

PENGEMBANGAN PROFESIONALISME DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NAHDLATUL ULAMA (MI-NU) II WARU SIDOARJO

Windi Ika Elfiya¹, Tiara Kusuma Waty², Misbachul Munir³

Universitas Sunan Giri Surabaya

e-mail: nengndolit@gmail.com¹, tiarakusuma073@gmail.com², misbachulmuni637@gmail.com³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan. Tujuan dari penelitian ini adalah menjelaskan peran profesionalisme guru sebagai upaya meningkatkan kinerja guru. Isi dari penelitian ini ditulis berdasarkan penelitian yang membahas tentang profesionalisme guru dan peningkatan kinerja guru. Hasil studi literatur dapat diringkas sebagai berikut 1). Pogram pengembangan profesional guru merupakan suatu proses kegiatan dalam rangka mengembangkan kemampuan proesional guru agar sesuai dengan kebutuhan tuntutan standar pendidikan dan pengajaran. 2) kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menunjukkan keterampilan atau kompetensinya dalam dunia kerja nyata,3) pengembangan profesionalisme guru berkaitan dengan kinerja guru, jika guru mempunyai profesionalisme yang tinggi maka akan tercapai tugasnya dengan kemampuan tinggi dan motivasi tinggi.

Kata Kunci Profesionalisme, Performance, teacher.

Abstract– This research aims to improve. The aim of this research is to explain the role of teacher professionalism as an effort to improve teacher performance. The contents of this research were written based on research discussing teacher professionalism and improving teacher performance. The results of the literature study can be summarized as follows 1). The teacher professional development program is a process of activities in order to develop teachers' professional abilities to suit the needs of educational and teaching standards. 2) teacher performance is the teacher's ability to demonstrate their skills or competencies in the real world of work, 3) the development of teacher professionalism is related to teacher performance, if teachers have high professionalism they will achieve their duties with high ability and high motivation.

Keywords: Black Box Thinking, entrepreneurship identity and entrepreneurshipproject.

PENDAHULUAN

Setiap individu pada umumnya memperoleh kesadaran kewirausahaan (entrepreneurial awareness) melalui pengamatan bisnis orang lain sebelum benar-benar menjalankan bisnis. Pendidikan merupakan sarana untuk mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran. Salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh Instansi di masa depan termasuk salah satunya adalah Perguruan Tinggi yaitu pengelolaan sumber daya manusia.

(Arwildayanto, 2012). Sumber daya manusia merupakan suatu cara mengelola hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat dimanfaatkan secara optimal agar perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat mencapai hasil yang maksimal (Bintoro, 2017). Sehingga keberadaan pengelolaan SDM di madrasah menjadi tantangan dan keharusan bagi Pendidikan dan pemangku kepentingan untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Hamzah B Kinerja dengan tekanan tinggi dapat mengakibatkan karyawan memiliki tingkat pencapaian dan pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2005). Dengan demikian kinerja guru sangat penting menentukan keberhasilan pekerjaan di madrasah. Penelitian yang dilakukan oleh Listyarini (2017), mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen yang telah mendapatkan sertifikasi, karena dapat meningkatkan kualitas guru. Kinerja guru sebagai hasil dari kerja karyawan.

Menurut Afshan et al. (2012), kinerja sebagai pembereskan pekerjaan khusus. Hal ini ditakar nerdasarkan kriteria ketetapan, keutuhan, ongkos, atau laju yang ditentukan dan spesifik. Kinerja dosen sebagai hasil kontribusi untuk mencapai tujuan (Herbert & Lee, 2000). Kenny et al. (1992), menyatakan hasil kerja guru ditakar berdasarkan kriteria kinerja yang ditetapkan oleh sekumpulan orang yang mempunyai tujuan yang sama. Guest (1987), menyatakan bahwa kebijakan diperlukan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan dievaluasi, pelatihan dan pengembangan yang tepat. Kinichi dan Kreitner (2007) menyatakan bahwa guru berkinerja lebih baik ketika mereka bahagia dan puas, lebih mudah bagi manajer untuk memotivasi karyawan berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen profesional memegang peran penting untuk meningkatkan oknum individu yang berdampak pada peningkatan dan penurunan kuslitas usmber daya manusia pada organisasi dan pendidikan. Tinggi rendahnya kinerja dosen berpengaruh pada kemampuan pribadi, keterampilan, dan kemampuan profesional. Permanasari et al (2014) menyatakan bahwa pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dosen. Hal ini di karenakan dosen berperan penting dalam keterampilan dan profesional. Dengan adanya sikap profesionalisme dosen, maka akan sangat berpengaruh.

Bertempat di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama (MI-NU) II Waru Sidoarjo, JalanS.Parman Gang V No.83 Waru. Pada tahun 1960, pemerintah mewajibkan pendidikan di seluruh Indonesia.Persiapan telah dilakukan sejak 1 Agustus 1950.Terkait dengan Kursus Wajib Belajar Dasar (KPKPKB) yang bertujuan untuk melatih calon guru, diperkirakan terjadi kekurangan guru di Indonesia pada tahun 1950, dan dengan diberlakukannya wajib belajar pada tahun 1960, kekurangan tersebut akan semakin bertambah.Pada tanggal 1 Februari 1971, Bapak H.. Ahmad Suyuti mendirikan Madrasah Ibtidaiya Waru II dengan dukungan masyarakat Waru.Tujuan didirikannya madrasah antara lain untuk menampung anak-anak usia sekolah yang tidak ditempatkan di sekolah.Dukungan masyarakat dalam bidang sekolah dasar, dakwah Islam melalui pendidikan, dan pendidikan agama dan akhlak..Proses pengajaran tidak terlepas dari seorang guru. Sangat penting untuk mempertahankan dan mengembangkan kualitas guru di MI Waru II. Dengan salah satunya untuk meningkatkan kinerja guru di MI Waru melalui pengembangan profesionalisme kinerja guru. Keunikan penelitian ini, mengeksplorasikan lebih dalam perspektif guru tentang pengembangan profesionalisme dalam meningkatkan kinerja guru. Sehingga dapat melihat sudut pandang terkait pengembangan profesionalisme untuk meningkatkan kinerja dosennya. Penting adanya penelitian ini, untuk mengembangkan, mengelola dan memaksimalkan potensiguru dalam meningkatkan kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan model penelitian Penelitian kualitatif memiliki fokus meltimetode, yang melibatkan pendekatan interpretatif dan naularistik terhadap pokok bahasanya (Denzin & Lincoln, 2005). Pendekatan yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif naratif. Pendekatan naratif sebagai kumpulan narasi (cerita) dari individu atau kelompok (Butina, 2015). Penelitian ini menggunakan pendekatan naratif karena pendekatan ini menemukan banyak nilai yang bermakna pada cerita patisipan. Teknik pada penelitian ini, menggunakan wawancara individu. Wawancara individu berfungsi untuk memberikan informasi rinci tentang makna suatu peristiwa, situasi, atau konteks sosial kepada setiap pertisipan pada suatu latar (Mathers et al., 1998). Penelitian ini mewawancarai informan yaitu Bapak Ahmad Mujahidin,S,Ag.,M.Pd. selaku kepala sekolah MINU 2 Waru Sidoarjo.

Variabel Profesionalisme menggunakan indikator yaitu (1) Perencanaan dan Persiapan, (2) Lingkungan Kelas, (3) Instruksi, (4) Tanggung Jawab Profesional (Danielson, 2013)

Variabel Kinerja menggunakan indikator yaitu (1) Perencanaan dan Persiapan, (2) Pengajaran yang Efektif, (3) Manajemen Kelas, (4) Penilaian dan Evaluasi, (5) Keterlibatan Siswa (Marzano et al, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji beda dengan Pengembangan profesionalisme guru di MINU 2 Waru Sisoarjo dilaksanakan melalui berbagai program, “Kami menjalankan berbagai program, termasuk sesi pelatihan rutin yang dipimpin oleh pakar pendidikan, lokakarya internal untuk membahas metode pengajaran terkini, dan program pendampingan di mana guru senior memberikan nasihat kepada guru muda. Selain itu, kami mendorong para guru untuk berpartisipasi dalam seminar dan konferensi pendidikan di tingkat regional dan nasional (wawancara, 2024).

Program tersebut dinilai efektif dalam meningkatkan kinerja guru, “Kami menemukan bahwa kinerja guru meningkat secara signifikan. Misalnya, setelah mengikuti pelatihan, guru akan mampu mengembangkan bahan ajar dengan lebih kreatif dan menyampaikan pembelajaran dengan lebih efektif. Hal ini tercermin dari peningkatan hasil belajar siswa dan feedback positif dari orang tua (wawancara, 2024)

Tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan program pengembangan profesionalisme yaitu anggaran dan waktu, “Tantangan terbesar adalah keterbatasan waktu dan anggaran. Dalam beberapa kasus, mungkin sulit bagi guru untuk meninggalkan kelas untuk mengikuti pelatihan intensif. Untuk mengatasi masalah ini, kami berupaya menyesuaikan jadwal pelatihan kami dengan hari libur dan akhir pekan serta mencari sumber pendanaan tambahan melalui kolaborasi dengan pihak eksternal (wawancara, 2024).

Sekolah berupaya mendukung guru untuk mengikuti pelatihan di luar, “Kami memberikan dukungan finansial dan administrasi, seperti biaya pendaftaran dan biaya transportasi. Kami juga memberikan waktu luang kepada guru untuk berpartisipasi dalam acara dan memberangkatkan guru pengganti sementara (wawancara, 2024).

Perubahan terjadi pada kinerja guru setelah mengikuti program tersebut “Ya, kita melihat perubahan besar dalam metode pengajaran yang lebih interaktif dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Guru juga akan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk terus belajar dan mendorong inovasi. Hasil belajar siswa juga mengalami peningkatan, yang merupakan indikator penting keberhasilan program (wawancara, 2024).

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini mengonfirmasi Pertama, guru yang terlibat dalam program pengembangan karir cenderung memiliki rasa memiliki terhadap profesi mereka dan merasa diakui oleh lembaga. Program ini juga meningkatkan motivasi guru dan meningkatkan kualitas pengajaran.

Kedua, kesuksesan program pengembangan karir bergantung pada dukungan manajemen dan partisipasi aktif guru. Manajemen membutuhkan dukungan finansial dan sumber daya yang memadai untuk membangun lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan profesional guru, dan partisipasi aktif guru dalam kegiatan pengembangan membuat komunitas pendidikan lebih kuat.

Dengan perencanaan yang cermat dan memprioritaskan kegiatan yang paling penting, masalah seperti keterbatasan anggaran dan kendala waktu dapat diatasi. Komunikasi terbuka antara guru dan manajemen juga muncul sebagai bagian penting dari

mengatasi tantangan dan membangun kepercayaan.

Hasilnya, pengembangan karir di MTs Darul Ulum Waru Sidoarjo secara signifikan meningkatkan retensi guru. Langkah-langkah konkret yang diambil oleh lembaga ini memberikan gambaran tentang bagaimana sebuah sekolah dapat membuat lingkungan yang mendukung dan merangsang pertumbuhan profesional guru. Oleh karena itu, pengembangan karir mencakup peningkatan keterampilan selain membangun hubungan yang kuat antara guru dan lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnes, G., E. Crowe, & B. Schaefer. (2007). The cost of teacher turnover in five school districts: A pilot study.
- Birasnav, M. & S. Rangnekar. (2012). The Role of Career Management Between Human Capital and Interim Leadership: An Empirical Study. *Journal of Advances in Management Research*, 9(1), 124–138.
- Butler, T. & J. Waldroop. (2001). *Job Sculpting: The Art of Retaining your Best People*, Harvard Business Review on Finding and Keeping the Best People, Harvard Business School Press, Boston.
- Cappelli, P. & J. R. Keller. (2013). Classifying Work in the New Economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575-596.
- Carver-Thomas, D. & L. Darling-Hammond. (2019). The Trouble With Teacher Turnover: How Teacher Attrition Affects Students and Schools. *Education Policy Analysis Archives*, 27(36), 1-30.
- Covella, G., V. McCarthy, B. Kaifi, & D. Cocoran. (2017). Leadership's role in employee retention. *Business Management Dynamics*, 7(5), 1-15.
- Duffy, R. D. & T.L Raque-Bogdan. (2010). The Motivation to Serve Others: Exploring Relations to Career Development. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 250–265.
- Farley-Ripple, E. N., J. A. Raffel, & J. Christine Welch. (2012). Administrator career paths and decision processes. *Journal of Educational Administration*, 50(6), 788-816.
- George, C. (2015). Retaining Professional Workers: What Makes Them Stay?. *Employee Relations*, 37(1), 102–121.
- Gioia, D. A. & E. Pitre. (1990). Multiparadigm perspectives on theory building. *Academy of Management Review*, 15(4), 584-602.
- Glazer, J. (2018). Leaving lessons: Learning from the exit decisions of experienced teachers. *Teachers and Teaching*, 24(1), 50-62.
- Gray, L. & S. Taie. (2015). Public school teacher attrition and mobility in the first five years: Results from the first through fifth waves of the 2007-08 beginning teacher longitudinal study: First look. (NCES 2015-337).
- Herzberg, F., B. Mausner, & B. Snyderman. (1959). *Motivation to work*(2nd ed.). Wiley.
- Hornig, E. L. (2009). Teacher tradeoffs: Disentangling teachers' preferences for working conditions and student demographics. *American Educational Research Journal*, 46(3), 690-717.
- Ingersoll, R. M. (2003). Turnover and shortages among science and mathematics teachers in the United States. In J. Rhoton & P. Bowers (Eds.), *Science teacher retention: Mentoring and renewal*. National Science Education Leadership Association and National Science Teachers Association Press.
- Jehanzeb, K., A. M. Aldakhil, A. B. A. Hamid, & S. U. R. Khan. (2017). Exploring the Impact of Training and Career Development on Employee Retention: The Moderating Effect of Person-Organisation Fit. *Journal for Global Business Advancement*, 10(5), 483-505.
- Johnson, M. (2000). *Winning the People War, Talent and the Battle for Human Capital*, Copyright Licensing Agency, London.
- Joshi, A. & K. Ratnesh. (2013). Human Resource Budgeting and HRM Strategies: A Paradigm Shift that Increases Job Satisfaction, Effectiveness of Recruitment Decisions of Human Assets. *International Journal of Management Research and Reviews*, 3(1), 2327-2337.
- Kelchtermans, G. (2017). Should I stay or should I go?: Unpacking Teacher Attrition/Retention as

- an Educational Issue. *Teachers and Teaching*, 23(8), 961- 977.
- Kyndt, E., F. Dochy, M. Michielsens, & B. Moeyaert. (2009). Employee Retention: Organisational and Personal Perspectives. *Vocations and Learning*, 2(3), 195-215.
- Lips-Wiersma, M. & D. T. Hall. (2007). Organizational Career Development is Not Dead: A Case Study on Managing the New Career During Organizational Change. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 771–792.
- Logan, J. K. (2000). Retention Tangibles and Intangibles: More Meaning in Work is Essential, but Good Chair Massages Won't Hurt. *Training and Development*, 54(4), 48–50.
- London, M. (1993). Relationships Between Career Motivation, Empowerment and Support for Career Development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66 (1), 55–69.
- Lynn, S. K. (2002). The winding path: Understanding the career cycle of teachers. *Clearing House*, 75(4), 179-182.
- Margolis, J. (2008). What will keep today's teachers teaching? Looking for a hook as a new career cycle emerges. *Teachers College Record*, 110(1), 160-194.
- Merchant Jr, R. C. (2010). The Role of Career Development in Improving Organizational Effectiveness And Employee Development. *Florida Department of Law Enforcement*, 1(2), 1-17.
- Presbitero, A., B. Roxas, & D. Chadee. (2016). Looking Beyond HRM Practices in Enhancing Employee Retention in BPOs: Focus on Employee-organisation Value Fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(6), 635–652.
- Seigel, P. A. & J. S. DeLizia. (1994). Involving Other Members. *Association Management*, 45(1), 52–78.
- Smith, K. & M. Ulvik. (2017). Leaving teaching: lack of resilience or sign of agency? *Teachers and Teaching*, 23(8), 928-945.
- Spain, E. & B. Groyberg. (2016). Making Exit Interviews Count. *Harvard Business Review*, April Issue.
- Sutcher, L., L. Darling-Hammond, & D. Carver-Thomas. (2019). Understanding teacher short ages: An analysis of teacher supply and demand in the United States. *Education Policy Analysis Archives*, 27(35).
- Towers, E. & M. Maguire. (2017). Leaving or staying in teaching: A “vignette” of an experienced urban teacher “leaver” of a London primary school. *Teachers and Teaching*, 23(8),