



## Pengembangan Profesionalisme Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama (Mi-Nu) II Waru Sidoarjo

Windi Ika Elfiya<sup>1</sup>, Tiara Kusuma Waty<sup>2</sup>, Misbachul Munir<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sunan Giri, Surabaya, Indonesia

e-mail: [nengndolit@gmail.com](mailto:nengndolit@gmail.com)<sup>1</sup>, [tiarakusuma073@gmail.com](mailto:tiarakusuma073@gmail.com)<sup>2</sup>, [misbachulmunir637@gmail.com](mailto:misbachulmunir637@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*This study employs a qualitative approach with a multimethod design, incorporating interpretive and naturalistic methods and focusing on qualitative narrative approaches. The research involved in-depth interviews with Mr. Ahmad Mujahidin, S.Ag., M.Pd., the principal of MINU 2 Waru Sidoarjo, to explore perceptions and experiences related to professionalism and performance within the school environment. Professionalism was assessed using indicators such as planning and preparation, classroom environment, instruction, and professional responsibility, while performance was measured based on planning and preparation, effective teaching, classroom management, assessment and evaluation, and student engagement. Data were collected through semi-structured interviews, participatory observations at the school, and documentation, including lesson plans, teacher performance reports, and student assessment results. Data analysis involved a step-by-step process, starting with data reduction to simplify and focus on relevant aspects, followed by presenting data in narrative, tables, or diagrams. Conclusions were drawn by identifying patterns and answering research questions, with final verification through data rechecking and validation with informants. This approach aims to provide a comprehensive and in-depth understanding of professionalism and teacher performance in the context of MINU 2 Waru Sidoarjo.*

### KEYWORD:

*Professionalism, Teacher Performance*

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi strategi pengembangan profesionalisme yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama (MI-NU) II Waru Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode multimetode, melibatkan wawancara mendalam dengan kepala sekolah MINU 2 Waru Sidoarjo dan observasi partisipatif. Profesionalisme guru diukur melalui perencanaan, lingkungan kelas, instruksi, dan tanggung jawab profesional, sementara kinerja diukur melalui perencanaan, pengajaran efektif, manajemen kelas, penilaian, dan keterlibatan siswa. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis dengan reduksi data, penyajian narasi, dan verifikasi kesimpulan. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang profesionalisme dan kinerja guru di lingkungan sekolah. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme guru di MINU 2 Waru Sidoarjo melalui berbagai program pelatihan, lokakarya, dan pendampingan telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Program-program tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kreativitas dalam pengembangan bahan ajar dan efektivitas dalam penyampaian pembelajaran, yang tercermin dari peningkatan hasil belajar siswa dan umpan balik positif dari orang tua. Meskipun demikian, tantangan seperti keterbatasan waktu dan anggaran dalam pelaksanaan program ini masih menjadi hambatan. Namun, dengan dukungan yang kuat dari manajemen sekolah, seperti penyesuaian jadwal pelatihan dan pemberian bantuan finansial serta administrasi, hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi.

### KATA KUNCI

Profesionalisme, Kinerja Guru

#### INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:  
Diterima: 19 Agustus 2024  
Direvisi: 23 Agustus 2024  
Disetujui: 27 Agustus 2024

#### CORRESPONDING AUTHOR

Windi Ika Elfiya  
Universitas Sunan Giri  
Surabaya  
[nengndolit@gmail.com](mailto:nengndolit@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Pendidikan berperan penting dalam mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran (Risdiantoro, 2021). Salah satu tantangan yang dihadapi oleh berbagai instansi di masa depan, termasuk perguruan tinggi, adalah pengelolaan sumber daya manusia (Anwar, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan cara-cara untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, sehingga dapat memaksimalkan manfaat untuk perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan (Anwar, 2020). Oleh karena itu, pengelolaan SDM di madrasah menjadi tantangan sekaligus kewajiban bagi pendidikan dan pemangku kepentingan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Efendi & Sholeh, 2023).

Menurut kinerja dengan tekanan tinggi dapat mengakibatkan karyawan memiliki tingkat pencapaian dan pelaksanaan tugas tertentu (Almurtaf et al., 2021). Dengan demikian kinerja guru sangat penting menentukan keberhasilan pekerjaan di madrasah. Penelitian yang dilakukan oleh (Sholeh & Efendi, 2023) 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 (Alhabsyi et al., 2022) kinerja sebagai pembereskan pekerjaan khusus. Hal ini ditakar berdasarkan kriteria ketetapan, keutuhan, ongkos, atau laju yang ditentukan dan spesifik. Kinerja dosen sebagai hasil kontribusi untuk mencapai tujuan (Kamaruddin et al., 2024) menyatakan hasil kerja guru ditakar berdasarkan kriteria kinerja yang ditetapkan oleh sekumpulan orang yang mempunyai tujuan yang sama. Sementara (Telaumbanua et al., 2023) menyatakan bahwa kebijakan diperlukan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan dievaluasi, pelatihan dan pengembangan yang tepat. Sementara (Syafarina et al., 2021) 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 kualitas sumber daya manusia pada organisasi dan pendidikan. Tinggi rendahnya kinerja dosen berpengaruh pada kemampuan pribadi, keterampilan, dan kemampuan profesional. Menurut (Amini et al., 2021) 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.

Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama (MI-NU) II Waru Sidoarjo, di Jalan S. Parman Gang V No. 83 Waru, pendirian madrasah ini bermula dari inisiatif pemerintah pada tahun 1960 untuk mewajibkan pendidikan di seluruh Indonesia, setelah persiapan dimulai sejak 1 Agustus 1950. Berkaitan dengan Kursus Wajib Belajar Dasar (KPKPKB) yang dirancang untuk melatih calon guru, diperkirakan Indonesia mengalami kekurangan guru pada tahun 1950, dan dengan diberlakukannya wajib belajar pada tahun 1960, kekurangan tersebut diprediksi akan semakin meningkat. Pada 1 Februari 1971, Bapak H. Ahmad Suyuti mendirikan Madrasah Ibtidaiyah Waru II dengan dukungan dari masyarakat setempat. Tujuan utama pendirian madrasah ini adalah untuk menyediakan tempat belajar bagi anak-anak usia sekolah yang tidak mendapatkan tempat di sekolah formal. Selain itu, madrasah ini juga berperan dalam mendukung pendidikan dasar, dakwah Islam melalui pendidikan, serta pembinaan agama dan akhlak. Kualitas pengajaran sangat bergantung pada peran guru, sehingga penting untuk mempertahankan dan mengembangkan kualitas guru di MI Waru II. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru di MI Waru II adalah melalui pengembangan profesionalisme. Penelitian ini memiliki keunikan karena mengeksplorasi lebih dalam perspektif guru mengenai pengembangan profesionalisme dalam upaya meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang sudut pandang guru terkait pengembangan profesionalisme dan pentingnya penelitian ini dalam mengembangkan, mengelola, serta memaksimalkan potensi guru guna meningkatkan kinerja mereka.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi strategi pengembangan profesionalisme yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama (MI-NU) II Waru Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk memahami perspektif guru terhadap program pengembangan profesionalisme yang ada, mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya, serta mengevaluasi dampaknya terhadap kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang

dapat diimplementasikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui pengembangan profesionalisme yang berkelanjutan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode multimetode, yang melibatkan pendekatan interpretatif dan naturalistik, serta berfokus pada pendekatan kualitatif naratif. Dalam penelitian ini, informan yang diwawancarai adalah Bapak Ahmad Mujahidin, S.Ag., M.Pd., selaku kepala sekolah MINU 2 Waru Sidoarjo. Profesionalisme diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu: Perencanaan dan Persiapan, Lingkungan Kelas, Instruksi, dan Tanggung Jawab Profesional. Sementara itu, kinerja diukur menggunakan indikator-indikator seperti: Perencanaan dan Persiapan, Pengajaran yang Efektif, Manajemen Kelas, Penilaian dan Evaluasi, serta Keterlibatan Siswa.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui beberapa metode yang sesuai dengan pendekatan kualitatif. Wawancara mendalam dilakukan dengan Bapak Ahmad Mujahidin, S.Ag., M.Pd., sebagai kepala sekolah MINU 2 Waru Sidoarjo, guna menggali informasi terkait persepsi dan pengalaman mengenai profesionalisme dan kinerja di lingkungan sekolah. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, memungkinkan eksplorasi lebih lanjut berdasarkan respons informan. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi partisipatif di lingkungan sekolah untuk melihat secara langsung penerapan variabel profesionalisme dan kinerja dalam praktik sehari-hari, dengan fokus pada perencanaan pengajaran, manajemen kelas, serta interaksi guru dan siswa. Data tambahan dikumpulkan melalui dokumentasi, yang meliputi pengkajian dokumen-dokumen seperti rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), laporan kinerja guru, dan hasil penilaian siswa, untuk memperkuat temuan dari wawancara dan observasi.

Analisis data dilakukan secara bertahap, dimulai dengan reduksi data di mana data yang telah dikumpulkan diseleksi, disederhanakan, dan difokuskan pada hal-hal relevan. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi, tabel, atau diagram untuk memudahkan pemahaman hubungan antarvariabel. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menyusun interpretasi terhadap data yang telah dianalisis, mengidentifikasi pola-pola yang muncul, dan menjawab pertanyaan penelitian. Kesimpulan yang diambil kemudian diverifikasi melalui pengecekan ulang data dan validasi dengan informan untuk memastikan keakuratannya. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang komprehensif dan mendalam mengenai profesionalisme dan kinerja dalam konteks pendidikan di MINU 2 Waru Sidoarjo.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengembangan profesionalisme guru di MINU 2 Waru Sidoarjo dilakukan melalui berbagai program yang terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Program-program ini mencakup pelatihan rutin yang dipimpin oleh pakar pendidikan, lokakarya internal untuk membahas metode pengajaran terkini, serta program pendampingan di mana guru senior memberikan bimbingan kepada guru junior. Selain itu, partisipasi guru dalam seminar dan konferensi pendidikan di tingkat regional dan nasional juga didorong secara aktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru meningkat secara signifikan setelah mengikuti program-program tersebut, terlihat dari kemampuan guru mengembangkan bahan ajar dengan lebih kreatif dan menyampaikan pembelajaran dengan lebih efektif. Peningkatan ini tercermin dari hasil belajar siswa yang lebih baik serta umpan balik positif dari orang tua.

Namun, pelaksanaan program pengembangan profesionalisme ini tidak lepas dari tantangan. Hambatan utama yang dihadapi adalah keterbatasan waktu dan anggaran. Guru seringkali mengalami kesulitan meninggalkan kelas untuk mengikuti pelatihan intensif. Untuk mengatasi hal ini, sekolah menyesuaikan jadwal pelatihan dengan hari libur dan akhir pekan serta mencari sumber pendanaan tambahan melalui kolaborasi dengan pihak eksternal. Sekolah juga memberikan dukungan finansial dan administrasi, seperti bantuan biaya pendaftaran dan transportasi, serta penugasan guru pengganti sementara selama pelatihan berlangsung.

Teori pengembangan profesionalisme menekankan pentingnya pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Menurut (Aslam et al., 2022) pengembangan profesionalisme yang efektif melibatkan pelatihan yang berkesinambungan, relevan

dengan kebutuhan guru, serta didukung oleh kolaborasi antar sesama guru. Hal ini memungkinkan guru untuk meningkatkan keterampilan pedagogis mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada hasil belajar siswa (Muspawi, 2021). Penelitian lebih lanjut juga menunjukkan bahwa dukungan yang kuat dari manajemen sekolah, seperti yang dilakukan di MINU 2 Waru Sidoarjo, dapat mengatasi hambatan yang ada dan memastikan keberlanjutan program pengembangan profesionalisme (Faozan, 2022). Perubahan positif dalam kinerja guru di MINU 2 Waru Sidoarjo, seperti peningkatan metode pengajaran yang lebih interaktif dan penggunaan teknologi, sejalan dengan temuan-temuan ini, di mana pelatihan yang terarah dan dukungan institusional berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan pengembangan profesionalisme guru.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme guru di MINU 2 Waru Sidoarjo melalui berbagai program pelatihan, lokakarya, dan pendampingan telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Program-program tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kreativitas dalam pengembangan bahan ajar dan efektivitas dalam penyampaian pembelajaran, yang tercermin dari peningkatan hasil belajar siswa dan umpan balik positif dari orang tua. Meskipun demikian, tantangan seperti keterbatasan waktu dan anggaran dalam pelaksanaan program ini masih menjadi hambatan. Namun, dengan dukungan yang kuat dari manajemen sekolah, seperti penyesuaian jadwal pelatihan dan pemberian bantuan finansial serta administrasi, hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi.

## REFERENSI

- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11–19. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.898>
- Almurtadho, M. S., Aris, M. C., Shoima, H., & Rachmawati, Y. (2021). Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *BASA Journal of Language & Literature*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.33474/basa.v1i1.10581>
- Amini, A., Pane, D., & Akrim, A. (2021). Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 11148–11159. <https://doi.org/10.31004/jptam.v5i3.2782>
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan Mts Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i1.79>
- Aslam, A., Wahab, A. A., Nurdin, D., & Suharto, N. (2022). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Basicedu*, 6(3), Article 3. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2742>
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>
- Faozan, A. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam melalui Supervisi Akademik, Diklat dan Partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru*. Penerbit A-Empat.
- Kamaruddin, I., Sari, M. N., Abdurrahman, A., Istiqomah, I., Herman, H., & Andriani, N. (2024). Evaluasi Kinerja Guru: Model dan Metode dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal on Education*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4931>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), Article 1. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Risdiantoro, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu. *Khidmatuna: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.51339/khidmatuna.v2i1.184>
- Sholeh, M. I., & Efendi, N. (2023). Integrasi Teknologi Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Meningkatkan Kinerja Guru Di Era Digital. *Jurnal Tinta: Jurnal Ilmu Keguruan Dan Pendidikan*, 5(2), 104–126.

- Syafarina, L., Mulyasa, E., & Koswara, N. (2021). Strategi Manajerial Penguatan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(4), Article 4. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i4.1250>
- Telaumbanua, P. H., Ginting, B., & Ritonga, F. U. (2023). Peran Literasi di Usia Dini dalam Membangun Kemampuan Bahasa Anak Panti Asuhan: Studi Kasus di Yayasan Hati Ibu, Medan. *Mitra Abdimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), Article 2.