-masing.

¹⁰ Mulyasa, E. (2021). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hlm. 66

¹¹ Kunandar. (2018). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hlm. 84

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak bekerja sendiri dalam mengelola program pengembangan profesionalisme guru. Kepala madrasah membentuk pola kerja sama dengan wakil kepala madrasah bidang kurikulum dan guru senior untuk membantu mengidentifikasi kebutuhan guru, menyusun jadwal kegiatan, mengoordinasikan pelaksanaan pelatihan, serta melakukan monitoring terhadap program yang telah dilaksanakan. Pembagian tugas tersebut menunjukkan adanya struktur organisasi yang jelas sehingga setiap pihak memahami peran dan tanggung jawabnya dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru.

Temuan tersebut sejalan dengan teori manajemen yang menyatakan bahwa pengorganisasian merupakan proses mengelompokkan berbagai kegiatan, membagi tugas, menetapkan hubungan kerja, serta memberikan wewenang kepada individu atau kelompok agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Dalam lembaga pendidikan, pengorganisasian menjadi langkah penting setelah perencanaan karena menentukan bagaimana sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dimanfaatkan untuk melaksanakan program yang telah disusun.¹²

Dalam pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung, kepala madrasah juga menerapkan prinsip koordinasi dan kerja sama. Setiap guru diberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang mata pelajaran yang diampu, seperti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), seminar, workshop, maupun pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi terkait. Guru yang telah mengikuti kegiatan tersebut kemudian diminta untuk membagikan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh kepada guru lainnya melalui forum rapat atau diskusi internal. Dengan demikian, hasil pengembangan kompetensi tidak hanya dirasakan oleh guru yang

¹² Sagala, S. (2020). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. Hlm. 74

mengikuti pelatihan, tetapi juga memberikan manfaat bagi seluruh tenaga pendidik di madrasah.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengorganisasian juga dilakukan melalui pembentukan tim atau kepanitiaan dalam setiap kegiatan pengembangan profesionalisme. Pembentukan tim tersebut bertujuan untuk mempermudah koordinasi pelaksanaan kegiatan, mulai dari tahap persiapan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Setiap anggota tim diberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya sehingga pelaksanaan program dapat berjalan lebih terarah.¹³

Temuan ini sesuai dengan konsep pengorganisasian dalam manajemen pendidikan yang menekankan pentingnya pembagian kerja berdasarkan kompetensi masing-masing individu. Pembagian tugas yang jelas dapat menghindari tumpang tindih pekerjaan, meningkatkan efektivitas pelaksanaan program, serta memperkuat kerja sama antarwarga madrasah. Dengan adanya koordinasi yang baik, setiap kegiatan pengembangan profesionalisme dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan adanya beberapa kendala dalam proses pengorganisasian. Di antaranya adalah keterbatasan jumlah guru sehingga beberapa guru harus merangkap tugas administratif maupun kepanitiaan, serta kesulitan dalam menyesuaikan jadwal kegiatan pengembangan dengan jadwal mengajar. Kondisi tersebut mengharuskan kepala madrasah melakukan pengaturan jadwal secara fleksibel agar kegiatan pengembangan Kompetensi profesionalisme tidak mengganggu proses pembelajaran.

Untuk mengatasi kendala tersebut, kepala madrasah menerapkan komunikasi yang intensif dengan seluruh guru melalui rapat koordinasi, diskusi rutin, serta penyampaian informasi secara langsung. Komunikasi yang baik menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan pengorganisasian karena dapat memperjelas pembagian

¹³ Mustofa, "Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia", Jurnal Ekonomi dan Pendidikan, Vol. 4, No. 1, Hlm. 78.

tugas, menghindari kesalahpahaman, serta meningkatkan partisipasi guru dalam setiap program pengembangan profesionalisme.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis teori, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian pengembangan profesionalisme guru di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung telah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh adanya pembagian tugas yang jelas, koordinasi yang terjalin antara kepala madrasah dengan guru, pelibatan guru dalam berbagai program pengembangan kompetensi, serta adanya kerja sama dalam melaksanakan setiap kegiatan. Meskipun masih terdapat beberapa kendala, upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam membangun komunikasi, koordinasi, dan kerja sama mampu mendukung terlaksananya program pengembangan profesionalisme guru secara lebih efektif.¹⁴

C. Evaluasi Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru Di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung

Berdasarkan hasil penelitian, evaluasi pengembangan profesionalisme guru di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui tingkat keberhasilan program yang telah dilaksanakan serta sebagai dasar dalam melakukan perbaikan program pada periode berikutnya. Evaluasi dilaksanakan secara berkala oleh kepala madrasah melalui supervisi akademik, rapat evaluasi, monitoring kegiatan pembelajaran, serta penilaian terhadap kinerja guru. Melalui evaluasi tersebut, pihak madrasah dapat mengetahui sejauh mana program pengembangan profesionalisme memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi dan kualitas pembelajaran guru.¹⁵

Kepala madrasah memiliki peran utama dalam proses evaluasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kepala madrasah melakukan supervisi akademik dengan mengamati proses pembelajaran di kelas, memeriksa perangkat pembelajaran seperti

¹⁴ Kholis Husyaini, "Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru (Studi Multikasus di MTs NU Walisongo Sidoarjo dan SMP Islam NU Walisongo Sidoarjo)", hlm. 110.

¹⁵ Develoment, T. (2021). *anajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru*" Jakarta, hlmM. 772.

modul ajar, RPP (jika masih digunakan), program tahunan, program semester, serta melakukan diskusi atau refleksi bersama guru setelah kegiatan supervisi. Hasil supervisi kemudian dijadikan sebagai bahan masukan bagi guru untuk memperbaiki proses pembelajaran dan meningkatkan kompetensinya.

Temuan tersebut sejalan dengan teori manajemen pendidikan yang menyatakan bahwa evaluasi atau pengawasan merupakan fungsi manajemen yang bertujuan mengukur tingkat pencapaian tujuan, membandingkan hasil pelaksanaan dengan rencana yang telah ditetapkan, serta melakukan tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai sarana pembinaan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru.¹⁶

Pembentukan wadah seperti KKG (Kelompok Kerja Guru) atau MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di tingkat lokal/gugus, serta penerapan program Mentorship di sekolah, di mana guru senior mendampingi guru junior dalam merencanakan pembelajaran di kelas.

Selain melalui supervisi akademik, evaluasi pengembangan profesionalisme guru di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung juga dilakukan melalui rapat evaluasi yang diselenggarakan secara berkala. Dalam rapat tersebut, kepala madrasah bersama para guru membahas pelaksanaan program pengembangan profesionalisme, kendala yang dihadapi, serta solusi yang dapat diterapkan pada kegiatan berikutnya. Forum ini menjadi media untuk menyampaikan masukan, berbagi pengalaman, dan mengevaluasi efektivitas program yang telah dilaksanakan.¹⁷

Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu indikator keberhasilan program pengembangan profesionalisme guru adalah meningkatnya kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, menerapkan metode pembelajaran yang lebih variatif,

¹⁶ Mulyasa, E. 2022. *Manajemen Pendidikan Karakter dan Mutu Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hlm. 22

¹⁷ Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB)* (Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2011), hlm. 15.

memanfaatkan media dan teknologi dalam proses pembelajaran, serta meningkatnya kedisiplinan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa program pengembangan profesionalisme memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa evaluasi masih menghadapi beberapa kendala. Di antaranya adalah keterbatasan waktu kepala madrasah dalam melakukan supervisi kepada seluruh guru secara intensif, padatnya jadwal pembelajaran, serta belum semua guru memiliki kesempatan mengikuti program pelatihan secara merata. Kondisi tersebut menyebabkan proses evaluasi belum dapat dilakukan secara optimal terhadap seluruh aspek pengembangan Kompetensi profesionalisme guru.¹⁸

Untuk mengatasi kendala tersebut, kepala madrasah melakukan berbagai upaya, antara lain menyusun jadwal supervisi secara terencana, meningkatkan komunikasi dengan guru melalui pertemuan rutin, memberikan pembinaan secara individual kepada guru yang memerlukan pendampingan, serta memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar dalam menyusun program pengembangan profesionalisme pada tahun berikutnya. Langkah tersebut menunjukkan bahwa evaluasi tidak berhenti pada penilaian semata, tetapi dilanjutkan dengan tindak lanjut (follow-up) yang bertujuan meningkatkan kualitas program secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep evaluasi dalam manajemen pendidikan yang menekankan bahwa setiap program harus diakhiri dengan evaluasi untuk mengetahui tingkat efektivitas pelaksanaannya. Hasil evaluasi kemudian dijadikan sebagai umpan balik (feedback) dalam menyusun perencanaan, memperbaiki pelaksanaan program, dan meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Dengan demikian, evaluasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari siklus manajemen pengembangan profesionalisme guru.

¹⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 11.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis teori, dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengembangan profesionalisme guru di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung telah dilaksanakan melalui supervisi akademik, penilaian kinerja guru, monitoring proses pembelajaran, dan rapat evaluasi secara berkala.¹⁹ Meskipun masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya, evaluasi telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan program serta menjadi dasar bagi perbaikan dan pengembangan profesionalisme guru pada masa yang akan datang. Dengan demikian, evaluasi berperan penting dalam mendukung peningkatan kompetensi guru dan mutu pendidikan di MTs Shirotol Ilmiah Keungdung.

4. Kesimpulan

- 1) Perencanaan pengembangan Kompetensi profesionalisme guru di MTs Shirotol Ilmiah Kedungdung dilaksanakan melalui fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, pihak madrasah berupaya mengidentifikasi kebutuhan guru berdasarkan kondisi aktual di lapangan, tuntutan kurikulum, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan peserta didik. Perencanaan tersebut dilakukan secara sistematis dengan menyusun berbagai program yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru baik dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Program-program tersebut mencakup pelatihan, workshop, seminar, kegiatan MGMP, supervisi akademik, diskusi kelompok, pembinaan internal, serta berbagai kegiatan lain yang mendukung peningkatan kualitas guru.
- 2) Pengorganisasian Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru di MTs Shirotol Ilmiah Kedungdung; dilakukan dengan melibatkan seluruh unsur yang ada di lingkungan madrasah. Kepala madrasah berperan sebagai koordinator utama yang mengatur pelaksanaan

¹⁹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 29.

program pengembangan profesionalisme guru. Dalam proses ini, setiap pihak diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perannya masing-masing sehingga pelaksanaan program dapat berjalan secara terarah dan terorganisir. Pengorganisasian yang baik memungkinkan terciptanya kerja sama yang harmonis antara kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, yayasan, serta pihak-pihak terkait lainnya dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan.

- 3) Evaluasi pengembangan Kompetensi profesionalisme guru di MT's Shirotol Ilmiah Kedungdung menunjukkan adanya komitmen yang kuat dari pihak madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Guru diberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri yang bertujuan memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan mengajar, serta memperdalam penguasaan materi pembelajaran. Selain mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak luar, guru juga memperoleh pembinaan secara internal melalui kegiatan supervisi, diskusi profesional, serta kegiatan refleksi pembelajaran.

Daftar Rujukan

- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017)
- E. Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter dan Mutu Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2022.
- Farihin, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, Cirebon, Aksara Satu, 2022
- Human, S. 2022 *Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru*", *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 6, No. 2, 2023
- Husyaini Kholis, "Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru (Studi Multikasus di MT's NU Walisongo Sidoarjo dan SMP Islam NU Walisongo Sidoarjo)", *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, Vol. 1, No. 2, 2019,

- Kunandar. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2018
- Kementerian Pendidikan Nasional, Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) (Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2011),
- Mustofa, "Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia", Jurnal Ekonomi dan Pendidikan, Vol. 4, No. 1,
- Prayoga Ibnu, Fatkhul”Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Indonesia” Universitas Sebelas Maret, No. 3 (2024): 7
<https://jurnal.uns.ac.id/SHES/article/viewFile/91633/46321>
- Septiani Novia, "Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru", Jurnal Isema: Islamic Educational Management, Vol. 1, No. 2, 2019
- S Sagala,. Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. Bandung: Alfabeta. 2020
- Pendidikan, Vol, 7, No, 1. (Februari, 2019).
- Sagala Syaiful, Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan Bandung: Alfabeta, 2013
- Siregar Wahyuni Rini Manajemen strategi Pendidikan, Medan CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2022
- T Develoment,. Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru" Jakarta, 2021
- Usman Nasir Harun Zahri Cut, Trisnawati, “Manajemen sarana dan Prasarana Pendidikan di SD Negeri Lamteubee Aceh Besar” Jurnal Magister Administrasi