

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN PROFESIONAL  
SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU  
DI SMPN 1 CIMANGGUNG KABUPATEN SUMEDANG**

Meliyanti<sup>1</sup>, Eva Dianawati Wasliman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Administrasi Pendidikan Universitas Islam Nusantara

[1meliyanti@uninus.ac.id](mailto:1meliyanti@uninus.ac.id), [2evadianawasliman@uninus.ac.id](mailto:2evadianawasliman@uninus.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study analyzes teacher professional development management as an effort to enhance teacher performance at SMP Negeri 1 Cimanggung, Sumedang Regency. The focus of the study consists of four main aspects of POAC-based management: planning, organizing, implementing, and evaluating. A qualitative approach using case study methods was used to gain an in-depth understanding. Data were collected through interviews, observations, and document analysis, then analyzed using data reduction, presentation, and conclusion drawing. The results of the study indicate that planning based on needs analysis, Education Reports, and competency gaps produces targeted programs. Organization involves effective task distribution, optimization of the roles of the vice principal, School Learning Community (Kombel) coordinator, and collaboration among teachers, although external partnerships can still be improved. Implementation includes training, workshops, clinical supervision, mentoring, and Learning Community activities that improve teachers' pedagogical and professional competencies. Evaluation is conducted through continuous monitoring, evaluation meetings, follow-up analysis, and supervision instruments. The implementation of this management runs in an integrated and continuous POAC cycle, resulting in improved teacher performance, learning quality, and a collaborative work culture. The findings confirm the strategic role of the principal as an education manager and provide a model that can be used as a reference for teacher professional development in other schools.*

**Keywords:** teacher performance, principal, educational management, POAC development, teacher professionalism

**ABSTRAK**

Penelitian ini menganalisis manajemen pengembangan profesional guru sebagai upaya peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Cimanggung Kabupaten Sumedang. Fokus kajian mencakup empat aspek utama manajemen berbasis POAC: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus digunakan untuk memperoleh pemahaman mendalam. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen, kemudian dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian, dan

penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan berbasis analisis kebutuhan, Rapor Pendidikan, dan kesenjangan kompetensi menghasilkan program yang tepat sasaran. Pengorganisasian melibatkan pembagian tugas efektif, optimalisasi peran wakil kepala sekolah, koordinator Komunitas Belajar (Kombel) Sekolah, dan kolaborasi antarguru, meskipun kemitraan eksternal masih dapat ditingkatkan. Pelaksanaan mencakup pelatihan, workshop, supervisi klinis, mentoring, dan kegiatan Komunitas Belajar yang meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Evaluasi dilakukan melalui monitoring berkelanjutan, rapat evaluasi, analisis tindak lanjut, dan instrumen supervisi. Implementasi manajemen ini berjalan dalam siklus POAC yang terpadu dan berkelanjutan, menghasilkan peningkatan kinerja guru, kualitas pembelajaran, dan budaya kerja kolaboratif. Temuan menegaskan peran strategis kepala sekolah sebagai manajer pendidikan dan memberikan model yang dapat dijadikan rujukan untuk pengembangan profesional guru di sekolah lain.

**Kata Kunci:** kinerja guru, kepala sekolah, manajemen pendidikan, pengembangan POAC, profesional guru

## A. Pendahuluan

Naskah Peningkatan kualitas pendidikan nasional sangat bergantung pada profesionalisme dan kinerja guru. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat (2) menegaskan bahwa guru adalah tenaga profesional yang memikul tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran. Ketentuan tersebut menunjukkan posisi strategis guru dalam mewujudkan mutu pendidikan, sehingga kebutuhan akan pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja menjadi agenda yang tidak dapat diabaikan. Pengembangan profesional guru

memerlukan manajemen sistematis, terencana, dan berkelanjutan agar setiap guru mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kurikulum, perkembangan pedagogik, serta kebutuhan peserta didik (Joen dkk., 2022).

Kepala sekolah berperan sebagai manajer pendidikan yang menentukan arah dan keberhasilan pengembangan profesional guru. Peran strategis ini mencakup kemampuan merancang program, menggerakkan partisipasi guru, mengelola sumber daya, serta memastikan adanya peningkatan kinerja yang terukur. Kepemimpinan efektif memungkinkan terselenggara manajemen pengembangan

profesional guru yang berdampak langsung pada kualitas pembelajaran. Perspektif ini sejalan dengan pandangan (Ratnawulan dkk., 2021) yang menekankan bahwa kepala sekolah menjadi pengendali utama kualitas kinerja guru.

Kondisi empiris nasional memperlihatkan adanya tantangan serius efektivitas pengembangan profesional guru. Fenomena rendahnya partisipasi guru dalam pelatihan, kurangnya motivasi, munculnya stres kerja akibat tuntutan masyarakat dan kebijakan pemerintah, serta kompleksitas beban administrasi masih sering ditemukan (Alhabsyi dkk., 2022; Eka Citra Dewi dkk., 2024). Dampak dari tantangan tersebut terlihat pada belum optimalnya interaksi guru dengan peserta didik, lemahnya motivasi belajar, dan kurang berkembangnya inovasi pembelajaran di kelas (Ashilla dkk., 2024). Situasi memperkuat urgensi penerapan manajemen pengembangan profesional guru terarah dan berbasis kebutuhan nyata di sekolah.

Konteks lokal SMP Negeri 1 Cimanggung pada tahun 2024, sebagaimana tercermin dalam laporan Rapor Pendidikan,

menunjukkan bahwa kinerja guru masih memerlukan perhatian serius. Kualitas pembelajaran berada pada kategori sedang dan mengalami penurunan dibandingkan capaian tahun sebelumnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa proses pembelajaran belum sepenuhnya mencapai mutu yang diharapkan, khususnya dalam aspek peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan serta optimalisasi aktivasi kognitif peserta didik. Sejalan dengan hal tersebut, rekomendasi Perencanaan Berbasis Data menegaskan pentingnya intervensi kepala sekolah melalui penetapan kebijakan pembelajaran yang tepat, pelaksanaan program peningkatan kompetensi yang berkelanjutan, serta penguatan manajemen sekolah yang didasarkan pada pemanfaatan data secara sistematis.

Kerangka dalam manajemen pengembangan profesional guru menyediakan pendekatan sistematis melalui empat fungsi utama mengadaptasi fungsi manajemen dari Terry (Saifullah, 2024). Tahap perencanaan menuntut analisis kebutuhan, penetapan tujuan, dan penyusunan program strategis. Tahap pengorganisasian mencakup

pembentukan struktur pelaksana, pembagian tugas, dan penguatan kolaborasi internal maupun eksternal. Tahap pelaksanaan berwujud kegiatan pelatihan, supervisi, Komunitas Belajar (Kombel) Sekolah, mentoring, dan lesson study yang mendorong peningkatan kapasitas guru. Tahap evaluasi menekankan penilaian efektivitas program, monitoring kinerja, serta tindak lanjut terhadap hasil supervisi (Farihin, 2021). Keempat fungsi tersebut membentuk siklus pembinaan berkelanjutan yang menjadi dasar peningkatan mutu guru.

Temuan penelitian sebelumnya memperlihatkan relevansi efektivitas manajemen pengembangan profesional guru dalam mendukung mutu pendidikan. Febriyanni dkk. (2022) menunjukkan bahwa pelaksanaan program peningkatan kualifikasi, sertifikasi, Kombel Sekolah, supervisi, dan pelatihan kompetensi memberikan dampak positif, meskipun masih ditemui kendala seperti rendahnya aktivitas penelitian guru. Studi Pikri dkk. (2025) menegaskan bahwa program pengembangan profesional yang terencana dan berkelanjutan berperan signifikan dalam memperkuat

kompetensi pedagogik, sosial, dan profesional guru. Kendala waktu, biaya, dan motivasi memang masih muncul, tetapi dapat diatasi melalui kolaborasi pemerintah dan lembaga pendidikan.

Kesenjangan penelitian tampak pada terbatasnya kajian yang menelaah bagaimana kepala sekolah mengintegrasikan prinsip manajemen pengembangan profesional guru secara langsung dengan peningkatan kinerja guru yang didukung data empiris seperti Rapor Pendidikan. Sebagian besar studi lebih menyoroti pelatihan pengembangan kompetensi umum, tetapi belum menekankan keterpaduan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program yang dipimpin kepala sekolah sebagai manajer pendidikan.

Fokus penelitian diarahkan pada proses manajemen pengembangan profesional guru yang dilaksanakan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Cimanggung Kab Sumedang sebagai upaya peningkatan kinerja guru. Kajian mengenai praktik manajerial kepala sekolah menghasilkan gambaran komprehensif strategi, dinamika, tantangan implementasi pengembangan profesional guru berbasis POAC.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode studi kasus, karena tujuan penelitian adalah memahami secara mendalam proses manajemen pengembangan profesional guru di SMPN 1 Cimanggung. Desain ini dipilih untuk mengungkap dinamika perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam konteks nyata, serta interaksi manajerial yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Fungsi-fungsi manajemen menurut George R. Terry (1958), yang meliputi *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling* (POAC). Kerangka POAC (Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan/Pelaksanaan, dan pengawasan) yang dikemukakan Terry dan banyak dipakai dalam literatur manajemen, relevan sebagai kerangka operasional bagi lembaga pendidikan (Muin, 2023).

Peneliti menetapkan subjek penelitian secara purposive, yaitu: kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua Komunitas Belajar (Kombel) Sekolah, guru senior, guru yang mengikuti pembinaan, serta tenaga kependidikan yang relevan. Pemilihan ini dilakukan untuk mencapai research

objectives, yaitu memeroleh gambaran komprehensif praktik perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Teknik pengumpulan data melalui tiga cara: Wawancara mendalam, menggunakan pedoman semi-terstruktur untuk menggali pengalaman, persepsi, dan praktik manajerial; Observasi langsung pada kegiatan pelatihan, supervisi klinis, Komunitas Belajar (Kombel) Sekolah, workshop, mentoring, serta rapat evaluasi; Studi dokumentasi, dengan menelaah RKS/RKT, PKG, SKP, instrumen supervisi, laporan monitoring, program pembinaan, serta dokumen tindak lanjut.

Data dianalisis menggunakan analisis interaktif Miles, M., Huberman, M, Saldana (2014), melalui tiga tahap: (1) reduksi data, untuk memilah informasi sesuai aspek POAC; (2) penyajian data, dalam bentuk matriks, kategori tema, dan hubungan antar aspek manajerial; (3) penarikan kesimpulan dan verifikasi, dilakukan secara terus-menerus dengan triangulasi sumber, teknik, dan dokumen untuk memastikan keabsahan data. Dengan prosedur ini, penelitian menghasilkan pemahaman mendalam dan valid mengenai

manajemen pengembangan profesional guru sebagai upaya peningkatan kinerja di SMPN 1 Cimanggung.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **1. Perencanaan Pengembangan Profesional Guru sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Cimanggung Kabupaten Sumedang**

Perencanaan pengembangan profesional guru di SMPN 1 Cimanggung disusun melalui analisis kebutuhan (*needs assessment*) yang dilakukan oleh kepala sekolah bersama tim pengembang sekolah. Proses identifikasi kebutuhan didasarkan hasil supervisi akademik, penilaian kinerja guru, refleksi pembelajaran, dan rapat evaluasi sekolah. Temuan menunjukkan perencanaan belum sepenuhnya terdokumentasi bentuk dokumen rencana kerja pengembangan profesional (RKP) yang sistematis, tetapi gagasan dan arah program sudah tergambar melalui program kerja tahunan sekolah.

Walaupun demikian, kepala sekolah telah menetapkan sasaran utama peningkatan kompetensi pedagogik, peningkatan kemampuan digital, penguatan pengembangan

kurikulum merdeka, serta peningkatan keterampilan asesmen formatif. Guru dilibatkan melalui forum Komunitas Belajar untuk mengusulkan bentuk kegiatan seperti workshop, pelatihan, lesson study, supervisi klinis, dan mentoring. Namun, sebagian guru menyatakan belum pernah terlibat dalam penyusunan prioritas program secara penuh. Selain itu, proses perencanaan masih menghadapi kendala terkait keterbatasan sumber dana, terutama karena sekolah sangat bergantung pada dana BOS untuk pengembangan profesional. Program yang direncanakan pun harus disesuaikan dengan ketersediaan anggaran sehingga beberapa rencana pelatihan tidak dapat dilaksanakan secara optimal.

#### **2. Pengorganisasian Pengembangan Profesional Guru sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Cimanggung Kabupaten Sumedang**

Kepala sekolah membentuk struktur tim yang bertugas merancang dan mengimplementasikan program pengembangan profesional. Tim ini terdiri dari wakil kepala sekolah, ketua Komunitas Belajar (Kombel) Sekolah, koordinator kurikulum, dan beberapa guru senior sebagai mentor. Struktur organisasi ini mempermudah

pembagian tugas, seperti penyusunan jadwal, penyediaan sarana pelatihan, serta monitoring keikutsertaan guru. Praktiknya ditemukan fungsi koordinasi belum berjalan maksimal, misalnya, komunikasi antaranggota tim belum intens, beberapa informasi kegiatan tidak tersampaikan secara merata, dan peran Komunitas Belajar belum optimal karena masih berfokus pada penyusunan perangkat ajar daripada pengembangan profesional secara luas. Di sisi lain, beberapa guru mengaku belum jelas memahami peran dan alur komando ketika mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Pengorganisasian sumber daya, terkait penyediaan fasilitas pelatihan, masih bergantung sarana tersedia di sekolah. Keterbatasan sarana digital dan jaringan internet menjadi kendala dalam kegiatan pelatihan berbasis teknologi.

### **3. Pelaksanaan Pengembangan Profesional Guru sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Cimanggung Kabupaten Sumedang**

Pelaksanaan program pengembangan profesional guru di SMPN 1 Cimanggung meliputi kegiatan pelatihan internal, Komunitas Belajar, workshop kurikulum, supervisi klinis, mentoring guru baru, dan

kegiatan berbasis komunitas belajar. Praktik pelaksanaan menunjukkan bahwa kegiatan berjalan secara rutin setiap bulan, meskipun jenis kegiatan masih didominasi oleh workshop dan pelatihan teknis.

Guru-guru menyatakan bahwa kegiatan seperti *lesson study*, *coaching*, dan *peer review* masih jarang dilakukan. Beberapa guru mengikuti pelatihan eksternal, tetapi tidak semua hasil pelatihan diterapkan atau disebarluaskan melalui forum berbagi praktik baik. Selain itu, pelaksanaan supervisi klinis memberikan dampak positif karena guru mendapatkan umpan balik langsung dari kepala sekolah atau pengawas. Kendala pelaksanaan mencakup tingginya beban administrasi guru, keterbatasan waktu, resistensi sebagian guru senior terhadap metode, serta rendahnya literasi digital bagi sebagian guru.

### **4. Pengawasan Pengembangan Profesional Guru sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Cimanggung Kabupaten Sumedang**

Evaluasi dilakukan secara berkala melalui rapat triwulanan, supervisi akademik, dan penilaian kinerja guru. Kepala sekolah menggunakan instrumen monitoring

yang mencakup kehadiran guru pada pelatihan, keterlibatan dalam Komunitas Belajar, dan penilaian pasca-pelatihan. Keterlibatan guru dalam evaluasi relatif baik, terutama melalui diskusi reflektif setelah kegiatan workshop. Namun, temuan menunjukkan bahwa evaluasi belum berbasis indikator kinerja yang terukur. Laporan evaluasi belum secara konsisten memetakan dampak kegiatan pelatihan terhadap peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran. Selain itu, tidak ada mekanisme umpan balik tertulis secara formal untuk memerbaiki kegiatan berikutnya. Evaluasi fokus pada aspek administrasi, bukan kualitas penerapan hasil pelatihan.

Secara teoretis, perencanaan merupakan tahapan awal dalam manajemen yang berfungsi menentukan tujuan, menetapkan prioritas, serta menyusun strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam perspektif POAC, perencanaan yang efektif harus berbasis data, mengacu pada kebutuhan nyata, serta melibatkan partisipasi seluruh pemangku kepentingan (Sukirman dkk., 2023). Temuan penelitian menunjukkan bahwa perencanaan yang dilakukan

oleh kepala sekolah telah mengarah pada prinsip-prinsip tersebut, tetapi belum sepenuhnya terdokumentasi secara komprehensif. Fakta ini serupa dengan temuan penelitian Miramadhani dkk. (2024) yang menyatakan bahwa salah satu tantangan dalam pengembangan profesional guru di sekolah menengah kurangnya dokumen perencanaan yang sistematis sehingga pelaksanaan program menjadi tidak terarah dan evaluasi sulit dilakukan.

Perencanaan di SMPN 1 Cimanggung juga mengacu pada landasan kebijakan, seperti amanat UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas yang mewajibkan guru meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan, serta Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen memberikan penguatan yang lebih komprehensif terkait pengelolaan profesional guru, mencakup persyaratan memiliki kualifikasi akademik sesuai bidang tugas, kompetensi yang diperlukan, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan profesionalnya. Tinjauan aspek sistem nilai yang dikemukakan oleh Sanusi (2023), aspek perencanaan mencerminkan nilai-nilai etis dan logis dalam landasan

sistem nilai, di mana sekolah berupaya menyusun perencanaan yang relevan dengan kebutuhan profesional guru, sekaligus mempertimbangkan aspek etis berupa pemerataan kesempatan pelatihan bagi seluruh guru. Dengan demikian, perencanaan sudah menunjukkan arah yang positif, tetapi masih memerlukan penguatan pada aspek dokumentasi, partisipasi guru, dan pemetaan kebutuhan berbasis data.

Tahap pengorganisasian merupakan proses membentuk struktur kerja yang terkoordinasi dengan baik agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Konsep pengorganisasian ini menekankan pentingnya pembagian tugas, koordinasi, pelimpahan wewenang, serta pemanfaatan sumber daya secara optimal (Sukirman dkk., 2023). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan upaya pengorganisasian melalui pembentukan struktur tim pengembang profesional. Hal ini sejalan dengan konsep organizational modelling dalam proses penciptaan nilai, yang menekankan bahwa organisasi harus membangun struktur dan pola interaksi memungkinkan terjadinya peningkatan kompetensi

secara berkelanjutan. Kendala pada aspek koordinasi dan komunikasi menunjukkan bahwa struktur organisasi telah tersedia tetapi belum sepenuhnya berjalan efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Shindy Irnanda dkk. (2025) menyatakan bahwa keberhasilan pengembangan profesional guru sangat dipengaruhi oleh efektivitas koordinasi internal dan kejelasan alur informasi dalam tim pengembang sekolah.

Pengorganisasian di SMPN 1 Cimanggung juga mencerminkan nilai logis dan nilai etis dari landasan sistem nilai, seperti pembagian tugas berdasarkan kompetensi serta memperhatikan pemerataan kesempatan guru. Namun, kendala sarana menunjukkan bahwa nilai fisik-fisiologis sebagai pendukung aktivitas belajar profesional belum terpenuhi secara optimal. Dengan demikian, pengorganisasian berjalan tetapi memerlukan penguatan pada aspek koordinasi, komunikasi, dan penyediaan sarana pendukung.

Pelaksanaan dalam kerangka POAC, merupakan tahap pencapaian tujuan melalui implementasi program yang direncanakan. Pelaksanaan efektif memerhatikan keterlibatan aktif guru, penerapan strategi yang sesuai

dengan kebutuhan, serta integrasi teknologi pembelajaran. Temuan menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan profesional guru memiliki kekuatan pada aspek konsistensi kegiatan tetapi masih lemah pada aspek keberagaman bentuk pelatihan dan mekanisme tindak lanjut. Hal ini selaras dengan penelitian (Fera Ningrum dkk., 2025) yang menyebutkan bahwa pelatihan guru yang bersifat satu arah dan tidak diikuti tindak lanjut menyebabkan dampak peningkatan kompetensi menjadi tidak optimal. Kegiatan supervisi klinis dan mentoring menunjukkan penerapan nilai etis, nilai logis, dan nilai estetis dalam proses penciptaan nilai pendidikan. Proses interaksi pembinaan yang dilakukan secara humanis dan memberi ruang refleksi merupakan bentuk nilai estetis yang memperindah hubungan kerja profesional.

Pelaksanaan program dari perspektif kebijakan sudah sesuai dengan amanat Permendiknas No. 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), di mana guru wajib mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Meskipun pelaksanaan menunjukkan

kemajuan, sekolah perlu meningkatkan kualitas tindak lanjut kegiatan melalui mekanisme refleksi pembelajaran, forum berbagi praktik baik, serta penerapan model pembelajaran inovatif.

Evaluasi merupakan tahap penting dalam POAC, di mana organisasi menilai efektivitas pelaksanaan program dan melakukan perbaikan berkelanjutan. Menurut Sukirman dkk. (2023), evaluasi harus menggunakan indikator kinerja yang jelas, terukur, dan dapat digunakan untuk perencanaan berikutnya.

Temuan menunjukkan bahwa SMPN 1 Cimanggung telah melakukan evaluasi tetapi belum optimal pada aspek pengukuran dampak. Hal ini konsisten dengan penelitian Niwanda dkk. (2025) yang menemukan bahwa banyak sekolah masih mengukur keberhasilan pelatihan guru berdasarkan tingkat keikutsertaan, bukan perubahan kompetensi kualitas pembelajaran.

Evaluasi dalam manajemen pengembangan profesional guru di SMP Negeri 1 Cimanggung menjadi tahap krusial yang menentukan efektivitas seluruh proses pembinaan. Farihin (2021) menegaskan bahwa pengembangan profesional guru

merupakan sistem terpadu yang bersifat berkelanjutan, di mana evaluasi menjadi mekanisme untuk menilai pencapaian tujuan program pengembangan. Evaluasi tidak hanya menekankan pada partisipasi guru dalam berbagai kegiatan, tetapi juga mengukur sejauh mana kegiatan tersebut mampu meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Hasil evaluasi menjadi dasar untuk menilai kesesuaian antara capaian guru dengan standar profesional yang telah ditetapkan, sekaligus menjadi acuan bagi perencanaan program pengembangan berikutnya.

Pelaksanaan evaluasi di SMP Negeri 1 Cimanggung memanfaatkan data empiris dari Rapor Pendidikan yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Rapor Pendidikan menyediakan informasi terintegrasi mengenai capaian dan tantangan sekolah, termasuk rekomendasi prioritas yang dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam perbaikan mutu pendidikan. Berdasarkan gap kemampuan profesional yang teridentifikasi, kepala sekolah bersama tim manajemen menyusun tindak lanjut berupa program

pengembangan lebih spesifik, seperti pelatihan, Kombel Sekolah, supervisi akademik, dan refleksi. Evaluasi dilakukan melalui monitoring berkelanjutan, rapat evaluasi, dan analisis tindak lanjut, sehingga membentuk siklus berulang yang memungkinkan manajemen pengembangan profesional guru di sekolah berfungsi sebagai proses berkesinambungan, memastikan guru terus berkembang sesuai standar profesional, sekaligus menumbuhkan budaya mutu di sekolah

#### **D. Kesimpulan**

Manajemen pengembangan profesional guru di SMP Negeri 1 Cimanggung menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui pengelolaan yang sistematis, terencana, dan berkesinambungan. Perencanaan berbasis analisis kebutuhan, data Rapor Pendidikan, dan kesenjangan kompetensi guru menghasilkan program yang tepat sasaran.

Tahap pengorganisasian melibatkan pembagian tugas yang efektif, optimalisasi peran wakil kepala sekolah, koordinator Komunitas Belajar, dan kolaborasi antarguru, meskipun pemanfaatan kemitraan

eksternal masih dapat ditingkatkan. Pelaksanaan program meliputi pelatihan, workshop, supervisi klinis, mentoring, dan kegiatan Komunitas Belajar yang berdampak positif pada kompetensi pedagogik dan profesional guru. Evaluasi melalui monitoring berkelanjutan, rapat evaluasi, analisis tindak lanjut, dan pemanfaatan instrumen supervisi pencapaian tujuan pembinaan.

Implementasi manajemen pengembangan profesional guru berjalan dalam siklus POAC relatif terpadu dan terarah, menghasilkan perbaikan kinerja guru, peningkatan kualitas pembelajaran, dan penguatan budaya kerja kolaboratif. Efektivitas manajemen masih dipengaruhi oleh keterbatasan waktu guru, variasi motivasi individu, serta kebutuhan optimalisasi sumber daya pendukung. Temuan ini menegaskan peran strategis kepala sekolah sebagai manajer pendidikan dalam mengelola proses manajerial komprehensif. Model POAC yang diterapkan di SMP N 1 Cimanggung dijadikan rujukan sekolah lain untuk merancang strategi pengembangan profesional guru yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan, sekaligus mendorong peningkatan mutu pendidikan secara luas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alhabisy, F., Pettalongi, S. S., Wandi, W., & Islam, M. P. (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>
- Ashilla, O., Putri, O., Fauziyyah Salsabila, R., Marini, A., Guru, P., & Dasar, S. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 3(9), 659–668. <https://bajangjournal.com/index.php/JPDSH/article/view/7928>
- Eka Citra Dewi, D., Likai Tanjua, A., Puspasari, N., Nugraha, H., Meylindo, D., & Fatmawati Sukarno Bengkulu, U. (2024). Kinerja Guru dan Permasalahannya. *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 3(4), 161–171. <https://doi.org/10.58192/SIDU.V3I4.2729>
- Febriyanni, R., Amelia Sari, N., & Syarifah. (2022). Manajemen Pengembangan Karir Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 1 Langkat. *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 2(2), 121–131.
- Fera Ningrum, S., Ali Mustofa, T., Kunci, K., Peran, A., Sekolah, K., & Guru, P. (2025). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Profesionalitas Guru di MTS Muhammadiyah 7 Klego.

- Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(01), 367–378. <https://doi.org/10.30868/IM.V8I01.7782>
- Izudin, D. F. (2024). Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru Dalam Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran. *UNISAN JURNAL*, 3(4), 778–786. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/2318>
- Farihin, H. (2021). *Pengembangan Profesional Guru* (1 ed.). Aksara Satu.
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kinerja Guru. Dalam *Prof. Dr. Hj. Purnamawati , M.Pd. Dr. Ir. Amiruddin* (1 ed.). Magama.
- Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Miles, M., Huberman, M., Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3 ed.). Sage Publications.
- Miramadhani, A., Putri, A., & Faelasup, F. (2024). Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru. *JURNAL ILMU PENDIDIKAN & SOSIAL (SINOVA)*, 2(3), 253–266. <https://doi.org/10.71382/SINOVA.V2I3.155>
- Muin, A. (2023). *Manajemen Mutu Pendidikan* (H. Rahman, Ed.). IAIN Madura Press.
- Niwanda, A., Ilmi, N., & Anja Kusuma, E. (2025). Strategi kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru di SMA Al-Hidayah Medan: Indonesia. *Indonesian Journal of Innovation Science and Knowledge*, 2(4), 92–100. <https://doi.org/10.31004/IJISK.V2I4.155>
- Pikri, H., Martha, A., Pikri, H., & Martha, A. (2025). Manajemen Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan: Kajian Sekolah Dasar. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 2601–2611. <https://doi.org/10.30596/JMP-DMT.V4I2.14712>
- Ratnawulan, T., Ardiana, L., Rusmana, J., Kusmiyati, N., & Yuningsih, Y. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Implementasi di Satuan Pendidikan Tingkat Dasar* (M. Hidayat, Ed.; 1 ed., Vol. 17). Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang*

- Guru dan Dosen. Jakarta:  
Sekretariat Negara Republik  
Indonesia.
- Saifullah. (2024). *Kesinergian  
Manajemen Kinerja Guru  
Professional* (1 ed.). CV. Adanu  
Abimata.
- Sanusi, A. (2023). *Pendidikan untuk  
Kearifan: Mempertimbangkan  
kembali sistem nilai, belajar dan  
kecerdasan* (Y. Iriantara, Ed.;  
Digital). Nuansa Cendekia.
- Shindy Irnanda, Y., Ilmiah, R., & Islam  
Negeri Sunan Ampel Surabaya,
- U. (2025). Analisis  
Profesionalisme Guru dalam  
Meningkatkan Kualitas  
Pembelajaran. *Jurnal Studi Guru  
dan Pembelajaran*, 8(1), 338–350.  
[https://doi.org/10.30605/JSGP.8.  
1.2025.5678](https://doi.org/10.30605/JSGP.8.1.2025.5678)
- Sukirman, Suyono, & Santosa. (2023).  
*Manajemen Pendidikan Mutu  
Terpadu* (A. Nurlaeli, Ed.; 1 ed.).  
Nuta Media.
- Terry, G. R. (2010). *Principles of  
Management*. Jakarta: Bumi  
Aksara.