



Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru di SMP Negeri 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara

Muhamad Khaeri¹, Mohamad Mustari¹, Heri Hadi saputra¹, Sudirman¹, Abdul Kadir Jaelani¹

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

DOI: [10.29303/jpap.v9i2.1102](https://doi.org/10.29303/jpap.v9i2.1102)

Sitasi: Khaeri, M., Mustari, M., Hadi Saputra, H., Sudirman, & Kadir Jaelani, A. (2025). Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru di SMP Negeri 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara. *JPAP (Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan)*, 9(2), 145-150. <https://doi.org/10.29303/jpap.v9i2.1102>

*Corresponding Author:

Muhamad Khaeri, Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia.

Email: herysmpn1@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara dan tantangan yang dihadapi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Tanjung sudah dilakukan dengan baik dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Pengembangan profesionalitas guru dilakukan menggunakan pendekatan *Buy* dan *make* yaitu pengembangan dimulai dari proses perekrutan guru dengan standar kualifikasi pendidikan minimal S1, memiliki sertifikat pendidik sampai dengan pengembangan kompetensi guru setelah menjadi bagian dari guru SMP Negeri 1 Tanjung. Pelaksanaan pengembangan kompetensi guru dilakukan secara formal dan nonformal melalui dua program yaitu program sekolah penggerak dan program rutin sekolah. Bentuk kegiatan pengembangan kompetensi guru berupa pelatihan komite pembelajar, lokakarya, IHT, pembinaan oleh kepala sekolah, supervisi, pelatihan, workshop dan berbagi praktik baik. Dalam pelaksanaannya terdapat berbagai tantangan yang dihadapi yaitu tantangan yang berasal dari internal guru dan tantangan yang berasal dari eksternal guru.

Kata Kunci: Manajemen, Pengembangan, Profesionalitas Guru.

Pendahuluan

Pendidikan adalah salah satu bagian penting dan mempunyai peran strategis dalam proses pembangunan suatu negara. Pengelolaan pendidikan memberikan pengaruh besar terhadap kualitas pendidikan. Semakin baik pengelolaan pendidikan, maka dapat memberikan sumbangan besar terhadap meningkatnya kualitas pendidikan di suatu negara (Mustari, 2018).

Satu diantara beberapa faktor utama yang dapat memberikan pengaruh besar terhadap kualitas pendidikan adalah kualitas guru yang ada dalam lembaga pendidikan (Sanda et al., 2022). Dengan mengoptimalkan program pengembangan guru, lembaga pendidikan dapat mewujudkan lingkungan

kerja untuk mendukung peningkatan profesionalisme guru, motivasi kerja yang tinggi, serta peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Ini pada gilirannya akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan (Maullidina et al., 2023).

Pengembangan profesionalitas guru merupakan sesuatu yang tidak bisa dilepaskan dari teori pengembangan sumber daya manusia, sehingga dalam pembahasan ini mengacu pada teori pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang tidak bisa dipisahkan, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Tetapi jika dilihat dari tujuannya, kedua konsep ini dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk

melakukan pekerjaan yang yang spesifik pada saat ini, sedangkan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dalam jangka waktu yang panjang yaitu saat ini dan masa yang akan datang yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja (Sutikno, 2012).

Menurut Farihin (2022) pengembangan profesionalitas guru merupakan kegiatan yang dilaksanakan secara berkelanjutan dan sistematis untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya sebagai guru. Disamping itu, sudut pandang yang lebih luas menyebutkan bahwa pengembangan SDM merupakan usaha organisasi untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk memaksimalkan kontribusi mereka dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, menyadari potensi mereka, meningkatkan kesempatan kerja dan meningkatkan kinerja dalam pekerjaan baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi (Amstrong, 2006). Senada dengan itu, pelatihan dan pengembangan guru merupakan suatu proses pemberian keterampilan untuk dapat meningkatkan kemampuan yang dapat berguna dalam peningkatan kinerja guru (Safwan, 2019).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesionalitas guru merupakan serangkaian kegiatan strategis dan terencana dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan kompetensi guru yang pada akhirnya akan memberikan dampak yang besar bagi peningkatan kualitas pendidikan.

Kabupaten Lombok Utara, melalui Rencana Strategis Dinas Pendidikan Tahun 2021-2026, telah menetapkan komitmen untuk mewujudkan Visi daerahnya, yaitu Lombok Utara Bangkit Menuju Kabupaten Yang Inovatif Sejahtera dan Religius. Visi ini menggambarkan harapan akan terciptanya masyarakat yang memiliki semangat untuk bangkit menjadi lebih baik di segala sektor termasuk didalamnya adalah pendidikan dengan inovasi-inovasi yang terus menerus untuk mewujudkan masyarakat kabupaten Lombok Utara yang sejahtera dengan tetap berpegang pada nilai-nilai keagamaan.

Salah satu langkah nyata Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Utara untuk mewujudkan visi pemerintah daerah adalah dengan memaksimalkan upaya dalam mewujudkan misi Kabupaten Lombok Utara terutama yang berkaitan dengan sektor pendidikan yaitu "Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang cerdas, berakarakter, berakhlak mulia dan religius). Untuk mewujudkan visi tersebut, maka guru merupakan salah satu pihak yang memegang peranan penting terutama

dalam proses pendidikan. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai fasilitator dalam pembentukan karakter peserta didik melalui penanaman nilai-nilai moral dan etika. Untuk dapat menjalankan peran ini dengan optimal sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pendidikan, guru perlu melakukan upaya pengembangan profesionalitas diri untuk meningkatkan kompetensi baik yang dilakukan secara mandiri maupun yang terprogram pada satuan pendidikan maupun di eksternal satuan pendidikan.

Permasalahan profesionalitas guru juga perlu menjadi sesuatu yang harus dikaji secara serius. Melihat temuan observasi di SMP Negeri Kabupaten Lombok Utara menunjukkan bahwa, dalam upaya pengembangan profesionalitas guru masih ditemui beberapa permasalahan baik itu pada aspek manajemen pengembangan maupun pada aspek profesionalitas guru. Hasil akhir dari pengembangan profesionalitas guru adalah meningkatnya kualitas pendidikan di sekolah. Hal ini menyebabkan sekolah sebagai lembaga pendidikan perlu menyusun perencanaan dan program kerja yang jelas tentang pengembangan profesionalitas guru. Permasalahan pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri Kabupaten Lombok Utara dapat dilihat dari sudut pandang profesionalisme guru dan sudut pandang manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi.

Ada beberapa permasalahan umum yang sering muncul pada implementasi pengembangan profesionalitas guru di Kabupaten Lombok Utara. Permasalahan pertama, yaitu permasalahan kurangnya akses dan kesempatan bagi guru untuk mengikuti program pelatihan yang relevan dan berkualitas. Di Kabupaten Lombok Utara, masih ada guru yang terhambat oleh keterbatasan waktu, biaya, fasilitas, atau lokasi, sehingga mereka kesulitan untuk mengikuti pelatihan atau workshop yang dapat meningkatkan kompetensi mereka. Padahal, pengembangan profesionalitas guru harus dilakukan secara berkelanjutan agar guru tetap relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam dunia pendidikan.

Lebih lanjut, permasalahan beban kerja yang tinggi juga menjadi hambatan besar dalam pengembangan profesionalitas guru. Banyak guru yang terjebak dalam rutinitas administrasi, penilaian, dan persiapan materi ajar yang menyita sebagian besar waktu mereka. Kondisi ini membuat guru tidak memiliki cukup waktu untuk mengembangkan keterampilan atau mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, manajemen yang baik dalam pengelolaan waktu dan

sumber daya sangat dibutuhkan untuk mendukung pengembangan profesionalitas guru.

Permasalahan pengembangan profesionalitas guru tidak hanya bergantung pada usaha individu guru itu sendiri, tetapi juga perlu mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, terutama pemerintah dan institusi pendidikan. Kebijakan pemerintah terkait dengan pengembangan profesionalitas guru sangat mempengaruhi keberhasilan dalam menciptakan guru yang kompeten dan profesional. Program-program pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah, baik yang bersifat wajib maupun sukarela, harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik guru, baik dalam aspek pedagogik, konten, maupun penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

Manajemen pengembangan profesionalitas guru seringkali menghadapi masalah dalam hal perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan yang tepat. Banyak pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan praktis guru di lapangan, sehingga tidak berdampak signifikan pada peningkatan kualitas pengajaran. Selain itu, kurangnya evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan seringkali menghambat perbaikan berkelanjutan dalam pengembangan profesionalitas guru. Oleh karena itu, manajemen pengembangan profesionalitas guru memerlukan pendekatan yang lebih sistematis dan berbasis data.

Salah satu aspek penting dalam manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah adanya evaluasi berkala yang mampu mengidentifikasi kebutuhan nyata para guru. Evaluasi ini harus melibatkan berbagai pihak, mulai dari pemerintah, sekolah, hingga guru itu sendiri, untuk mendapatkan gambaran yang akurat mengenai kekuatan dan kelemahan yang ada. Dengan informasi yang tepat, program pelatihan dan pengembangan dapat disesuaikan dengan kebutuhan aktual dan tantangan yang dihadapi oleh para guru di lapangan.

Salah satu faktor yang juga mempengaruhi manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah budaya organisasi di sekolah. Dukungan dari pihak sekolah sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan profesional guru. Jika sekolah memiliki budaya yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan inovasi, maka guru akan lebih termotivasi untuk terus mengembangkan dirinya. Sebaliknya, jika budaya di sekolah kurang mendukung pengembangan profesional, maka upaya peningkatan kualitas guru akan terhambat.

Manajemen yang efektif dalam pengembangan profesionalitas guru sangat diperlukan untuk menciptakan perubahan yang signifikan dalam kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk perbaikan dalam

kebijakan pengembangan profesionalitas guru, serta memberi wawasan bagi pengelolaan program pelatihan yang lebih terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan nyata guru di lapangan. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan dunia pendidikan di Indonesia.

Dari uraian permasalahan di atas, penelitian ini menjadi penting dalam rangka mengkaji secara mendalam tentang manajemen pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara dilihat dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi serta aspek tantangan yang dihadapi.

Metode

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang utuh dan terperinci tentang implementasi manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan terutama terkait pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Tanjung. Untuk mendapatkan gambaran tersebut, peneliti perlu menetapkan pendekatan dan metode yang sesuai agar dapat memberikan gambaran mendalam tentang fenomena yang terjadi, tingkah-laku masyarakat sekolah, kegiatan yang dilakukan, interaksi kompleks yang terjadi, serta tipe-tipe informasi yang diperoleh. Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan deskripsi yang mendalam tentang berbagai fenomena yang terjadi dalam implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara.

Untuk itu, peneliti menetapkan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi kasus dengan pendekatan deskriptif kualitatif, hal ini berdasarkan pertimbangan bahwa pendekatan kualitatif pada dasarnya digunakan untuk menggali informasi untuk mendapatkan data serta pemahaman yang utuh serta mendalam terkait fenomena serta masalah-masalah manusia atau kelompok sosial. Pendekatan deskriptif kualitatif ini digunakan karena peneliti menganggap dengan pendekatan ini dapat menggali dan mendeskripsikan secara mendalam tentang implementasi manajemen pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri yang ada di Kabupaten Lombok Utara. Pendekatan kualitatif bukan sekedar untuk mendeskripsikan bagian luar dari dari sebuah realitas atau fenomena sebagaimana yang dilakukan pada penelitian kuantitatif (Mulyadi et al., 2019). Disamping itu pendekatan kualitatif deskriptif dapat diartikan sebagai sebuah pendekatan dalam penelitian guna memperoleh informasi berupa data deskriptif, baik itu berupa kata-kata secara tertulis

maupun secara lisan tentang perilaku orang yang diamati (Nasution, 2023).

Hasil dan Pembahasan

Perencanaan

Setelah dilakukan penelitian secara mendalam di SMP Negeri 1 Tanjung, diketahui bahwa perencanaan pengembangan profesionalitas guru dilakukan secara bersama-sama dengan seluruh stakeholder yang diawali dengan rapat terbatas bersama kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan beberapa orang guru untuk menyusun rancangan program. Selanjutnya rancangan program tersebut dibahas dan ditetapkan secara menyeluruh pada rapat rutin bulanan. Adapun perencanaan pengembangan profesionalitas guru yang dilakukan di SMP Negeri 1 Tanjung meliputi: 1) Identifikasi permasalahan guru; 2) Menganalisis kebutuhan pengembangan guru; 3) Menentukan pihak-pihak yang terlibat dalam penyusunan perencanaan; 4) Menentukan sasaran pengembangan; 5) Memberikan dukungan dana melalui dana BOS dan BOSKINERJA; 6) Menentukan program; 7) Pelaksanaan program; 8) Evaluasi Program.

Perencanaan pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Tanjung tidak jauh berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Prof. Dr. Sondang P. Siagian (2014). Dalam pandangannya menyatakan bahwa, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan ada tujuh langkah pengembangan yang perlu dilakukan: 1) Menentukan Kebutuhan; 2) Menentukan sasaran; 3) Menetapkan isi program; 4) mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar; 5) Pelaksanaan program; 6) Mengidentifikasi Manfaat; 7) Penilaian Pelaksanaan program.

Pengorganisasian

SMP Negeri 1 Tanjung melakukan pengorganisasian dalam pengembangan profesionalitas guru ditujukan untuk mengurai tugas-tugas besar sekolah sebagai organisasi dengan melakukan pembagian tugas dan fungsi guru menjadi dua yaitu tugas pokok dan tugas tambahan. Tugas pokok guru disesuaikan dengan dengan kualifikasi pendidikan dan mata pelajaran yang diampu. Sedangkan tugas tambahan berupa tugas yang diberikan untuk menempati posisi tertentu dalam rangka membantu mengurus permasalahan sekolah pada bidang-bidang tertentu seperti kurikulum, kesiswaan, sarpras, humas, laboratorium, perpustakaan dan bidang-bidang yang lain. Untuk memperjelas pembagian tugas dan fungsi guru, disusun SK pembagian tugas dan struktur organisasi sehingga masing-masing guru dapat

menjalankan tugas dan fungsinya serta dapat bertanggung jawab tugas dan fungsi tersebut.

Pengorganisasian pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Tanjung senada dengan teori yang menyatakan bahwa tujuan dari pengorganisasian adalah untuk menciptakan struktur organisasi yang efisien, membagi tugas dan tanggung jawab secara jelas, serta mengatur wewenang dan hubungan antar unit dalam organisasi (Terry. R, 2019). Artinya bahwa, dalam pengorganisasian pengembangan profesionalitas guru perlu membentuk struktur organisasi yang efisien tidak hanya mementingkan kuantitas individu dalam struktur organisasi akan tetapi efektivitas kerja menjadi fokus. Sehingga dapat memahami tugas dan wewenang serta bagaimana membangun hubungan antar unit.

Pelaksanaan

Pelaksanaan pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Tanjung menerapkan tipe pengembangan "*pra merge*" dan "*intra merge*". *Pra merge* merupakan pengembangan yang dilakukan sebelum guru itu bergabung dalam organisasi sekolah, sedangkan *intra merge* merupakan pengembangan yang dilakukan selama guru itu berada di organisasi sekolah. Artinya pengembangan yang dilakukan mulai dari proses rekrutmen sampai dengan menjadi bagian dari guru di SMP Negeri 1 Tanjung. Hal ini senada teori pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa, terdapat dua pendekatan pengembangan sumber daya manusia yaitu: Pendekatan "*Buy*" dan Pendekatan "*Make*". Pendekatan "*Buy*" merupakan pendekatan yang berfokus pada proses rekrutmen guru, sedangkan pendekatan "*Make*" merupakan pendekatan yang berfokus pada pengembangan dan pelatihan guru baik secara formal maupun non formal (Alam et al., 2023). SMP Negeri 1 Tanjung menerapkan pendekatan pengembangan dimulai dari proses rekrutmen dengan menetapkan kualifikasi akademik minimal S1 dan linear dengan mata pelajaran yang akan diampu serta memiliki sertifikat pendidik meskipun bukan menjadi persyaratan wajib. Disamping itu pengembangan kompetensi guru (Pedagogik, Kepribadian, sosial dan profesional) juga dilakukan melalui kegiatan pengembangan dan pelatihan.

Pengembangan profesionalitas guru tidak terlepas dari pengembangan kompetensi guru. Seorang guru dapat dikatakan sebagai guru profesional harus memiliki 4 (empat) kompetensi utama yaitu: 1) Kompetensi Pedagogik; 2) Kompetensi Kepribadian; 3) Kompetensi Sosial; 4) Kompetensi Profesional (Rahmah, 2014). Dalam upaya pengembangan kompetensi guru, SMP Negeri 1 Tanjung melakukan program pengembangan baik yang dilakukan secara formal

maupun non formal. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2000) yang mengemukakan bahwa terdapat dua jenis pengembangan SDM yaitu melalui pengembangan formal dan pengembangan non formal.

Pengembangan formal di SMP Negeri 1 Tanjung melibatkan penugasan pendidik dan tenaga kependidikan oleh sekolah atau lembaga untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, pembinaan guru, Supervisi, workshop, lokakarya, berbagi praktik baik, seminar serta bimbingan teknis, baik yang dilakukan oleh sekolah, komunitas belajar seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Bimbingan Konseling (MGBK), Komunitas Belajar di internal sekolah (Kombel), Balai pelatihan, dan lembaga-lembaga pengembangan lainnya.

Sementara itu, pengembangan informal mencakup pengembangan dan pelatihan yang dilakukan secara mandiri oleh pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi mereka sesuai dengan tugas dan jabatannya, seperti pelatihan mandiri melalui PMM, diskusi ilmiah dan webinar.

Evaluasi

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi tentang evaluasi pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Tanjung diperoleh data sebagai berikut: 1) Evaluasi pengembangan profesionalitas guru dilakukan secara menyeluruh mulai dari perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan; 2) Evaluasi dilakukan terhadap proses dan hasil kegiatan pengembangan profesionalitas guru; 3) Evaluasi dilakukan kepala sekolah dibantu oleh semua wakil kepala sekolah dan beberapa orang guru.

Untuk mengukur kualitas perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan pengembangan profesionalitas guru dilakukan evaluasi melalui kegiatan supervisi (laporan kinerja guru), hasil rapor pendidikan yang diperoleh melalui Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) dan Survei Lingkungan Belajar (SULINGJAR), hasil belajar siswa yang diperoleh melalui Sumatif Akhir Semester (SAS), Sumatif Akhir tahun (SAT) dan Sumatif Akhir Satuan Pendidikan (SASP) dan survei yang dilakukan kepala sekolah terkait pengembangan guru.

Evaluasi program pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Tanjung senada dengan teori CSE-UCLA *Evaluation Model*. Ada lima ciri yang dikemukakan dalam teori CSE-UCLA *Evaluations Model* yaitu evaluasi terhadap: perencanaan, pengembangan, implementasi, hasil dan dampak. (Arikunto, S., & Abdul Jabar, 2008). Sedangkan menurut Saefullah (2021) yang menyatakan bahwa evaluasi

sebagai fungsi manajemen merupakan aktivitas untuk meneliti dan mengetahui pelaksanaan yang telah dilakukan dalam proses keseluruhan organisasi untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Evaluasi dapat dilakukan diawal, ditengah maupun diakhir kegiatan untuk mengukur kualitas program, pelaksanaan program dan hasil dari program pengembangan tersebut. Dengan mengetahui kesalahan dan kekurangan, maka perbaikan dapat dilakukan dengan mudah dan dapat dicari *problem solving* yang tepat dan akurat.

Kesimpulan

Manajemen pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Tanjung dilaksanakan mulai dari tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Tahap perencanaan dilakukan mulai dari memetakan permasalahan yang dihadapi guru, analisis kebutuhan, penentuan tujuan, sasaran, pihak-pihak yang terlibat, anggaran, menentukan program dan pelaksanaan serta evaluasi. Tahap pengorganisasian dilakukan dengan membagi tugas dan fungsi guru menjadi tugas pokok dan tambahan melalui surat keputusan kepala sekolah. Tahap pelaksanaan dilakukan melalui pendekatan *Pra Merge* dan *Intra Merge* yaitu pengembangan dilakukan mulai dari perekrutan guru dan setelah menjadi guru melalui pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan secara formal dan non formal. Tahap evaluasi dilakukan secara menyeluruh mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan hasil pengembangan guru.

Dari hasil penelitian ini, peneliti dapat memberikan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya berupa: 1) diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian berikutnya tentang pengembangan profesionalitas guru secara lebih komperhensif dengan fokus yang berbeda. 2) dapat dilakukan penelitian lanjutan tentang pemanfaatan teknologi dalam pengembangan profesionalitas guru.

Daftar Pustaka

Alam, K., Handoyo, E., Zulaeha, I., & Fakhruddin, F. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Prosiding Seminar ...*, 437-443. <https://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snpasca/article/view/2161%0Ahttps://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snpasca/article/download/2161/1644>

- Amstrong, M. (2006). *A Handbook Of Human Resource Management Practice* (10th ed.). UK: Kogan Page Limited.
- Arikunto, S., & Abdul Jabar, C. (2008). *Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Teoretis dan Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Farihin. (2022). *Pengembangan Profesionalisme Guru* (1st ed.). Aksara Satu.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPT Rosda Karya.
- Maullidina, K., Mulyani, E. S., & Atikah, C. (2023). Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kualitas Pendidikan. *Journal of Education Research*, 4(4), 1731–1736.
- Mulyadi, S., Basuki, M. H., & Prabowo, H. (2019). *Metode penelitian kualitatif dan mixed method* (1st ed.). Rajawali pers.
- Mustari, M. (2018). *Manajemen Pendidikan* (3rd ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Nasution, A. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif* (M.Albina (ed.); 1st ed.). CV. Harva Creative.
- Rahmah, S. (2014). Guru Profesional. In *Kaukaba Dipantara Yogyakarta*. Kaukaba Dipantara.
- Saefullah. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam* (4th ed.). CV Pustaka Setia.
- Safwan, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Alfabeta.
- Sanda. (2022). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 8(1), 79–88. <https://doi.org/10.25078/jpm.v8i1.765>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (22nd ed.). Bumi Aksara.
- Sutikno, S. (2012). *Manajemen Pendidikan (Langkah Praktis Mewujudkan Pendidikan yang Unggul)* (1st ed.). Holistika.
- Terry. R, R. W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.