MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN GURU DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

Syahwa Sofia[1], Try Susanti[2],Ingka Maryani[3], Zulma Aprilla[4], Sulistyawati Pohan[5],
[1,2,3,4,5]Manajemen Pendidikan Islam, FTK, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
syahwasofia26@gmail.com[1], trysusanti@gmail.com[2], ingkamaryani@gmail.com[3],
zulmaaprila7@gmail.com[4] , sulistyawatipohan28@gmail.com[5]

ABSTRACT

The quality of education heavily relies on teacher professional competence as a determinant factor. To elevate this capability, structured initiatives such as well-planned, systematic, and continuous training and education management are essential. This research intends to examine the management of teacher education and training aimed at fostering professional competence at MTs Nurul Iman Kenali Asam Atas, Jambi City. The investigation covers planning, execution, monitoring and evaluation, encountered challenges, and its subsequent influence on teacher professionalism. Utilizing a qualitative-descriptive design, data gathered from interviews, field observations, and documentation were scrutinized using the interactive analysis model of Miles, Huberman, and Saldaña (data condensation, data display, and verification). To guarantee data trustworthiness, both source and technique triangulations were deployed. The results show that the management of teacher training and education at MTs Nurul Iman has been implemented through the stages of planning, implementation, as well as evaluation and monitoring. Planning is conducted by identifying teacher competency needs, while implementation is realized through teacher participation in Subject Teacher Forums (MGMP), Teacher Professional Education (PPG), seminars, and online-based training. Evaluation and monitoring are carried out through academic supervision, classroom observation, discussions, and reviews of lesson plans as a basis for program improvement. The implementation of the program still faces constraints such as a limited number of educators, operational budget, and infrastructure. Nonetheless, training and education provide a positive impact on enhancing teacher professional competence, particularly in developing lesson plans, implementing more varied learning methods, and utilizing instructional media. This study demonstrates that the comprehensive application of management functions contributes to the effectiveness of training and education in improving teacher professional competence.

Keywords: Educational Management, Training And Education, Teacher Professional Competence, Evaluation, Madrasah.

ABSTRAK

Kompetensi profesional guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi tersebut adalah melalui manajemen pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen pendidikan dan pelatihan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MTs Nurul Iman Kenali

Asam Atas, Kota Jambi, yang meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan monitoring, kendala, serta dampaknya terhadap kompetensi profesional guru. Studi ini menerapkan pendekatan kualitatif-deskriptif untuk membedah fenomena yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan secara komprehensif melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi. Proses analisis data mengadopsi model Miles, Huberman, dan Saldaña yang mengintegrasikan tahapan kondensasi/reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan pengujian kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan temuan, peneliti menerapkan uji kredibilitas melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil riset mengindikasikan bahwa tata kelola diklat guru di MTs Nurul Iman telah diimplementasikan secara sistematis melalui siklus perencanaan, eksekusi lapangan, serta monitoring dan evaluasi. Perencanaan dilakukan melalui identifikasi kebutuhan kompetensi guru, sedangkan pelaksanaan diwujudkan melalui keikutsertaan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Pendidikan Profesi Guru (PPG), seminar, dan pelatihan berbasis daring. Evaluasi dan monitoring dilakukan melalui supervisi akademik, observasi pembelajaran, diskusi, serta peninjauan perangkat pembelajaran sebagai dasar perbaikan program. Pelaksanaan program masih menghadapi kendala berupa keterbatasan jumlah tenaga pendidik, anggaran operasional, serta sarana dan prasarana. Meskipun demikian, pendidikan dan pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru, terutama dalam penyusunan perangkat pembelajaran, penerapan metode pembelajaran yang lebih variatif, serta pemanfaatan media pembelajaran. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan fungsi manajemen secara menyeluruh berkontribusi terhadap efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

Kata Kunci: Manajemen Pendidikan, Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi Profesional Guru, Evaluasi, Madrasah.

A. Pendahuluan

Sektor pendidikan merupakan pilar strategis dalam mengonstruksi kualitas serta kapabilitas sumber daya manusia suatu bangsa (Abdussalam Amrullah et al., 2022). Keberhasilan dalam penyelenggaraan sistem edukasi tidak semata-mata bergantung pada kelengkapan sarana dan prasarana fisik, melainkan sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik yang berperan langsung dalam proses pembelajaran. Guru sebagai ujung tombak institusi dan tenaga pendidik diwajibkan menguasai kapabilitas profesional yang mumpuni demi merealisasikan iklim instruksional yang berdaya guna, fleksibel, serta selaras dengan akselerasi sains dan teknologi mutakhir (Naim et al., 2025). Oleh karena itu, peningkatan kompetensi profesional guru menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Kompetensi profesional tenaga pendidik merepresentasikan tingkat penguasaan dan pemahaman yang mendalam terhadap kurikulum materi pelajaran yang akan ditransformasikan kepada siswa, kemampuan mengembangkan perangkat pembelajaran, memanfaatkan teknologi pendidikan, serta melaksanakan evaluasi pembelajaran secara tepat (Mia & Sulastri, 2023). Pendidik dengan kapabilitas profesional yang unggul cenderung lebih cakap dalam mengondisikan iklim instruksional yang efektif, yang pada gilirannya menstimulasi eskalasi capaian akademik peserta didik. Sebaliknya, rendahnya kompetensi guru dapat menjadi salah satu faktor yang menghambat pencapaian tujuan Pendidikan (Sulastri et al., 2020). Guna mendongkrak kapabilitas profesional guru, pemangku kepentingan perlu merumuskan serta mengeksekusi berbagai langkah taktis yang sifatnya jangka panjang dan sistematis.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) guru. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan kerja seseorang agar mampu melaksanakan tugas secara lebih professional (Bariqi, 2020). Meninjau dari sudut pandang manajerial, kedudukan diklat tidak semata-mata terbatas pada fase eksekusi program, melainkan dipandang sebagai sebuah sistem terintegrasi yang melibatkan analisis kebutuhan, pengorganisasian, serta monitoring capaian kinerja, tetapi juga mencakup sebuah rangkaian manajerial terintegrasi yang mencakup tahapan formulasi, pengorganisasian, implementasi, serta penilaian program demi mewujudkan target organisasi secara terukur. Manajemen pendidikan dan pelatihan yang baik akan membantu lembaga pendidikan dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi guru serta memastikan program yang dilaksanakan sehingga memberikan stimulan konkret demi mewujudkan transformasi kualitas instruksional di ruang kelas (Fauzi et al., 2023). Dengan kata lain, tata kelola yang efektif menjadi kunci utama keberhasilan program

pelatihan guru, sehingga tolok ukurnya tidak lagi terbatas pada frekuensi keikutsertaan peserta dalam berbagai agenda pelatihan.

Meskipun demikian, implementasi pendidikan dan pelatihan guru pada lembaga pendidikan swasta sering kali menghadapi berbagai kendala. Keterbatasan sumber daya manusia, minimnya anggaran, serta terbatasnya akses terhadap program pengembangan profesional menjadi tantangan yang umum ditemukan. Kondisi tersebut juga terlihat pada MTs Nurul Iman Kenali Asam Atas, Kota Jambi. Berdasarkan hasil observasi awal, madrasah ini merupakan lembaga pendidikan swasta dengan jumlah peserta didik yang relatif sedikit dan memiliki keterbatasan tenaga pendidik serta fasilitas pendukung pembelajaran. Selain itu, beberapa guru masih merangkap tugas di bidang lain karena keterbatasan jumlah sumber daya manusia yang tersedia. Kondisi tersebut menuntut pihak madrasah untuk melakukan berbagai strategi pengembangan kompetensi guru agar kualitas pembelajaran tetap dapat dipertahankan.

Meskipun berada dalam kondisi yang terbatas, MTs Nurul Iman tetap berupaya meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi sebelumnya, guru-guru didorong untuk mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Program Pendidikan Profesi Guru (PPG), serta berbagai pelatihan lainnya yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran. Selain itu, madrasah juga menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan lain untuk memperluas kesempatan guru dalam memperoleh pengalaman dan pengetahuan baru. Upaya tersebut menunjukkan adanya komitmen dari pihak madrasah untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu faktor utama dalam peningkatan mutu pendidikan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Peningkatan kapabilitas guru secara signifikan didorong oleh keikutsertaan mereka dalam pendidikan dan pelatihan. Aktivitas tersebut membuka ruang bagi para pengajar untuk meng-upgrade wawasan, memperkuat kompetensi mengajar di kelas, hingga

memformulasikan strategi pembelajaran inovatif yang berorientasi pada kebutuhan siswa (Ahmadiyah et al., 2024). Akan tetapi, Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada pengaruh Pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, kendala, serta dampaknya terhadap peningkatan kompetensi professional guru, khususnya pada madrasah swasta dengan keterbatasan sumber daya, masih relatif terbatas. Dengan demikian, masih terdapat ruang penelitian untuk mengkaji bagaimana fungsi-fungsi manajemen tersebut diimplementasikan dalam penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan guru sehingga mampu mendukung peningkatan kompetensi professional secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada kajian mengenai manajemen pendidikan dan pelatihan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MTs Nurul Iman. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pendidikan serta pelatihan guru, mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya, serta mengkaji kontribusi program tersebut terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Secara teoretis, temuan dari riset ini diproyeksikan mampu memberikan kontribusi ilmiah sekaligus menjadi rujukan akademis bagi ekspansi kajian di bidang ilmu manajemen pendidikan dan pelatihan, serta secara praktis sebagai bahan masukan bagi pihak madrasah dan lembaga pendidikan lainnya dalam merancang program pengembangan kompetensi guru yang lebih efektif dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Metode kualitatif deskriptif diaplikasikan dalam penelitian ini guna menggali pemahaman yang komprehensif terkait tata kelola pendidikan dan pelatihan bagi tenaga pendidik. Hal tersebut difokuskan pada upaya penguatan aspek profesionalisme yang dimiliki oleh para guru di MTs Nurul Iman Kenali Asam Atas, Kota Jambi. Pendekatan tersebut memungkinkan peneliti untuk menguraikan secara mendalam dinamika perencanaan, implementasi, penilaian, hambatan, hingga implikasi dari program diklat

berdasarkan realitas yang ditemukan di lapangan

Penelitian dilaksanakan di MTs Nurul Iman Kenali Asam Atas, Kota Jambi. Subjek penelitian terdiri atas kepala madrasah dan guru yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan guru.

Data penelitian diperoleh melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta kendala pendidikan dan pelatihan guru. Observasi digunakan untuk mengamati kondisi madrasah dan pelaksanaan pembelajaran, sedangkan metode dokumentasi diterapkan sebagai sarana pengayaan informasi riset yang berhubungan langsung dengan agenda peningkatan kapabilitas para pendidik (Budianti et al., 2022).

Tahapan pemrosesan data dalam riset ini mengandalkan metode deskriptif kualitatif yang mencakup penyusutan (*reduksi*) data, kategorisasi, serta penarikan simpulan. Adapun aspek validitas informasi dikunci menggunakan teknik triangulasi baik lintas sumber maupun lintas metode demi menghasilkan data yang sahih dan dapat diuji secara ilmiah.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan Guru

Perencanaan merupakan fungsi pertama dalam manajemen yang menjadi dasar bagi pelaksanaan suatu program (Nizamuddin Silmi et al., 2024). Menurut George R. Terry, perencanaan (planning) adalah proses menentukan tujuan yang ingin dicapai serta menetapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks pendidikan dan pelatihan, perencanaan berfungsi untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menentukan sasaran yang akan dicapai, serta merancang program yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Ekawarna & Salam, 2020).

Senada dengan pendapat tersebut, AndrewF.Sikula menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan harus diawali dengan analisis kebutuhan (training needs analysis). Identifikasi kebutuhan bertujuan untuk memetakan adanya jarak antara kapabilitas riil yang dikuasai saat ini dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan sehingga program

pelatihan yang dirancang dapat memberikan manfaat yang optimal bagi peserta maupun organisasi (Almira Tsalasa Nabila et al., 2025).

Berdasarkan hasil penelitian, perencanaan pendidikan dan pelatihan guru di MTs Nurul Iman dilakukan melalui identifikasi kebutuhan kompetensi guru yang disesuaikan dengan kondisi madrasah. Kepala madrasah melakukan pengamatan terhadap proses pembelajaran, kemampuan guru, serta berbagai tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan pembelajaran. Hasil identifikasi tersebut kemudian menjadi dasar dalam menentukan program pengembangan kompetensi yang akan diikuti guru, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Pendidikan Profesi Guru (PPG), seminar pendidikan, dan pelatihan lainnya yang relevan dengan kebutuhan guru.

Selain mempertimbangkan kebutuhan kompetensi guru, kepala madrasah juga mempertimbangkan kondisi nyata madrasah yang memiliki keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran. Oleh karena itu, program pendidikan dan pelatihan yang direncanakan disesuaikan dengan kemampuan madrasah guna mengeliminasi potensi hambatan terhadap jalannya kegiatan belajar mengajar secara kontinu.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa perencanaan pendidikan dan pelatihan di MTs Nurul Iman telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Terry dan Sikula. Meskipun belum dituangkan dalam dokumen pengembangan SDM secara formal, pihak madrasah telah melakukan identifikasi kebutuhan terlebih dahulu sebelum menentukan program pengembangan kompetensi guru. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi perencanaan telah diterapkan sebagai langkah awal guna mengoptimalkan kecakapan serta mutu profesionalisme para guru di sekolah.

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Guru

Pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan proses menggerakkan seluruh sumber daya agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai (NingTyas et al., 2020). Menurut George R. Terry, pelaksanaan (actuating) merupakan upaya mengarahkan dan menggerakkan individu maupun kelompok untuk

merealisasikan program kerja demi mencapai sasaran strategis yang telah disepakati bersama. Dalam manajemen pendidikan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan merupakan tahap implementasi program pengembangan sumber daya manusia yang telah direncanakan sebelumnya (Fakhri et al., 2024)

Menurut Hasibuan, bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berfungsi sebagai instrumen untuk memperluas serta memperdalam khazanah keilmuan tenaga kerja, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja seseorang agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien. Pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena dapat meningkatkan kualitas individu sesuai dengan kebutuhan organisasi (Khaerani & Abidin, 2023).

Dari temuan penelitian, implementasi pendidikan dan pelatihan bagi guru di MTs Nurul Iman terlaksana melalui sejumlah program peningkatan kompetensi. Para guru mendapatkan peluang untuk terlibat dalam kegiatan MGMP, PPG, pelatihan berbasis daring, seminar pendidikan, serta aktivitas berbagi praktik baik dengan madrasah lainnya. Di samping itu, Pihak pimpinan madrasah turut memfasilitasi dan mendorong para tenaga pendidik dalam mengoptimalkan peningkatan kapabilitas profesional mereka melalui beragam kegiatan yang tersedia.

Keikutsertaan guru dalam MGMP memberikan kesempatan untuk berdiskusi dengan guru lain dalam bidang studi yang sama mengenai strategi pembelajaran, penyusunan perangkat pembelajaran, dan pemecahan masalah yang dihadapi dalam kegiatan belajar mengajar. Sementara itu, PPG menjadi sarana bagi guru untuk meningkatkan kompetensi profesional dan pedagogik secara lebih terstruktur.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan MTs Nurul Iman menunjukkan adanya komitmen madrasah dalam mengembangkan kualitas guru meskipun berada dalam kondisi yang serba terbatas. Temuan ini sesuai dengan teori Hasibuan yang menyatakan bahwa investasi terhadap aset tenaga kerja dapat

diwujudkan melalui penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan kualitas kinerja individu (Imron et al., 2021). Dengan demikian, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di MTs Nurul Iman telah menjadi salah satu upaya nyata dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

Evaluasi dan Monitoring Pendidikan dan Pelatihan Guru

Proses monitoring dan evaluasi menjadi komponen integral yang saling mengikat di dalam siklus manajemen karena berfungsi untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan program serta menjadi dasar dalam melakukan perbaikan secara berkelanjutan (Herdha et al., 2024). Menurut George R. Terry dalam fungsi **controlling** merupakan proses pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan dengan cara membandingkan hasil yang dicapai dengan rencana yang telah ditetapkan sehingga dapat diketahui penyimpangan maupun keberhasilan program (Imama et al., 2021). Sementara itu, Stufflebeam melalui Model CIPP (Context, Input, Process, Product) menjelaskan bahwa evaluasi program tidak hanya bertujuan menilai hasil akhir, tetapi juga memberikan informasi bagi pengambilan keputusan dan penyempurnaan program pada periode mendatang (Alamsyahbani et al., 2026). Oleh karena itu, evaluasi dan monitoring menjadi komponen penting dalam manajemen pendidikan dan pelatihan agar program yang dilaksanakan benar-benar memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi guru (Anif et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian, evaluasi dan monitoring pendidikan dan pelatihan guru di MTs Nurul Iman dilaksanakan secara berkelanjutan oleh kepala madrasah setelah guru mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesional, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Pendidikan Profesi Guru (PPG), seminar, maupun pelatihan berbasis daring. Evaluasi dilakukan melalui pengamatan terhadap perubahan kinerja guru dalam proses pembelajaran, diskusi langsung dengan guru mengenai pengalaman mengikuti pelatihan, serta peninjauan terhadap perangkat pembelajaran yang disusun setelah mengikuti kegiatan tersebut.

Monitoring juga dilakukan melalui supervisi akademik yang

bertujuan melihat sejauh mana hasil pendidikan dan pelatihan telah diimplementasikan dalam kegiatan pembelajaran. Kepala madrasah mengamati kapabilitas tenaga pendidik dalam mengonstruksi modul serta administrasi pembelajaran, sekaligus dalam mengimplementasikan pendekatan instruksional yang lebih beragam, memanfaatkan media pembelajaran, serta mengelola kelas secara lebih efektif. Selain itu, guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan kendala yang masih dihadapi setelah mengikuti pelatihan sehingga madrasah dapat menentukan bentuk pendampingan maupun program pengembangan kompetensi yang diperlukan pada periode berikutnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi dan monitoring yang dilakukan memberikan gambaran mengenai efektivitas program pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti guru. Guru yang aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menyusun perangkat pembelajaran, memanfaatkan media pembelajaran, menerapkan metode pembelajaran yang lebih inovatif, serta meningkatkan kepercayaan diri dalam melaksanakan proses pembelajaran. Meskipun demikian, kegiatan evaluasi tersebut masih dilakukan secara konvensional tanpa didukung oleh perangkat instrumen pengukuran yang memadai yang terstandar maupun indikator keberhasilan yang terdokumentasi secara sistematis.

Penemuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2023) yang menyatakan bahwa evaluasi program pengembangan guru berperan penting dalam memastikan keberhasilan implementasi pendidikan dan pelatihan serta menjadi dasar dalam penyusunan program pengembangan berikutnya. Selain itu, penelitian (Najib & Pardjono, 2019) juga menjelaskan bahwa keberlanjutan program pendidikan dan pelatihan sangat dipengaruhi oleh adanya evaluasi yang mampu mengidentifikasi keberhasilan maupun kekurangan pelaksanaan program. Dengan demikian, evaluasi dan monitoring yang dilakukan di MTs Nurul Iman telah mencerminkan penerapan fungsi controlling dalam manajemen pendidikan dan pelatihan, meskipun masih diperlukan pengembangan

sistem evaluasi yang lebih terstruktur agar hasilnya mampu dieksplorasi secara efektif guna menghasilkan keputusan yang tepat sasaran dan peningkatan mutu program pengembangan kompetensi guru.

Kendala Pengembangan Kompetensi Guru

Upaya peningkatan kapasitas tenaga pendidik sering kali menghadapi hambatan dan tidak selalu mencapai hasil yang ditargetkan karena sering kali menghadapi berbagai hambatan (Aswad et al., 2024). Menurut Hasibuan, keberhasilan program pendidikan dan pelatihan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti ketersediaan anggaran, dukungan organisasi, sarana dan prasarana, serta motivasi individu yang mengikuti program tersebut. Apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi secara optimal, maka efektivitas program pengembangan sumber daya manusia juga akan mengalami hambatan (Damas Elvianto et al., 2025).

Selain itu, pengembangan kompetensi guru juga dipengaruhi oleh kondisi internal lembaga pendidikan. Keterbatasan jumlah tenaga pendidik, beban kerja yang tinggi, serta minimnya fasilitas pendukung dapat menjadi faktor yang menghambat pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan secara optimal (Sakban et al., 2019)

Berdasarkan temuan penelitian, hambatan utama yang dialami MTs Nurul Iman dalam upaya pengembangan kompetensi guru ialah terbatasnya jumlah tenaga pendidik. Kondisi ini mengharuskan beberapa guru untuk memegang tugas rangkap, sehingga beban kerja yang ditanggung menjadi cukup tinggi. Akibatnya, waktu yang tersedia bagi guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan menjadi terbatas.

Kendala lainnya adalah keterbatasan dana operasional madrasah. Sebagai madrasah swasta dengan jumlah peserta didik yang relatif sedikit, kemampuan finansial madrasah masih terbatas sehingga tidak semua program pelatihan dapat diikuti oleh guru. Selain itu, sarana dan prasarana pembelajaran yang masih minim juga menjadi hambatan dalam mendukung pengembangan kompetensi guru.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat diketahui bahwa kendala yang dihadapi MTs Nurul Iman sejalan

dengan teori Hasibuan berkaitan dengan sejumlah variabel yang memberikan dampak bagi keberhasilan program pembinaan sumber daya manusia. Keterbatasan anggaran, sumber daya manusia, dan fasilitas menjadi tantangan yang perlu diatasi agar program pendidikan dan pelatihan dapat berjalan lebih optimal. Meskipun demikian, pihak madrasah tetap berupaya memanfaatkan berbagai peluang yang tersedia untuk mendukung peningkatan kompetensi guru.

Dampak Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Profesional Guru

Melalui program pendidikan dan pelatihan, organisasi dapat menjalankan strategi pengembangan sumber daya manusia guna mendongkrak kompetensi yang dimiliki individu (Ulandari & Santaria, 2020). Menurut Andrew F. Sikula, pendidikan dan pelatihan bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja seseorang sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara lebih profesional.

Sementara itu, E. Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi profesional guru merujuk pada kemampuan guru dalam menguasai substansi pembelajaran secara mendalam, menyusun serta mengembangkan bahan ajar, menentukan metode pembelajaran yang relevan, serta menyelenggarakan evaluasi pembelajaran secara efektif. Kompetensi profesional tersebut merupakan salah satu kompetensi inti yang perlu dimiliki oleh setiap guru demi mendukung kelancaran serta keberhasilan proses pembelajaran (Aulia et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian, pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru MTs Nurul Iman memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Melalui MGMP, PPG, dan berbagai pelatihan lainnya, guru memperoleh pengetahuan baru mengenai strategi pembelajaran, pengembangan perangkat ajar, serta metode evaluasi pembelajaran yang lebih efektif.

Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa guru mulai menerapkan berbagai inovasi dalam proses pembelajaran. Guru memanfaatkan media pembelajaran sederhana seperti kartu materi, poster pembelajaran, dan alat bantu

visual lainnya untuk membantu peserta didik memahami materi pelajaran dengan lebih mudah. Guru juga menjadi lebih aktif dalam mengembangkan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik.

Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan telah memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Hal ini sejalan dengan teori Sikula yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya secara lebih efektif. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan kesesuaian dengan teori Mulyasa karena peningkatan kompetensi guru terlihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan pembelajaran, memanfaatkan media pembelajaran, dan meningkatkan kualitas proses belajar mengajar (Koriati et al., 2021).

Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MTs Nurul Iman. Meskipun madrasah menghadapi berbagai keterbatasan sumber daya, program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan tetap mampu memberikan dampak positif terhadap kualitas guru dan proses pembelajaran.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan dan pelatihan guru di MTs Nurul Iman Kenali Asam Atas telah dilaksanakan melalui fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi dan monitoring sebagai upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. Pada tahap perencanaan, kepala madrasah mengidentifikasi kebutuhan kompetensi guru melalui analisis terhadap kondisi pembelajaran dan kebutuhan pengembangan profesional, kemudian menetapkan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kondisi serta kemampuan madrasah. Tahap pelaksanaan diwujudkan melalui keikutsertaan guru dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Pendidikan Profesi Guru (PPG), seminar, dan pelatihan

berbasis daring yang mendukung peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme guru.

Evaluasi dan monitoring dilakukan secara berkelanjutan melalui supervisi akademik, observasi terhadap proses pembelajaran, diskusi dengan guru, serta peninjauan perangkat pembelajaran setelah guru mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan kompetensi guru, terutama dalam penyusunan perangkat pembelajaran, penerapan metode pembelajaran yang lebih variatif, pemanfaatan media pembelajaran, serta peningkatan kepercayaan diri dalam melaksanakan proses pembelajaran. Meskipun demikian, sistem evaluasi yang diterapkan masih bersifat sederhana dan belum didukung oleh instrumen penilaian yang terstandar sehingga masih memerlukan pengembangan agar hasil evaluasi dapat dimanfaatkan secara lebih optimal dalam pengambilan keputusan.

Pelaksanaan manajemen pendidikan dan pelatihan di MTs Nurul Iman juga menghadapi beberapa kendala, antara lain keterbatasan jumlah tenaga pendidik, keterbatasan anggaran operasional, serta minimnya sarana dan prasarana pendukung. Namun demikian, berbagai program pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan tetap memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Oleh karena itu, madrasah perlu memperkuat sistem evaluasi dan monitoring yang lebih terstruktur, memperluas akses guru terhadap program pengembangan profesional, serta meningkatkan dukungan sumber daya agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat berlangsung secara berkelanjutan dan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussalam Amrullah, Intam Purnamasari, Betha Nurina Sari, Garno, & Apriade Voutama. (2022). Analisis Cluster Faktor Penunjang Pendidikan Menggunakan Algoritma K-Means (Studi Kasus: Kabupaten Karawang). *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Elektronik*, *5*(2), 244–252. Https://Doi.Org/10.36595/Jire.V5i2.701

Ahmadiyah, A. S., Sarno, R., Hidayati, S. C., Anggraini, R. N. E., Sungkono, K. R., & Munif, A. (2024). Pelatihan Desain Antarmuka Mobile Application Dengan Figma Untuk Meningkatkan

Kompetensi Guru Mgmp Tik Surabaya. *Sewagati*, *8*(4), 1931–1942. Https://Doi.Org/10.12962/J26139960.V8i4.1216

Alamsyahbani, A., Risnita, R., & Istofa, D. N. (2026). Evaluating The Excellent Class Program Using The Cipp Model: Enhacing Islamic Education Quality In The Era Of Global Transformation. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *10*(1), 304–317. Https://Doi.Org/10.33650/Al-Tanzim.V10i1.13182

Almira Tsalasa Nabila, Kurniati, T., & Abubakar, R. R. T. (2025). Analisis Kebutuhan Pelatihan Pns Bidang Perencanaan Pengembangan Di Pusat Pengembangan Sdm Aparatur Kementerian Esdm. *Setia Mengabdi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *6*(1), 1–5. Https://Doi.Org/10.31113/Setiamengabdi.V6i1.56

Anif, S., Sutama, S., Prayitno, H. J., & Sukartono, S. (2020). Evaluasi Pelatihan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Pertama. *Manajemen Pendidikan*, *14*(2). Https://Doi.Org/10.23917/Jmp.V14i2.9966

Aswad, C., Mangenre, Muh. F., & Syamsuddin, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Kualitas Guru Perspektif Undang-Undang Guru Dan Dosen. *Al-Ta'dib: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, *16*(1), 12. Https://Doi.Org/10.31332/Atdbwv16i1.4350

Aulia, D., Murni, I., & Desyandri, D. (2023). Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar Melalui Platform Merdeka Mengajar (Pmm). *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, *8*(1b), 800–807. Https://Doi.Org/10.29303/Jipp.V8i1b.1310

Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, *5*(2), 64–69. Https://Doi.Org/10.21107/Jsmb.V5i2.6654

Budianti, Y., Dahlan, Z., & Sipahutar, M. I. (2022). Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Basicedu*, *6*(2), 2565–2571. Https://Doi.Org/10.31004/Basicedu.V6i2.2460

Damas Elvianto, Syahwatul Khalda, & Ahmad Gunawan. (2025). Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Produktivitas Karyawan. *Jisosepol: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, *3*(1), 238–245. Https://Doi.Org/10.61787/4q663p64

Ekawarna, E., & Salam, M. (2020). Pelatihan Ptk: Alternatif Solusi Dalam Meningkatkan Kemampuan Guru Menyusun Karya Tulis Ilmiah. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, *4*(2), 195–205. Https://Doi.Org/10.22437/Jkam.V4i2.10519

Fauzi, M. A., Mutohar, P. M., & Harsoyo, R. (2023). Implementasi Pembinaan Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Man 1 Nganjuk. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*, *4*(1), 1–14. Https://Doi.Org/10.21154/Sajiem.V4i1.130

Herdha, R., Kurniawan, R. F., Gading, W., Muttaqin, M. I., & Amalia, K. (2024). Evaluasi Program Pendidikan. *Tsaqofah*, *4*(4), 3039–3044. Https://Doi.Org/10.58578/Tsaqofah.V4i4.3143

Hs, M. F., Anwar Us, K., & Shalahudin, S. (2024). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan. *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *2*(1), 207–217. Https://Doi.Org/10.32939/Ljmpi.V2i1.4047

Imama, F., Balgies, S., Silvia, R. I., & Kamilaini, L. S. (2021). Gaya Kepemimpinan Dalam Pengawasan Kerja Internal Kpk Terhadap Kedisiplinan Kerja Dan Workplace

Well-Being Pegawai. *Competence : Journal Of Management Studies*, *15*(1), 58–72. Https://Doi.Org/10.21107/Kompetensi.V15i1.10561

Imron, I., Purwanto, P., & Rohmadi, Y. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *7*(1), 350. Https://Doi.Org/10.29040/Jiei.V7i1.2228

Khaerani, A. N., & Abidin, Y. Z. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Pendistribusian Sedekah Di Kota Bogor. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, *8*(1), 99–116. Https://Doi.Org/10.15575/Tadbir.V8i1.21067

Koriati, E. D., Syam, A. R., & Ariyanto, A. (2021). Upaya Peningkatan Kompetensi Profesionalisme Guru Pendidikan Dasar Dalam Proses Pembelajaran. *Al-Asasiyya: Journal Of Basic Education*, *5*(2), 85–95. Https://Doi.Org/10.24269/Ajbe.V5i2.4815

Mia, Y. G., & Sulastri, S. (2023). Analisis Kompetensi Profesional Guru. *Journal Of Practice Learning And Educational Development*, *3*(1), 49–55. Https://Doi.Org/10.58737/Jpled.V3i1.93

Naim, M., Prasetya, M. R., & Anugrah, D. (T.T.). *Penggunaan Ai Berbasis Chatgpt Dan Paperpal Untuk Meningkatkan Kemampuan Guru Dalam Penyusunan Modul Dan Materi Ajar*.

Najib, K. H., & Pardjono, P. (2019). Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Untuk Implementasi Kurikulum 2013 Di Sma Negeri Pilot Project Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *7*(1), 50–61. Https://Doi.Org/10.21831/Amp.V7i1.9525

Ningtyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(4), 1634. Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I04.P20

Nizamuddin Silmi, Bambang Kurniawan, & Muhamad Subhan. (2024). Perencanaan Dalam Ilmu Pengantar Manajemen. *Journal Of Student Research*, *2*(1), 106–120. Https://Doi.Org/10.55606/Jsr.V2i1.1899

Sakban, S., Nurmal, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, *2*(1), 93–104. Https://Doi.Org/10.31539/Alignment.V2i1.721

Sari, I. K., Kasmini, L., Rosdiana, R., & Manurung, M. M. H. (2023). The Online Evaluation Of The Teacher Certification Program Using The Cipp Model. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, *27*(2), 164–176. Https://Doi.Org/10.21831/Pep.V27i2.57914

Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal Of Education Research*, *1*(3), 258–264. Https://Doi.Org/10.37985/Jer.V1i3.30

Ulandari, W., & Santaria, R. (2020). Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru Melalui Pendidikan Dan Pelatihan. *Kelola: Journal Of Islamic Education Management*, *5*(1), 57–68. Https://Doi.Org/10.24256/Kelola.V5i1.1412