# ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN GURU PROFESIONAL PADA SATUAN PENDIDIKAN DI KABUPATEN KERINCI

**Rita Helmina**

*IAIN (Institut Agama Islam Negeri) Kerinci*
E-mail : ritahelmina@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen pengembangan guru profesional pada satuan pendidikan di Kabupaten Kerinci. Dalam konteks pendidikan, pengembangan profesional guru menjadi aspek krusial untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengembangan guru di Kabupaten Kerinci masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk kurangnya pelatihan yang terstruktur, minimnya dukungan dari pemerintah daerah, serta kurangnya kesadaran guru akan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan. Meskipun demikian, terdapat beberapa inisiatif positif yang dilakukan oleh beberapa sekolah dan organisasi pendidikan untuk meningkatkan kompetensi guru melalui program pelatihan dan workshop. Kesimpulan dari penelitian ini adalah perlunya peningkatan kerjasama antara pemerintah, sekolah, dan lembaga pendidikan dalam merancang dan melaksanakan program pengembangan profesional yang efektif. Rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut mencakup eksplorasi lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program pengembangan guru serta evaluasi dampaknya terhadap kualitas pendidikan di Kabupaten Kerinci.

**Kata Kunci :** *Guru Profesional, Manajemen Pengembangan, Kabupaten Kerinci*

## PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, guru memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembelajaran. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru yang mengajar (Buchari, A., 2018). Guru yang profesional tidak hanya dituntut untuk menguasai materi pelajaran, tetapi juga harus mampu mendidik, membimbing, dan memotivasi siswa untuk belajar secara aktif dan kreatif. Oleh karena itu, pengembangan guru profesional menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Pengembangan guru profesional merupakan suatu proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Eliza, D., Sriandila, R., Fitri, D. A. N., & Yenti, S., 2022). Proses ini meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang sistematis dan terstruktur. Pengembangan guru profesional bertujuan untuk membentuk guru yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan profesi guru.

Pengembangan profesional guru merupakan suatu proses yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Di Kabupaten Kerinci, seperti di banyak daerah lainnya, peran guru sangat menentukan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional (Fadila, F., Samin, S., & Zebua, A. M., 2023). Oleh karena itu, manajemen pengembangan guru profesional harus dikelola dengan baik agar dapat memenuhi tuntutan dan dinamika pendidikan yang terus berubah.

Meskipun telah ada berbagai program dan kebijakan untuk meningkatkan kompetensi guru, tantangan yang dihadapi dalam implementasinya masih signifikan. Faktor-faktor seperti kurangnya pelatihan yang terarah, minimnya dukungan dari instansi terkait, dan rendahnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional sering kali menghambat kemajuan (Dinayanti, A. R., Annazhira, S., Juniar, V., & Marini, A., 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen pengembangan guru profesional dilaksanakan di satuan pendidikan di Kabupaten Kerinci (Jufinda, A., 2021). Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan menggali berbagai aspek yang mempengaruhi efektivitas program pengembangan guru, serta mengidentifikasi inisiatif-inisiatif yang telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan (Syarifuddin, S., Rahmattullah, R., & Akmaluddin, A., 2024).

Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang manajemen pengembangan guru, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi guru, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Kerinci (Lastini, F., Sutama, S., & Fatoni, A., 2024). Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pemangku kepentingan dalam merancang program pengembangan yang lebih sesuai dan berkelanjutan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis manajemen pengembangan guru profesional pada satuan pendidikan di Kabupaten Kerinci (Mahabatillah, K., Erhamwilda, E., & Agustin, M., 2024). Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali dan memahami secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan. Berikut adalah rincian metode penelitian yang digunakan:

**1. Desain Penelitian**

Penelitian ini mengadopsi desain studi kasus, yang fokus pada satuan pendidikan tertentu di Kabupaten Kerinci. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi praktik manajemen pengembangan guru secara spesifik.

**2. Lokasi dan Subjek Penelitian**

Penelitian dilakukan di beberapa sekolah dasar dan menengah di Kabupaten Kerinci. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan pengawas pendidikan yang terlibat dalam proses pengembangan profesional guru.

**3. Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui:

- **Wawancara**: Dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan pengawas pendidikan untuk mendapatkan perspektif mereka mengenai manajemen pengembangan guru.
- **Observasi**: Peneliti melakukan observasi langsung terhadap kegiatan pengembangan guru yang berlangsung di sekolah.
- **Analisis Dokumen**: Mengkaji dokumen-dokumen terkait, seperti rencana pengembangan profesional, laporan kegiatan, dan kebijakan pendidikan.

**4. Analisis Data**

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis tematik. Peneliti mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari wawancara dan observasi, serta mengaitkannya dengan kerangka teori yang relevan.

**5. Validitas dan Reliabilitas**

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, peneliti menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari berbagai narasumber. Selain itu, peneliti juga melakukan member checking dengan meminta konfirmasi dari peserta wawancara mengenai temuan yang diperoleh.

**6. Etika Penelitian**

Penelitian ini memperhatikan etika dengan mendapatkan izin dari pihak-pihak terkait dan memastikan bahwa partisipasi dalam penelitian bersifat sukarela. Identitas narasumber dijaga kerahasiaannya untuk melindungi privasi mereka.

Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai manajemen pengembangan guru profesional di Kabupaten Kerinci, serta rekomendasi untuk perbaikan yang berkelanjutan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Kedudukan Guru

Kita menemukan banyak kebaikan pada seorang guru. Mengajar untuk masa depan. Dialah yang mengarahkan masa depan anak didiknya. Sehingga Islam mengangkat kedudukan guru sangat tinggi (Yasyakur, M., 2016). Al-Ghazali menjelaskan kedudukan sangat tinggi yang diduduki oleh orang berpengetahuan dengan ucapannya bahwa orang alim yang bersedia mengamalkan pengetahuannya adalah orang besar di semua kerajaan langit. Dia seperti matahari yang menerangi alam. Ia mempunyai cahaya dalam dirinya. Seperti minyak wangi yang mengharumi orang lain karena ia memang wangi.

Sebenarnya tingginya kedudukan guru dalam Islam merupakan realisasi ajaran Islam itu sendiri. Islam memuliakan pengetahuan; pengetahuan itu didapat dari belajar dan mengajar. Yang belajar adalah calon guru dan yang mengajar adalah guru. Maka tidak boleh tidak, Islam pasti memuliakan guru. Tak terbayangkan terjadinya perkembangan pengetahuan tanpa adanya orang belajar dan mengajar dan tak terbayangkan pula adanya belajar dan mengajar tanpa adanya guru.

Adapun kedudukan guru yang lain yaitu:

**1. Guru Sebagai Pendidik dan Pembimbing**

Guru memang seorang "pendidik", sebab dalam pekerjaanya ia tidak hanya "mengajar" seseorang agar tahu beberapa hal, tetapi guru juga melatih beberapa keterampilan dan terutama sikap mental anak didik. "Mendidik" sikap mental seseorang tidak cukup hanya "mengajarkan" sesuatu pengetahuan, tetapi bagaimana pengetahuan itu harus dididikkan, dengan guru sebagai idolanya.

Membimbing dalam hal ini dapat dikatakan sebagai kegiatan menuntun anak didik dalam perkembangannya dengan jalan memberikan lingkungan dan arah yang sesuai dengan tujuan pendidikan.Sebagai pendidik, guru harus berlaku membimbing, dalam arti menuntun sesuai dengan kaidah yang baik dan mengarahkan perkembanagn anak didik sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan,

**2. Guru Sebagai Tenaga Profesional**

Secara garis besar ada tiga tingkatan kualifikasi professional guru sebagai tenaga professional kependidikan, yaitu:

a. Tingkatan capability personal,

Maksdunya guru diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses belajar-mengajarsecara efektif.

b. Guru sebagai innovator,

Yakni sebagai tenaga kependidikan yang memiliki komitmen terhadap upaya perubahan dan reformasi. Para guru diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan serta sikap ynag tepat terhadap pembaharuan dan sekaligus merupakan penyebar idepembaharuan yang efektif.

c. Guru sebagai developer.

Guru harus memiliki visi keguruan yang mantap dan luas perspektifnya. Guru harus mampu dan mau melihat jauh ke depan dalam menjawab tantangan-tantangan yang dihadapi oleh sektor pendidikan sebagai suatu sistem.

**3. Guru Sebagai Agen Pembelajaran**

Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 2 ayat (1) berbunyi *"Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikn menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikanformal yang diangkat sesuai dengan perundang- undangan."* Pembelajaran yang berkualitas adalah pembelajaran yang mampu meletakkan posisi guru dengan tepat sehingga guru dapat memainkan perannya sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik.

**B. Manajemen Pengembangan Guru Profesional**

Dalam konteks manajemen pengembangan guru profesional, terdapat beberapa konsep dasar yang perlu dipahami, antara lain:

1. Kompetensi Guru

Kompetensi guru merujuk pada seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan profesinya. Kompetensi ini mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

2. Pengembangan Profesional Guru

Pengembangan profesional guru adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menjalankan tugas profesinya. Pengembangan ini dapat dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan, workshop, seminar, atau kegiatan lainnya yang relevan.

3. Manajemen Pengembangan Guru

Manajemen pengembangan guru adalah proses sistematis yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap program-program pengembangan guru. Manajemen ini bertujuan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan program-program pengembangan guru.

Adapun manajemen pengembangan guru professional yaitu:

1. Perencanaan Pengembangan Guru Profesional

Tahap perencanaan dalam manajemen pengembangan guru profesional sangat penting untuk menentukan arah dan tujuan dari program-program pengembangan yang akan dilaksanakan. Dalam tahap ini, beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain:

a. Analisis Kebutuhan Pengembangan

Sebelum menentukan program pengembangan, perlu dilakukan analisis kebutuhan pengembangan guru. Analisis ini dapat dilakukan melalui penilaian kinerja guru, identifikasi kesenjangan kompetensi, atau dengan melihat tren dan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan.

b. Penetapan Tujuan dan Sasaran

Berdasarkan analisis kebutuhan, selanjutnya ditetapkan tujuan dan sasaran dari program pengembangan guru. Tujuan dan sasaran ini harus jelas, terukur, dan selaras dengan visi dan misi lembaga pendidikan.

c. Penyusunan Kurikulum dan Materi

Kurikulum dan materi program pengembangan guru perlu disusun sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kurikulum dan materi harus relevan, mutakhir, dan sesuai dengan konteks pendidikan saat ini.

d. Penetapan Metode dan Media Pembelajaran

Metode dan media pembelajaran yang digunakan dalam program pengembangan guru harus disesuaikan dengan karakteristik peserta dan tujuan pembelajaran (Sahida, D., 2024). Metode yang interaktif dan partisipatif dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih bermakna bagi guru.

e. Penyusunan Jadwal dan Anggaran

Jadwal pelaksanaan program pengembangan guru perlu disusun dengan mempertimbangkan ketersediaan waktu dan sumber daya yang ada. Selain itu, anggaran untuk pelaksanaan program juga harus direncanakan dengan baik.

2. Pengorganisasian Pengembangan Guru Profesional

Tahap pengorganisasian dalam manajemen pengembangan guru profesional bertujuan untuk mengkoordinasikan sumber daya yang dibutuhkan dalam pelaksanaan program-program pengembangan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam tahap ini antara lain:

a. Pembentukan Tim Pengembangan Guru

Perlu dibentuk tim khusus yang bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program-program pengembangan guru. Tim ini dapat terdiri dari perwakilan dari berbagai pihak, seperti kepala sekolah, guru senior, ahli pendidikan, dan perwakilan dari dinas pendidikan.

b. Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota tim pengembangan guru harus ditetapkan dengan jelas. Hal ini bertujuan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan program.

c. Pengalokasian Sumber Daya

Sumber daya yang dibutuhkan dalam pelaksanaan program pengembangan guru, seperti tenaga ahli, fasilitas, dan dana, perlu dialokasikan dengan baik. Pengalokasian ini harus dilakukan secara transparan dan akuntabel.

d. Koordinasi dan Komunikasi

Koordinasi dan komunikasi yang efektif antara anggota tim pengembangan guru sangat penting untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan program. Mekanisme koordinasi dan komunikasi yang baik perlu ditetapkan dari awal.

3. Pelaksanaan Pengembangan Guru Profesional

Tahap pelaksanaan dalam manajemen pengembangan guru profesional merupakan tahap di mana program-program pengembangan guru diimplementasikan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam tahap ini antara lain:

a. Pelaksanaan Program Sesuai Rencana

Program-program pengembangan guru harus dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disusun pada tahap perencanaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

b. Monitoring dan Evaluasi

Selama pelaksanaan program, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala. Monitoring dilakukan untuk memastikan program berjalan sesuai dengan rencana, sedangkan evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas dan dampak dari program.

c. Pengelolaan Sumber Daya

Pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien sangat penting dalam pelaksanaan program pengembangan guru. Hal ini mencakup pengelolaan tenaga ahli, fasilitas, dan dana yang telah dialokasikan.

d. Dokumentasi dan Pelaporan

Seluruh kegiatan dalam pelaksanaan program pengembangan guru perlu didokumentasikan dengan baik. Dokumentasi ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pelaporan kepada pihak-pihak terkait.

4. Evaluasi Pengembangan Guru Profesional

Tahap evaluasi dalam manajemen pengembangan guru profesional bertujuan untuk mengukur keberhasilan dan efektivitas program-program yang telah dilaksanakan. Evaluasi juga memberikan masukan yang berharga untuk perbaikan dan pengembangan program di masa mendatang. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam tahap evaluasi antara lain:

a. Penetapan Indikator Keberhasilan

Sebelum melakukan evaluasi, perlu ditetapkan terlebih dahulu indikator-indikator keberhasilan dari program pengembangan guru. Indikator ini dapat berupa peningkatan kompetensi guru, peningkatan kinerja guru, atau indikator lainnya yang relevan dengan tujuan program.

b. Pengumpulan Data dan Informasi

Data dan informasi terkait pelaksanaan program pengembangan guru perlu dikumpulkan sebagai bahan evaluasi. Data ini dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti observasi, kuesioner, wawancara, atau dokumen-dokumen terkait.

c. Analisis Data dan Informasi

Data dan informasi yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis untuk mengukur tingkat keberhasilan program dan mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki.

d. Penyusunan Laporan Evaluasi

Hasil evaluasi perlu disusun dalam bentuk laporan yang lengkap dan sistematis. Laporan ini harus mencakup temuan-temuan utama, rekomendasi untuk perbaikan, dan rencana tindak lanjut.

e. Tindak Lanjut dan Perbaikan

Berdasarkan hasil evaluasi, perlu dilakukan tindak lanjut dan perbaikan terhadap program-program pengembangan guru di masa mendatang. Tindak lanjut ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan dampak dari program-program pengembangan.

## C. Peran Pemangku Kepentingan dalam Manajemen Pengembangan Guru Profesional

Keberhasilan manajemen pengembangan guru profesional tidak hanya bergantung pada lembaga pendidikan semata, tetapi juga melibatkan peran dari berbagai pemangku kepentingan. Beberapa pemangku kepentingan yang terlibat dan perannya antara lain:

1. Pemerintah

Pemerintah memiliki peran dalam menyusun regulasi dan kebijakan terkait pengembangan profesional guru, serta menyediakan anggaran dan fasilitas yang dibutuhkan.

2. Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK)

LPTK berperan dalam menyediakan program-program pendidikan dan pelatihan bagi guru, serta melakukan penelitian dan pengembangan terkait isu-isu pendidikan.

3. Organisasi Profesi Guru

Organisasi profesi guru berperan dalam memperjuangkan hak-hak dan kesejahteraan guru, serta mendorong peningkatan kualitas dan profesionalisme guru.

4. Masyarakat dan Orang Tua Siswa

Masyarakat dan orang tua siswa memiliki peran dalam memberikan masukan dan dukungan terhadap program-program pengembangan guru, serta membantu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan profesional guru.

5. Guru

Guru sendiri memiliki peran yang sangat penting dalam mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pengembangan profesional mereka sendiri. Guru harus proaktif dalam mencari peluang untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas diri.

**D. Tantangan dan Strategi dalam Manajemen Pengembangan Guru Profesional**

Dalam implementasi manajemen pengembangan guru profesional, terdapat beberapa tantangan yang perlu dihadapi, antara lain:

1. Keterbatasan Sumber Daya

Keterbatasan sumber daya, baik dana, fasilitas, maupun tenaga ahli, seringkali menjadi kendala dalam pelaksanaan program-program pengembangan guru.

2. Resistensi terhadap Perubahan

Sebagian guru mungkin menunjukkan resistensi atau ketidakmauan untuk berubah dan mengembangkan diri, sehingga sulit untuk mendorong partisipasi mereka dalam program-program pengembangan.

3. Kurangnya Dukungan dari Pemangku Kepentingan

Kurangnya dukungan dari pemerintah, masyarakat, atau pemangku kepentingan lainnya dapat menjadi hambatan dalam implementasi manajemen pengembangan guru profesional.

Untuk menghadapi tantangan-tantangan tersebut, beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain:

1. Optimalisasi Sumber Daya

Mengoptimalkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien, serta mencari alternatif sumber dana atau kemitraan dengan pihak lain.

2. Pendekatan Partisipatif

Melibatkan guru secara aktif dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program-program pengembangan, sehingga mereka merasa memiliki dan termotivasi untuk berpartisipasi.

3. Advokasi dan Kemitraan

Melakukan advokasi kepada pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya untuk mendapatkan dukungan, serta menjalin kemitraan dengan institusi lain yang memiliki kepentingan yang sama.

4. Pemanfaatan Teknologi

Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam program-program pengembangan guru, seperti pembelajaran daring, webinar, atau platform pembelajaran online.

5. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan

Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan terhadap program-program pengembangan guru, serta melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan.

**E. Manajemen Pengembangan Guru Profesional Pada Satuan Pendidikan Di Kabupaten Kerinci**

Hasil penelitian mengenai manajemen pengembangan guru profesional pada satuan pendidikan di Kabupaten Kerinci mengungkapkan beberapa temuan kunci yang relevan dengan praktik dan tantangan yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi guru. Berikut adalah ringkasan hasil penelitian:

1. Kegiatan Pengembangan Profesional

Beberapa sekolah telah melaksanakan kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan, workshop, dan seminar. Namun, frekuensi dan kualitas kegiatan ini bervariasi antar sekolah.

Kegiatan yang dilaksanakan umumnya masih bersifat reaktif dan tidak terencana dengan baik, sehingga tidak semua guru dapat berpartisipasi secara maksimal.

2. Tantangan dalam Manajemen Pengembangan

Kurangnya Dukungan Anggaran: Banyak sekolah mengalami keterbatasan dana untuk melaksanakan program pengembangan guru. Hal ini menghambat penyelenggaraan kegiatan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

Minimnya Kesadaran Guru: Sebagian guru belum sepenuhnya menyadari pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan. Mereka cenderung lebih fokus pada kegiatan mengajar sehari-hari.

Keterbatasan Sumber Daya: Sumber daya manusia yang terlatih untuk menjadi fasilitator dalam kegiatan pengembangan guru juga masih terbatas.

3. Inisiatif Positif

Beberapa sekolah telah menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi dan organisasi profesi untuk meningkatkan kualitas pelatihan yang diberikan.

Terdapat upaya dari pihak pengawas pendidikan untuk memberikan bimbingan dan dukungan kepada sekolah dalam merancang program pengembangan yang efektif.

4. Dampak Terhadap Kualitas Pendidikan

Meskipun terdapat tantangan, beberapa guru yang aktif dalam mengikuti program pengembangan menunjukkan peningkatan dalam metode pengajaran dan kemampuan profesional mereka.

Namun, dampak positif ini belum merata di semua sekolah, dan masih banyak yang perlu ditingkatkan agar semua guru mendapatkan manfaat dari pengembangan profesional.

5. Rekomendasi

Diperlukan peningkatan kerjasama antara pemerintah, sekolah, dan lembaga swasta untuk menyediakan pelatihan yang lebih bermanfaat. Pelaksanaan program pengembangan harus lebih terencana, dengan melibatkan guru dalam proses perencanaan agar sesuai dengan kebutuhan mereka.

Meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengembangan profesional melalui kampanye dan informasi yang lebih luas kepada para guru. Hasil penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang kondisi manajemen pengembangan guru profesional di Kabupaten Kerinci, serta memberikan dasar untuk perbaikan yang diperlukan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai manajemen pengembangan guru profesional pada satuan pendidikan di Kabupaten Kerinci, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pentingnya Pengembangan Profesional: Pengembangan profesional guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Meskipun ada beberapa inisiatif yang dilakukan, implementasinya masih perlu ditingkatkan agar lebih efektif dan berkelanjutan.
2. Tantangan yang Dihadapi: Berbagai tantangan, seperti kurangnya dukungan anggaran, minimnya kesadaran guru akan pentingnya pengembangan profesional, dan keterbatasan sumber daya manusia, menghambat efektivitas program pengembangan guru.
3. Inisiatif Positif: Meskipun terdapat tantangan, beberapa sekolah dan pihak pengawas pendidikan telah melakukan upaya positif untuk meningkatkan kualitas pengembangan guru, termasuk menjalin kerja sama dengan lembaga lain dan mengadakan kegiatan pelatihan.
4. Dampak Terhadap Kualitas Pendidikan: Pengembangan profesional yang dilakukan secara

terencana dan terstruktur menunjukkan dampak positif terhadap kemampuan dan metode pengajaran guru. Namun, dampak tersebut belum merata di semua sekolah.

5. Rekomendasi untuk Perbaikan: Penelitian ini merekomendasikan perlunya peningkatan kerjasama antara pemerintah, sekolah, dan lembaga pendidikan untuk merancang program pengembangan yang lebih sesuai dengan kebutuhan guru. Selain itu, penting untuk meningkatkan kesadaran guru akan manfaat pengembangan profesional.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya yang dilakukan untuk mengembangkan kompetensi guru di Kabupaten Kerinci, masih banyak ruang untuk perbaikan agar pengembangan profesional dapat lebih efektif dan berdampak positif bagi kualitas pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA


Buchari, A. (2018). Peran guru dalam pengelolaan pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, *12*(2), 106-124.

Dinayanti, A. R., Annazhira, S., Juniar, V., & Marini, A. (2024). Analisis Tantangan Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Pembelajaran Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, *3*(9), 627-636.

Eliza, D., Sriandila, R., Fitri, D. A. N., & Yenti, S. (2022). Membangun guru yang profesional melalui pengembangan profesionalisme guru dalam penerapan profesinya. *Jurnal Basicedu*, *6*(3), 5362-5369.

Fadila, F., Samin, S., & Zebua, A. M. (2023). Profesionalisme Guru Daerah Terpencil (Studi Kasus SDN 209/III Masgo Jaya). *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(2), 100-111.

Jufinda, A. (2021). ANALISIS PARTISIPASI MASYARAKAT DAN SUMBER DAYA KEOLAHRAGAAN DI DALAM KEGIATAN OLAHRAGA DESA LOLO KECIL KECAMATAN BUKIT KERMAN KABUPATEN KERINCI. *EDU RESEARCH*, *2*(3), 18-27.

Lastini, F., Sutama, S., & Fatoni, A. (2024). PENGELOLAAN SUPERVISI AKADEMIK SEBAGAI STRATEGI MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN DI SEKOLAH DASAR. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *9*(03), 221-234.

Mahabatillah, K., Erhamwilda, E., & Agustin, M. (2024). Analisis Pengembangan Kurikulum Merdeka dan Implementasinya. *Golden Age: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *8*(1), 195-202.

Sahida, D. (2024). PENERAPAN MEDIA BELAJAR VIRTUAL LABORATORIUM BERBASIS ICT DENGAN MENGGUNAKAN SIMULASI PHET. *EDU RESEARCH*, *5*(1), 1-9.

Syarifuddin, S., Rahmattullah, R., & Akmaluddin, A. (2024). Efektifitas Penggunaan Dana Bosp Pada Sekolah Dasar Negeri Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Berdasarkan Model Cipp Di Kabupaten Aceh Besar. *Visipena*, 53-74.

Yasyakur, M. (2016). Strategi guru pendidikan agama Islam dalam menanamkan kedisiplinan beribadah sholat lima waktu. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, *5*(09), 35-35.