



STRATEGI KEPALA PESANTREN DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

Andika Faisal Lubis

Universitas Islam An Nur Lampung

Email: andika.faisal.lubis@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan strategi kepala prsantren dalam mengembangkan mutu sumber daya guru di Pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif. Data diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa strategi kepemimpinan Kepala Pesantren dalam mengembangkan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri terbagi ke dalam dua kegiatan strategi, yang pertama strategi formal yaitu guru ditugaskan oleh lembaga mengikuti pendidikan & latihan, baik yg dilakukan lembaga sekolah itu sendiri maupun oleh lembaga pendidikan/pelatihan, karena tuntutan pekerjaan untuk saat ini atau masa datang seperti: diikutkan kursus, pelatihan guru, seminar dan program MGMP. dan strategi non formal yaitu guru atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya seperti: Kedisiplinan, diskusi dan memberi motivasi.

Kata Kunci: Strategi Kepala Pesantren, Kompetensi Profesionalm, Mutu Pendidikan

Abstract

The research purpose of this study is explain the strategic management the head of the islamic boarding school in developing the quality of teachers resources at the Ath Thoifah Al Manshuroh Islamic Boarding School Tegowangi Plemahan - Kediri. The research method is descriptive research in qualitative approach. The survey research obtained from interview, observation and documentation. The results study find that the strategic leadership the head of islamic boarding school in developing professional competencies of teachers to improve education quality at the Ath Thoifah Al Manshuroh Islamic Boarding School Tegowangi Plemahan - Kediri is divided into two strategic activities, the first is a formal strategy where the teachers are assigned by the institution to take part in study & training, both carried out by the school institution itself or by educational/training institutions, due to current or future job demands such as: courses, teacher training, seminars and MGMP programs. and non-formal strategy where the teachers will and effort on their own to train and develop themselves which related to their work or position such as: discipline, discussion and motivation.

Keywords: Strategy of the Head of Islamic Boarding School, Professional Competence, Quality of Education

PENDAHULUAN

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan tertua di Nusantara. Di tengah-tengah kontestasi pendidikan modern, eksistensinya masih tetap bertahan (Kholifah et al., 2022). Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan model khas tersendiri bersaing hingga kini, bersaing dengan pendidikan modern yang cenderung berkiblat pada pendidikan barat sejak abad ke-19M. Pondok pesantren sebagai model sistem pendidikan pertama dan tertua di Indonesia, keberadaannya mengilhami model dan sistem-sistem yang ditemukan saat ini. Bahkan model pondok pesantren tidak lapuk dimakan zaman dengan segala perubahannya (Kompri, 2018).

Sejarah membuktikan besarnya kontribusi yang pernah dipersembahkan lembaga pondok pesantren, baik sejak zaman pra-penjajahan, penjajahan, kemerdekaan, pembangunan hingga era sekrang masih tetap dirasakan. Pondok pesantren telah terbukti memberikan andil yang sangat besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa (Asifudin, 2016). Secara khusus peran kepala pesantren dalam mengelola satuan pendidikan sedikitnya terdapat tujuh kegiatan seperti yang dijelaskan, bahwa “Pelaksanaan manajemen kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan kependidikan, pengadaan, pembinaan, pengembangan, promosi, dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan”. Dalam prakteknya ketujuh kegiatan tersebut harus berintegrasi secara terpadu karena dalam konteks manajerial semua sumber daya yang dimiliki pesantren harus diolah atau diramu agar saling menopang dan melengkapi dalam upaya mencapai tujuan pesantren secara efektif dan efisien (Moh. Mahfud MD, 2003).

Secara teoritis, upaya pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai dikondisikan untuk mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan organisasi (Munandar, 2020). Dalam pengertian yang lebih umum, pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan pegawai untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang. Dalam hal ini, seorang pimpinan dituntut untuk memiliki kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi yang dimiliki oleh organisasi, sehingga akan mampu menerapkan suatu cara yang tepat dalam melaksanakan program dan menggerakkan sumber daya organisasi yang dimilikinya. mengemukakan bahwa “strategi merupakan pola sasaran, tujuan atau maksud dan kebijakan utama serta rencana untuk mencapai tujuan tersebut”. Pendapat tersebut lebih menitikberatkan pada upaya pimpinan dalam menetapkan sasaran yang harus dicapai organisasi melalui suatu perencanaan yang akurat, matang dan sistematis (Warisno, 2019).

Saat ini, kompetensi profesional guru sangat penting dan diperlukan untuk dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik dan pengajar yang handal, apalagi dihadapkan pada situasi yang tidak menentu sebagai dampak dari pandemi covid-19 yang penuh dengan ketidakpastian (Riswadi, 2019). Dalam memberikan pelayanan pendidikan melalui proses pembelajaran, para penentu dan pemegang kebijakan strategis tentang pendidikan dalam prakteknya mengandalkan guru untuk dapat melaksanakannya dengan baik. Para orang tua siswa, manakala menuntut satuan pendidikan agar dapat memberikan layanan prima kepada para siswa, guru lagi yang diandalkan, Apalagi siswa, tumpuan harapan dalam berbagai bentuk pembelajaran fokus kepada guru.

Oleh karena itu, kompetensi profesional guru sangat urgent untuk diteliti agar jika terdapat kelemahan dapat segera ditemukan solusi untuk mengatasinya (Hamidah et al., 2021). Apabila dibiarkan berlarut-larut, dampak negatifnya akan sangat besar, bukan hanya kepada siswa yang merupakan stakeholder utama, melainkan akan berdampak pada aspek lain dalam kehidupan, terutama masa depan bangsa. Sementara itu, persaingan semakin tinggi, di mana bangsa Indonesia dituntut untuk memiliki daya saing yang kuat agar dapat beradaptasi dengan kehidupan global yang semakin menggobal dipicu oleh semakin canggihnya teknologi, terutama teknologi informasi dan komunikasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yang berusaha mendiskripsikan data yang ada juga mengungkapkan suatu masalah dalam keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya, sehingga bersifat sekedar mengungkapkan fakta (fact finding). Jadi maksud penelitian kualitatif deskriptif disini adalah penelitian yang menggambarkan atau memaparkan data yang diperoleh peneliti yang berkaitan dengan pembahasan pelaksanaan strategi pengembangan kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan Kediri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah-langkah Kepala Pesantren dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri

Kepala pesantren memiliki peran yang sangat besar dalam keberlangsungan kegiatan pendidikan di pesantren. Kepala pesantren bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi pesantren, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepala pesantren dalam meningkatkan kompetensi profesional guru harus mempunyai strategi agar tugas kepemimpinannya berjalan dengan dengan lancar. Ustadz Achmad Handika, Lc, MA selaku kepala pesantren berusaha mengupayakan

bagaimana agar guru yang ada di pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri bisa meningkatkan kompetensi profesional, strategi yang dilakukan antara lain: Diikutkan kursus dan pelatihan guru yang berkaitan dengan pengembangan. Mengikutkan guru dalam Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Guru (PPTG) dan tenaga kependidikan pada umumnya. Hal ini dimaksudkan agar guru mampu merespon perubahan dan tuntutan perkembangan IPTEK dan kemajuan kemasyarakatan, termasuk perubahan sistem pendidikan dan pembelajaran secara mikro (Danim).

Ustadz Achmad Handika, Lc, MA selaku kepala pesantren berusaha mengupayakan bagaimana agar guru yang ada di pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri, sering mengikutkan para guru dalam pelatihan, seminar, diklat dalam rangka meningkatkan prestasi dan wawasan tentang pendidikan baik dengan mengirim untuk mengikuti pelatihan diluar ataupun dengan mengadakan pelatihan dengan mendatangkan nara sumber ke pesantren. Diklat dapat dilangsungkan dari bilangan jam sampai bilangan bulan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan. Diklat dapat diselenggarakan dengan materi sesuai dengan kebutuhan atau keinginan sehingga hampir semua fungsi pendidikan di sekolah dapat di diklatkan: manajemen, kepemimpinan, proses belajar mengajar, administrasi, dll.

Karena program diklat begitu fleksibel maka diklat sering dijadikan jalan keluar untuk mengatasi masalah kualitas guru di pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri. Kemudian catatan yang perlu diperhatikan agar diklat dapat benar-benar menjadi solusi bagi masalah mutu guru adalah bahwa pelaksanaan diklat hendaknya focus dan konsisten terhadap tujuan. Mengikutkan Program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Ustadz Achmad Handika, Lc, MA selaku kepala pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri menginstruksikan kepada kepala sekolah agar memperhatikan perkembangan guru salah satunya dengan cara para guru diminta mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran sama halnya dengan KKG, yang merupakan suatu organisasi guru yang dibentuk untuk menjadi forum komunikasi yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari di lapangan. Guru sangat terbantu dan banyak mengambil manfaat karena adanya kegiatan ini diantara manfaatnya adalah para guru lebih menguasai materi dan memiliki solusi dari problem yang dihadapi dalam kegiatan belajar mengajar.

Tentang tujuan MGMP Wina Sanjaya menjelaskan , ada beberapa tujuan untuk diselenggarakanya MGMP ini, yaitu: Untuk memotivasi guru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional; Untuk meningkatkan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan

pemerataan mutu pendidikan; Untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-haridan mencari solusi alternatif pemecahanya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing,guru,kondisi sekolah,dan lingkunganya; Untuk membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi,kegiatan kurikulum,metodologi,dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan; Untuk saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil lokakarya, simposium, seminar, diklat, classroom action research, referensi,dan lain-lain kegiatan profesional yang di bahas bersama-sama (Sanjaya, 2016).

Pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan – Kediri berupaya untuk selalu mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk peserta didik maupun para pengajar dan seluruh tenaga kependidikan. Selama peneliti berada di pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan – Kediri peneliti melihat bahwa ustadz Achmad Handika, Lc, MA. merupakan orang yang terdepan dalam memberikan contoh kedisiplinan, dimulai dari halaqoh tahfidz setelah subuh sampai kegiatan belajar mengajar di kelas dimulai beliau menemani dan memandu kegiatan kegiatan tersebut, bahkan peneliti saksikan beliau tidak pulang kerumah kecuali setelah memastikan semua kekuatan telah berjalan dengan baik. Karena sikap ustadz Achmad Handika, Lc, MA seperti ini, guru-guru menjadi rajin dan segan jika datangnya terlambat. Kemudian jika ada guru yang tidak masuk atau berhalangan mengajar guru tersebut wajib memberi surat izin beserta alasan yang dapat diterima dan wajib memberi tugas kepada peserta didik. Jadi meskipun guru tidak hadir siswa tetap bisa melakukan proses pembelajaran sebagaimana mestinya. Kedisiplinan tidak hanya ditujukan pada peserta didik akan tetapi guru dan tenaga kependidikan juga perlu ditingkatkan kedisiplinannya karena mereka semua sebagai contoh bagi peserta didiknya.

Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan dengan melalui orang lain atau karyawan, mereka diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi para karyawan.dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan mereka dan berusaha untuk menyiapkan alat-alat pemenuhan kebutuhan para karyawan maka seorang pemimpin akan dapat mendorong para karyawannya untuk bekerja lebih giat. Ustadz Achmad Handika, Lc, MA selaku kepala pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan – Kediri memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi itu dapat ditumbuhkan melalui:

Sarana yang menunjang dan memadai merupakan harapan dari semua lembaga pendidikan, termasuk harapan dari ustadz Achmad Handika, Lc, MA selaku kepala pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan – Kediri adalah berusaha untuk memperbaiki sarana yang ada, agar guru merasa nyaman dalam mengajar. Prasarana atau perlengkapan juga merupakan penunjang dalam proses

belajar mengajar. Profesionalisme tenaga pendidikan perlu ditingkatkan, untuk itu Ustadz Achmad Handika, Lc, MA selaku kepala pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang berbeda satu dengan yang lainnya, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya.

Ustadz Achmad Handika, Lc, MA selaku kepala pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri memotivasi semua tenaga pendidik dan staf guru lain untuk terus berkreasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Meningkatkan kompetensi profesional guru membutuhkan motivasi dan dukungan dari berbagai pihak, dorongan atau motivasi tidak hanya datang dari kepala pesantren akan tetapi semua guru juga memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Kendala-kendala yang dihadapi Kepala Pesantren dalam Pengembangan Kompetensi Guru.

Dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, strategi yang dijalankan oleh kepala pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri tidak selamanya berjalan sesuai dengan yang diharapkan, selalu mengalami kendala - kendala, kendala yang terjadi berdasarkan wawancara dan observasi antara lain:

- a. Kendala pada upaya pengembangan kompetensi kurang atau keterbatasan penguasaan IT di sekolah dan keterbatasan waktu.
- b. Kendala pada upaya pengembangan kompetensi penguasaan materi adalah kurang kreatifnya guru dalam proses pembelajaran di kelas dan kurang banyaknya koleksi buku atau fasilitas sekolah.

Menjadi guru merupakan profesi yang mulia karena seorang guru membutuhkan kesungguhan, keseriusan dan ketulusan pengabdian dari hati dalam mengajar murid-muridnya. Seorang guru harus amanah dalam mengemban tugasnya. Seperti namanya, guru, yaitu digugu lan ditiru, yakni seseorang yang dapat memberikan panutan, contoh atau teladan kepada muridnya dengan bersikap arif dan bijaksana. Sehingga mereka harus membimbing dan menuntun untuk menjadikan seseorang pintar dan dewasa dalam berpikir dan bertindak. Seperti yang dikatakan oleh Wina Sanjaya bahwa "Seorang guru yang sadar akan profesinya itu hendaknya jangan terkungkung dalam menjalankan rutinitas harian dengan mengajar saja, tanpa ketulusan untuk terus mengasah kemampuan dan kreatifitasnya. Tetapi peranan guru juga harus memperhatikan aspek-aspek lain dalam menunjang kualitas pengajaran di kelas" (Sanjaya, 2016).

Peranan guru harus didasari atas komitmen mendidik dengan tujuan mulia yaitu melahirkan generasi-generasi masa depan yang unggul dan cerah. Karena guru yang cerdas dan kreatif akan melahirkan output murid-murid yang cerdas dan kreatif juga. Oleh karena itu guru harus mampu mengeksplorasi semua potensi dan kemampuan dirinya. Guru harus akrab dengan berbagai sumber keilmuan dan media informasi baik cetak maupun elektronik. Guru berupaya untuk terus bisa mengikuti perkembangan jaman sehingga cakrawala berpikirnya akan terbuka dan mendapatkan banyak informasi sehingga menambah wacana untuk melakukan suatu aktifitas pembelajaran yang inovatif dan kreatif.

Model Pengembangan In-Service Education/In Service Training dalam Meningkatkan Profesional Guru

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dilapangan bahwa sebagai tenaga profesional, guru dituntut memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah. Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dapat dilakukan melalui kegiatan diklat, pelatihan, dan pendidikan. Pembinaan guru pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri dilakukan dalam kerangka pembinaan profesi dan karier. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Sedangkan pembinaan karier sebagaimana dimaksud dalam hal ini meliputi penugasan dan promosi.

Untuk meningkatkan profesionalisme guru dibutuhkan peran serta semua pihak untuk saling memberikan keteladanan sehingga guru yang belum profesional menjadi profesional dan yang sudah profesional menjadi lebih profesional. Salah satu metode atau model yang dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya yaitu melalui program in service training. Program In service training dapat memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalismenya dalam menjalankan tugasnya.

Pelaksanaan dari program in service training ini juga memberikan keuntungan atau manfaat baik bagi pegawai (guru) maupun bagi lembaga pendidikan di pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri. Manfaat in service training bagi guru antara lain meningkatkan kemampuan guru dalam menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi, memberikan dorongan guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya, meningkatkan kemampuan guru untuk mengatasi stres, frustasi dan konflik yang nantinya bisa memperbesar rasa percaya pada diri sendiri, menambahkan informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka menambah pengetahuan baik pengetahuan secara teknik maupun intelektual, serta mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dimasa depan.

Pelaksanaan program secara formal yaitu guru ditugaskan oleh lembaga mengikuti pendidikan dan latihan, baik yang dilakukan lembaga sekolah itu sendiri maupun oleh lembaga pendidikan/pelatihan, karena tuntutan pekerjaan untuk saat ini atau masa datang. Kegiatan ini bisa dilakukan melalui seminar, workshop, dan lain-lain.

Sedangkan pengembangan secara informal yaitu guru atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya. Pembinaan dan pengembangan profesi karir guru, termasuk juga tenaga kependidikan pada umumnya, dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat, antara lain seperti berikut ini. Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi yang belum dimiliki oleh guru lain, dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.

Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugastugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya. MGMP dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya. Workshop dapat dilakukan misalnya dalam kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP, dan sebagainya. Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang dialami di sekolah. Melalui diskusi berkala diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya.

KESIMPULAN

Dari pembahasan hasil penelitian di pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri tentang "Strategi Kepala Pesantren Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri" dan dirumuskan sesuai dengan rumusan masalah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Langkah-langkah strategi kepemimpinan Kepala Pesantren dalam mengembangkan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri terbagi ke dalam dua kegiatan strategi, yang pertama strategi formal yaitu guru ditugaskan oleh lembaga mengikuti pendidikan & latihan, baik yg dilakukan

lembaga sekolah itu sendiri maupun oleh lembaga pendidikan/pelatihan, karena tuntutan pekerjaan untuk saat ini atau masa datang seperti: diikutkan kursus, pelatihan guru, seminar dan program MGMP. dan strategi non formal yaitu guru atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya seperti: Kedisiplinan, diskusi dan memberi motivasi.

Ada beberapa kendala yang dihadapi dalam mengembangkan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri kendala-kendalanya antara lain: kurang atau keterbatasan penguasaan IT di sekolah dan keterbatasan waktu, kurang kreatifitas guru dalam proses pembelajaran di kelas dan kurang banyaknya koleksi buku atau fasilitas sekolah, serta kurang adanya hasil karya ilmiah yang dibuat oleh guru-guru. Model pengembangan kompetensi profesional guru yang disarankan ke depan dalam meningkatkan mutu pendidikan di pesantren Ath Thoifah Al Manshuroh Tegowangi Plemahan - Kediri salah satu model yang dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya yaitu melalui program In service training karena program In service training dapat memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalismenya secara kontinu dari sisi pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan dan sikap-sikap para guru dan tenaga-tenaga kependidikan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asifudin, A. J. (2016). Manajemen Pendidikan untuk Pondok Pesantren. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(November), 355–366.
- Hamidah, A. Z., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). MANAJEMEN KURIKULUM DALAM MENINGKATKAN KARAKTER RELIGIUS PESERTA DIDIK. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 7(02), 1–15.
- Kholifah, S., Sutra, D. K., Nasution, R., Rifai, R., & Murtafi'ah, N. H. (2022). Improving Quality of Tahfidz Islamic Boarding Schools through Agrosocial-Based Education Financing Management Practices. *Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature*, 2(2), 149–154. <https://doi.org/10.54012/jcell.v2i2.91>
- Kompri. (2018). Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren. In *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren* (pp. 1–4).
- Moh. Mahfud MD. (2003). *Modernisasi Sistem Pendidikan Pesantren Salafiyah Nur*. 105(3), 129–133.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BDsuQOHoCi4J:https://media.neliti.com/media/publications/9138-ID-perlindungan-hukum-terhadap-anak-dari-konten-berbahaya-dalam-media-cetak-dan-ele.pdf+&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>
- Munandar, A. (2020). Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan Islam. *NUR EL-*

ISLAM : Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan, 6(2), 73-97.
<https://doi.org/10.51311/nuris.v6i2.132>

Riswadi. (2019). *Kompetensi Profesional Guru* (A. Mubarok (ed.)). uwais inspirasi indonesia.

Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>