



Manajemen Akses Pemerataan Pengembangan Profesional Guru melalui Pendidikan Profesi Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta

Nadya Nahdatus Sholihah¹, Cece Nurhikmah², Ahmad Sayuti³, Dede Supriyatna⁴,
Deden Saepudin⁵

¹Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Muhajirin Purwakarta, Indonesia

e-mail: nahdatussholihahnadya@gmail.com, cecenurhikmah01@gmail.com,

sayutiahmad51@gmail.com, dedesupriyatna6597@gmail.com,

densae.saepudin@gmail.com

Submitted: 12-06-2026	Revised : 15-07-2026	Accepted: 16-08-2026	Published: 30-09-2026
-----------------------	----------------------	----------------------	-----------------------

ABSTRACT. *Teacher Professional Education is a strategic pathway for strengthening teacher competence in Indonesia, yet access may remain uneven when schools depend on centralized quotas and eligibility rules. This study analyzes Teacher Professional Education management at Madrasah Tsanawiyah Swasta Uswatun Hasanah Purwakarta, focusing on planning, participant priority, distribution, and institutional responses to access barriers. Using a qualitative case-study design, data were collected through in-depth interviews, observation, and document analysis and analyzed through data reduction, display, and conclusion verification with triangulation and member checking. The findings show that planning was mainly reactive to Ministry of Religious Affairs schedules and quotas. Seniority influenced internal priority, while quota allocation, degree-subject linearity, and qualifications below the bachelor's level restricted eligibility. Only 4 of 13 teachers (about 31%) had participated. The novelty is the identified gap between smooth administrative management and equitable professional-development access. The study recommends proactive needs mapping, transparent internal criteria, clearer eligibility communication, qualification upgrading, and evidence-based quota advocacy.*

Keywords: *teacher professional development, Teacher Professional Education, educational management, equity; madrasah*

ABSTRAK. Pendidikan Profesi Guru merupakan jalur strategis untuk meningkatkan kompetensi guru di Indonesia, tetapi aksesnya dapat tidak merata ketika madrasah bergantung pada kuota terpusat dan persyaratan kelayakan. Penelitian ini menganalisis manajemen Pendidikan Profesi Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Uswatun Hasanah Purwakarta dengan fokus pada perencanaan, penentuan prioritas, distribusi peserta, dan respons lembaga terhadap hambatan akses. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan verifikasi kesimpulan dengan triangulasi serta member check. Hasil menunjukkan bahwa perencanaan masih reaktif terhadap jadwal dan kuota Kementerian Agama. Senioritas memengaruhi prioritas internal, sedangkan kuota jenjang, linearitas ijazah, dan kualifikasi di bawah S1 membatasi kelayakan. Baru 4 dari 13 guru atau sekitar 31% yang telah mengikuti Pendidikan Profesi Guru. Kebaruan penelitian terletak pada kesenjangan antara kelancaran administrasi dan pemerataan akses pengembangan profesional. Implikasinya, madrasah perlu melakukan pemetaan kebutuhan, menetapkan kriteria prioritas transparan, memperjelas komunikasi persyaratan, mendorong peningkatan kualifikasi, dan melakukan advokasi kuota berbasis data.

Kata kunci: *pengembangan profesional guru; PPG; manajemen pendidikan; pemerataan; madrasah*



A. PENDAHULUAN

Pengembangan profesional guru semakin dipandang sebagai komponen inti mutu pendidikan karena guru perlu terus memperbarui pengetahuan pedagogik, pemahaman bidang studi, praktik pembelajaran di kelas, dan pertimbangan profesional. Berbagai penelitian pada konteks pendidikan yang berbeda menunjukkan bahwa pengembangan profesional lebih berpeluang memengaruhi praktik mengajar apabila dilaksanakan secara berkelanjutan, terkait langsung dengan pekerjaan guru, didukung kolaborasi, serta disertai umpan balik atau pendampingan (Darling-Hammond et al., 2017; Kraft et al., 2018; Thurlings & den Brok, 2017). Namun, pada tingkat satuan pendidikan, keikutsertaan guru tidak hanya ditentukan oleh motivasi individu. Kondisi organisasi, kepemimpinan, komunikasi, ketersediaan sumber daya, dan rutinitas kelembagaan ikut menentukan apakah guru benar-benar dapat mengakses kesempatan pengembangan profesional (Admiraal et al., 2021; Rahman, 2022). Kondisi tersebut menjadikan pengembangan profesional guru sebagai persoalan manajemen sekaligus persoalan pedagogik.

Di Indonesia, Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) merupakan salah satu jalur utama untuk memperkuat kompetensi profesional dan memperoleh sertifikat pendidik. Penelitian terkini pada umumnya menunjukkan kontribusi positif PPG terhadap kompetensi pedagogik dan profesional, termasuk dalam perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, pembelajaran berbantuan teknologi, serta kepercayaan diri profesional guru (Mardhatillah & Surjanti, 2023; Saifullah et al., 2024; Ridwanudin & Takiddin, 2025). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa peserta menilai PPG relevan bagi pertumbuhan profesional, meskipun masih terdapat tantangan berupa beban akademik, pelaksanaan program, pendampingan, dan dukungan kelembagaan (Erniati et al., 2025; Wahyudin & Aripin, 2025). Kerangka kebijakan PPG juga terus berkembang melalui regulasi nasional dan ketentuan teknis Kementerian Agama bagi guru madrasah.

Persoalan yang tetap muncul adalah bahwa manfaat pengembangan profesional sangat bergantung pada siapa yang dapat mengaksesnya. Kajian mengenai pengembangan guru di Indonesia di luar PPG telah mencatat ketidakmerataan paparan pelatihan, pentingnya tata kelola yang adil dan proporsional, serta pengaruh kepemimpinan sekolah dan sistem dukungan lokal terhadap pembelajaran profesional (Arwildayanto et al., 2023; Lim et al., 2020). Penelitian mengenai pengembangan profesional berbasis digital dan komunitas juga menunjukkan bahwa desain kelembagaan dapat mengurangi hambatan akses dan memperluas pembelajaran profesional bagi guru yang sebelumnya kurang terlayani (Liang et al., 2023; Patahuddin et al., 2022). Pada saat yang sama, analisis jangka panjang terhadap reformasi pengembangan profesional guru di Indonesia menunjukkan bahwa perubahan desain program tidak otomatis menyelesaikan persoalan tata kelola dan implementasi (Revina et al., 2023). Oleh sebab itu, efektivitas pada tingkat peserta perlu dianalisis bersama dengan pengelolaan akses pada tingkat satuan pendidikan.

Persoalan tersebut menjadi semakin penting pada madrasah swasta karena pola ketenagaan, kualifikasi akademik, penugasan mata pelajaran, dan sistem kuota eksternal dapat saling berinteraksi. MTsS (Madrasah Tsanawiyah Swasta) Uswatun Hasanah Purwakarta merupakan kasus yang relevan untuk dikaji. Data dokumentasi dalam skripsi menunjukkan bahwa seluruh 13 guru telah tercatat secara administratif dalam EMIS, tetapi baru empat guru yang mengikuti PPG. Komposisi peserta terdiri atas satu guru Aqidah, dua guru Pendidikan Agama Islam (PAI), dan satu guru Bahasa Inggris, sedangkan sebagian besar mata pelajaran umum lainnya belum terwakili. Bukti ini memperbaiki asumsi awal bahwa kepesertaan PPG sepenuhnya terkonsentrasi pada mata pelajaran keagamaan; persoalan yang lebih tepat adalah

rendahnya cakupan kepesertaan secara keseluruhan dan belum meratanya keterwakilan antarmata pelajaran.

Sebagian besar penelitian terdahulu mengenai PPG menekankan hasil kompetensi, efektivitas program, atau persepsi peserta. Perhatian terhadap cara satuan pendidikan mengelola akses PPG di bawah jadwal terpusat, keterbatasan kuota, dan persyaratan kelayakan masih relatif terbatas. Kesenjangan ini penting karena suatu madrasah dapat terlihat tertib secara administratif, tetapi belum memiliki mekanisme sistematis untuk memetakan kebutuhan, menetapkan prioritas secara transparan, dan memantau distribusi kesempatan pengembangan profesional. Penelitian ini karena itu menggeser unit analisis dari PPG sebagai program pelatihan menjadi PPG sebagai kesempatan pengembangan profesional yang perlu dikelola di dalam organisasi madrasah.

Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana MTsS Uswatun Hasanah Purwakarta merencanakan keikutsertaan guru dalam PPG, menentukan prioritas, merespons keterbatasan kuota dan kualifikasi, serta memaknai konsekuensi dari kepesertaan yang belum merata. Artikel ini mengajukan argumen bahwa kelancaran administrasi tidak dapat disamakan dengan pemerataan akses pengembangan profesional. Pembahasan diawali dengan metode studi kasus kualitatif, kemudian menyajikan temuan mengenai cakupan kepesertaan, perencanaan, mekanisme prioritas, hambatan akses, dan respons kelembagaan, sebelum mendiskusikan implikasinya bagi manajemen pendidikan dan pemerataan pengembangan profesional guru.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus karena fenomena yang dikaji dibatasi pada satu lembaga pendidikan dan memerlukan pemahaman kontekstual mengenai kebijakan, praktik administrasi, dan pengalaman guru. Penelitian dilaksanakan di MTsS Uswatun Hasanah Purwakarta. Kegiatan lapangan direncanakan berlangsung pada Maret hingga Juli 2026 yang mencakup observasi awal, pengumpulan data lapangan, analisis, dan penyusunan laporan akhir. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam merencanakan penelitian, melakukan wawancara dan observasi, menelaah dokumen, menafsirkan data, dan menyusun laporan penelitian.

Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih informan yang memiliki pengetahuan langsung mengenai pengelolaan dan kepesertaan PPG. Rancangan penelitian menetapkan sedikitnya lima informan yang mewakili empat peran, yaitu kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, satu guru yang telah mengikuti PPG, serta sedikitnya dua guru dari mata pelajaran berbeda yang ingin mengikuti PPG tetapi belum memperoleh kesempatan. Informan dipilih berdasarkan keterwakilan peran dan keterlibatan langsung dalam administrasi guru, proses pengajuan, atau pelaksanaan PPG. Dokumentasi madrasah mengenai 13 guru digunakan sebagai data administratif kontekstual dan tidak berarti seluruh 13 guru menjadi informan wawancara.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik yang saling melengkapi. Observasi lapangan digunakan untuk mengamati lingkungan kerja, administrasi guru, pengelolaan data PPG, serta komunikasi antara pimpinan dan guru. Wawancara mendalam menggali perencanaan tahunan, kriteria prioritas, persepsi terhadap keadilan distribusi kesempatan, hambatan administratif dan struktural, serta kemungkinan solusi. Analisis dokumen meliputi data guru berdasarkan mata pelajaran, status kepesertaan PPG, arsip administrasi internal, dokumen profil madrasah, peraturan dan surat edaran pemerintah, serta dokumentasi pendukung penelitian. Penggunaan beberapa sumber data menjadi penting karena penelitian ini membandingkan persepsi manajerial dengan bukti dokumentasi.

Analisis data mengikuti model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, serta penarikan atau verifikasi kesimpulan. Bukti wawancara dan dokumentasi yang relevan terlebih dahulu diseleksi dan diorganisasikan berdasarkan fokus penelitian, yaitu perencanaan PPG, prioritas kepesertaan, distribusi antarmata pelajaran, hambatan, dan respons kelembagaan. Data yang telah direduksi kemudian disajikan secara naratif dan tabular untuk mengidentifikasi hubungan maupun ketidaksesuaian antartemuan. Kesimpulan diperiksa kembali terhadap sumber yang tersedia sebelum diintegrasikan ke dalam pembahasan. Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber antara pimpinan dan guru, triangulasi teknik antara wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta member check kepada informan. Prosedur etika yang tercantum dalam skripsi meliputi informed consent, kerahasiaan, anonimitas apabila diperlukan, partisipasi sukarela, dan hak informan untuk mengundurkan diri tanpa konsekuensi negatif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Cakupan Kepesertaan dan Keterwakilan Mata Pelajaran

Profil dokumentasi menunjukkan bahwa MTsS Uswatun Hasanah memiliki 13 guru atau tenaga kependidikan yang tercatat dalam data madrasah, dan seluruhnya telah memiliki EMIS sebagai prasyarat administratif dasar. Meskipun demikian, pada saat penelitian baru empat guru yang telah mengikuti PPG atau sekitar 31% dari jumlah keseluruhan. Keempat peserta tersebut terdiri atas satu guru Aqidah, dua guru Pendidikan Agama Islam (PAI), dan satu guru Bahasa Inggris. Sembilan guru lainnya belum mengikuti PPG. Dengan demikian, bukti akhir tidak menunjukkan bahwa PPG sepenuhnya terkonsentrasi pada PAI, tetapi menunjukkan bahwa guru mata pelajaran keagamaan lebih banyak terwakili dan sebagian besar mata pelajaran umum belum memiliki peserta PPG.

Perencanaan Reaktif dalam Sistem Kepesertaan Terpusat

Wawancara dengan kepala madrasah dan wakil kepala bidang kurikulum menunjukkan bahwa kepesertaan PPG belum sepenuhnya direncanakan secara mandiri oleh madrasah. Madrasah bergantung pada jadwal dan kuota yang diumumkan melalui Kementerian Agama, sehingga pimpinan madrasah dapat menyiapkan guru secara administratif tetapi tidak dapat menentukan sendiri waktu maupun jumlah peserta. Kepala madrasah menjelaskan bahwa madrasah mengikuti jadwal dan kuota tahunan dari Kementerian Agama, bukan menetapkan terlebih dahulu siapa yang pasti berangkat. Pola ini menempatkan madrasah terutama sebagai fasilitator administratif. Karena itu, perencanaan internal lebih banyak diarahkan pada pemeliharaan data dan kesiapan kelayakan guru daripada penyusunan urutan kepesertaan multiyear berdasarkan kebutuhan mata pelajaran.

Mekanisme Prioritas: Senioritas, Kuota, dan Kelayakan

Pada berbagai kelompok informan, senioritas atau lama masa kerja muncul sebagai pertimbangan informal yang paling konsisten dalam menentukan prioritas. Wakil kepala bidang kurikulum menjelaskan bahwa guru yang lebih lama mengabdikan umumnya lebih dahulu diprioritaskan dibandingkan guru yang lebih baru. Namun, preferensi internal dapat dikalahkan oleh desain kuota eksternal. Seorang guru yang belum mengikuti PPG menjelaskan bahwa pada periode sebelumnya kuota secara khusus dialokasikan bagi guru Madrasah Ibtidaiyah (MI), bukan guru Madrasah Tsanawiyah (MTs). Dalam kondisi tersebut, guru MTs yang berminat tidak dapat mendaftar meskipun pihak madrasah bersedia mendukung keikutsertaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa prioritas terbentuk melalui

interaksi antara pertimbangan tingkat madrasah dan jendela kelayakan yang ditentukan dari luar.

Kelayakan akademik menjadi penyaring tambahan. Penelitian menemukan adanya guru dengan latar belakang pendidikan yang tidak linear dengan mata pelajaran yang diampu dan guru dengan kualifikasi tertinggi Diploma Tiga (D3), di bawah kualifikasi sarjana (S1) yang dipersyaratkan untuk pengajuan PPG. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemilikan EMIS saja tidak menjamin kesiapan mengikuti PPG. Seorang guru yang belum mengikuti PPG juga menceritakan adanya kesalahpahaman pribadi mengenai persyaratan kualifikasi akademik yang menyebabkan kesempatan pada salah satu periode terlewat. Karena pengalaman ini berasal dari satu informan, penelitian tidak menggeneralisasikannya sebagai masalah struktural yang berlaku bagi seluruh guru. Namun, kasus tersebut tetap menunjukkan kelemahan komunikasi: persyaratan formal mungkin tersedia, tetapi guru tetap memerlukan penjelasan internal yang tepat waktu dan mudah dipahami.

Kelancaran Operasional yang Dipersepsikan dan Akses yang Belum Merata

Pimpinan madrasah pada umumnya menyatakan bahwa pengelolaan PPG tidak menimbulkan masalah operasional yang berarti. Keterbatasan jumlah guru di madrasah swasta tidak dipersepsikan mengganggu pelaksanaan program maupun pembelajaran sehari-hari secara serius. Seorang guru yang telah menyelesaikan PPG menyebut adanya kendala sementara ketika tugas praktik pembelajaran bertepatan dengan libur semester sehingga peserta didik tidak tersedia, tetapi tugas tersebut tetap dapat diselesaikan karena waktu pengumpulan memungkinkan penyesuaian. Guru yang belum mengikuti PPG juga mengamati bahwa rekan yang mengikuti PPG tetap mampu menjalankan kewajiban mengajar. Dengan demikian, dari sisi operasional program dipandang dapat dikelola.

Namun, bukti dokumentasi memberikan sudut pandang yang berbeda mengenai pemerataan. Hanya empat dari tiga belas guru yang telah mengikuti PPG dan sebagian besar guru mata pelajaran umum belum terwakili. Temuan utama bukanlah pertentangan mengenai apakah PPG mengganggu operasional madrasah, melainkan perbedaan antara dua dimensi evaluasi, yaitu kontinuitas operasional dan distribusi akses. Tidak adanya gangguan besar tidak membuktikan bahwa kesempatan pengembangan profesional telah terdistribusi secara merata. Kesenjangan antara persepsi dan data ini menjadi temuan analitis penting karena menunjukkan bahwa praktik pemantauan madrasah lebih menekankan apakah program dapat berjalan daripada apakah kepesertaannya luas, seimbang, dan berkembang secara bertahap.

Respons Kelembagaan terhadap Hambatan Akses

Respons jangka panjang utama madrasah adalah regenerasi bertahap dan peningkatan kualifikasi. Pimpinan mendorong guru yang latar belakang pendidikannya tidak linear dengan penugasan mengajar, serta guru yang masih berkualifikasi D3, untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 yang lebih sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Strategi ini dimaksudkan untuk menambah jumlah guru yang memenuhi persyaratan PPG pada periode berikutnya. Madrasah juga mengantisipasi adanya kegiatan penilaian kinerja bagi guru yang telah menyelesaikan PPG. Namun, skripsi tidak menemukan adanya pedoman internal tertulis tentang prioritas PPG, peta jalan kepesertaan berdasarkan mata pelajaran, atau indikator pemerataan tahunan yang formal. Respons yang ada karena itu bersifat pengembangan, tetapi masih sangat bergantung pada peningkatan kualifikasi individu di masa depan dan kesempatan seleksi eksternal.

Pembahasan

Temuan penelitian menegaskan bahwa pengembangan profesional guru perlu dianalisis sebagai proses organisasi dan tata kelola, bukan hanya sebagai intervensi pelatihan. Berbagai penelitian PPG umumnya menekankan peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional peserta (Mardhatillah & Surjanti, 2023; Saifullah et al., 2024; Ridwanudin & Takiddin, 2025). Temuan tersebut menjelaskan mengapa PPG bernilai bagi guru, sedangkan studi ini menjawab pertanyaan manajerial yang muncul sebelum seseorang menjadi peserta, yaitu bagaimana akses diatur. Di MTsS Uswatun Hasanah, akses dibentuk oleh jadwal dan kuota yang terpusat. Struktur tersebut mengurangi kendali madrasah terhadap seleksi akhir, tetapi tidak menghilangkan kebutuhan akan perencanaan pada tingkat satuan pendidikan. Tugas perencanaan yang tepat perlu bergeser dari 'menentukan siapa yang pasti berangkat' menjadi 'membangun sistem kesiapan dan prioritas yang transparan setiap kali kesempatan tersedia'.

Karakter perencanaan yang reaktif sejalan dengan bukti yang lebih luas bahwa pembelajaran profesional guru di Indonesia dipengaruhi oleh kondisi sistemik dan kondisi sekolah. Rahman (2022) menemukan bahwa norma, sumber daya, karakteristik sekolah, interaksi guru, dan kepemimpinan kepala sekolah membentuk kesempatan belajar profesional. Lim et al. (2020) juga menunjukkan bahwa pemangku kepentingan lokal, termasuk kepala sekolah dan kelompok guru, memiliki peran penting dalam membuka akses pengembangan profesional meskipun sistem yang lebih luas membatasi kepesertaan. Revina et al. (2023) selanjutnya menunjukkan bahwa reformasi kebijakan pengembangan profesional guru tidak otomatis menghapus masalah implementasi. Secara bersama-sama, studi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan madrasah perlu menggunakan ruang tindakan yang dimiliki di dalam program yang diatur dari luar melalui penyiapan guru, pemantauan kesenjangan, dan advokasi kebutuhan, bukan hanya menunggu setiap periode pendaftaran.

Senioritas sebagai kriteria prioritas informal memerlukan perhatian khusus. Senioritas dapat dipandang sebagai bentuk penghargaan terhadap masa pengabdian, tetapi tidak cukup apabila menjadi satu-satunya dasar pengembangan sumber daya manusia yang berkeadilan. Arwildayanto et al. (2023) menekankan tata kelola berdasarkan keadilan, kesetaraan, dan proporsionalitas karena sebagian guru dapat memperoleh pelatihan berulang sementara guru lain terus terpinggirkan. Dalam kasus ini, kerangka prioritas PPG yang transparan dapat menggabungkan masa kerja, keterwakilan mata pelajaran, kelayakan akademik, kebutuhan pembelajaran, riwayat akses terhadap pengembangan profesional terstruktur, dan kesiapan dokumen. Kriteria tersebut tidak menggantikan seleksi Kementerian Agama, tetapi dapat membuat persiapan internal madrasah lebih dapat dipertanggungjawabkan dan mengurangi ketidakpastian di kalangan guru.

Hambatan kelayakan menunjukkan bahwa ketidakmerataan akses juga berkaitan dengan kebijakan ketenagaan. Guru dengan latar belakang pendidikan yang tidak linear atau kualifikasi di bawah S1 sudah tersisih sebelum bersaing dalam kuota. Temuan ini mendukung pandangan jangka panjang bahwa rekrutmen, penugasan, peningkatan kualifikasi, dan pendidikan profesi saling berkaitan. Strategi madrasah untuk mendorong guru melanjutkan pendidikan karena itu tepat, tetapi perlu disertai kesempatan belajar sementara. Komunitas belajar profesional, mentoring, observasi sejawat, perencanaan pembelajaran kolaboratif, dan umpan balik dapat menjaga proses pengembangan selama guru menunggu terpenuhinya syarat formal PPG. Bukti internasional maupun Indonesia menunjukkan bahwa pembelajaran profesional yang kolaboratif dan melekat pada konteks kerja dapat

memperkuat pembelajaran guru dan perbaikan sekolah (Admiraal et al., 2021; Liang et al., 2023; Prenger et al., 2021; Pratomo et al., 2024).

Persoalan komunikasi yang dilaporkan oleh satu guru memang berskala kecil, tetapi penting secara manajerial. Program yang terpusat biasanya menghasilkan perubahan petunjuk administrasi, persyaratan kelayakan, dan pengaturan setiap angkatan. Jika informasi disampaikan secara informal, kesalahpahaman individu dapat berubah menjadi kesempatan yang hilang. Mekanisme sederhana berupa daftar pemeriksaan kelayakan tertulis, pengarahan berkala, catatan kesiapan individual, dan konfirmasi sebelum setiap periode pendaftaran dapat memperkuat fungsi pengorganisasian. Hal ini semakin relevan karena seluruh guru dalam kasus ini telah memiliki EMIS, sehingga tantangan administratif berikutnya bukan lagi ketersediaan data dasar, melainkan ketepatan kualifikasi, linearitas bidang studi, dan kesiapan pengajaran.

Temuan yang paling menonjol adalah kesenjangan antara persepsi kelancaran dan ketidakmerataan berdasarkan dokumen. Pimpinan madrasah tidak keliru ketika menyatakan bahwa PPG tidak menimbulkan gangguan serius terhadap operasional pembelajaran; data memang tidak menunjukkan krisis jadwal atau kekurangan tenaga akibat PPG. Namun, baru 31% guru yang mengikuti PPG dan keterwakilan mata pelajaran umum masih terbatas. Kedua fakta tersebut dapat terjadi secara bersamaan. Implikasinya, fungsi pengendalian pada tingkat madrasah perlu menggunakan indikator yang lebih luas daripada sekadar tidak adanya masalah operasional. Kerangka pemantauan yang lebih kuat perlu mencatat proporsi guru yang telah menyelesaikan PPG, keterwakilan mata pelajaran, jumlah guru yang layak dan belum layak, alasan ketidaklayakan, lama menunggu, kesempatan yang terlewat berulang, serta persepsi guru mengenai keadilan prosedur.

Temuan juga memperbaiki asumsi awal penelitian. Kekhawatiran awal dalam skripsi menggambarkan konsentrasi PPG pada guru PAI, tetapi dokumentasi akhir menunjukkan bahwa satu guru Bahasa Inggris juga telah mengikuti program. Koreksi ini bukan kelemahan penelitian, melainkan menunjukkan nilai triangulasi. Studi kasus kualitatif justru lebih kuat ketika bukti dokumentasi diperbolehkan mengubah dugaan awal. Kesimpulan yang lebih dapat dipertanggungjawabkan bukan bahwa akses PPG dimonopoli satu mata pelajaran, melainkan bahwa cakupan kepesertaannya masih terbatas dan mata pelajaran keagamaan lebih banyak terwakili. Interpretasi yang lebih bernuansa ini meningkatkan kredibilitas penelitian dan mendukung respons manajemen yang didasarkan pada pemetaan mata pelajaran, bukan narasi eksklusif yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari perspektif profesionalisme guru madrasah, pemerataan akses juga memiliki konsekuensi kelembagaan. Tambak et al. (2021) menunjukkan bahwa pengalaman terkait sertifikasi berhubungan dengan dimensi pengajaran profesional dalam konteks madrasah, sedangkan berbagai studi PPG secara konsisten menekankan peningkatan pedagogik dan profesional. Apabila beberapa mata pelajaran terlalu lama berada di luar pendidikan profesi formal, madrasah dapat secara bertahap membentuk ketimpangan pengalaman pengembangan profesional di antara tenaga pengajarnya. Risiko utamanya bukan selalu gangguan yang langsung terlihat, melainkan akumulasi perbedaan kesempatan untuk memperoleh pembelajaran terstruktur, asesmen, dan sertifikasi. Karena itu, distribusi PPG perlu ditempatkan sebagai bagian dari perencanaan sumber daya manusia, bukan semata-mata proses administratif dari pihak eksternal.

Berdasarkan kasus ini, penelitian mengusulkan pendekatan praktis 'kesiapan pemerataan' pada tingkat madrasah. Pertama, madrasah memetakan setiap guru berdasarkan mata pelajaran, tingkat kualifikasi, linearitas ijazah dengan mata pelajaran, status EMIS,

riwayat kepesertaan PPG, dan persyaratan yang belum terpenuhi. Kedua, madrasah menetapkan kriteria prioritas tertulis dan mengomunikasikannya kepada seluruh guru. Ketiga, madrasah menyediakan lebih dari satu jalur pengembangan: PPG bagi guru yang memenuhi syarat dan pembelajaran profesional internal atau kolaboratif bagi guru yang masih meningkatkan kualifikasi. Keempat, indikator kepesertaan ditinjau setiap tahun. Kelima, kebutuhan yang belum terpenuhi didokumentasikan untuk menjadi dasar advokasi kuota yang sesuai bagi jenjang MTs melalui saluran Kementerian Agama terkait. Pendekatan ini sejalan dengan temuan bahwa sistem pengembangan profesional menjadi lebih berkeadilan apabila akses dipantau secara sengaja dan didukung pada tingkat lokal (Arwildayanto et al., 2023; Lim et al., 2020; Patahuddin et al., 2022).

Kebaruan penelitian ini terletak pada perspektif organisasionalnya. Alih-alih hanya menanyakan apakah PPG meningkatkan kompetensi guru, penelitian ini menunjukkan bahwa suatu program dapat efektif bagi peserta tetapi tetap membutuhkan tata kelola kelembagaan yang lebih kuat untuk mendistribusikan kesempatan. Kepatuhan administratif, yang dalam kasus ini ditunjukkan oleh kepemilikan EMIS seluruh guru dan proses administrasi rutin, merupakan fondasi yang diperlukan, tetapi belum cukup menjadi indikator pemerataan pengembangan profesional. Tugas manajerial adalah mengubah kesiapan administratif tersebut menjadi urutan kesempatan yang terencana, peningkatan kualifikasi, komunikasi, pemantauan, dan advokasi.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan profesional guru melalui PPG di MTsS Uswatun Hasanah Purwakarta telah berfungsi secara administratif, tetapi masih dominan bersifat reaktif terhadap jadwal dan kuota terpusat. Prioritas internal cenderung mempertimbangkan senioritas, sedangkan akses aktual juga dipengaruhi oleh pembagian kuota antarjenjang pendidikan, linearitas antara latar belakang akademik dan mata pelajaran yang diampu, serta persyaratan kualifikasi akademik minimum. Baru 4 dari 13 guru atau sekitar 31% yang telah mengikuti PPG. Guru mata pelajaran keagamaan lebih banyak terwakili, meskipun kepesertaan tidak sepenuhnya terkonsentrasi pada PAI karena satu guru Bahasa Inggris juga telah menyelesaikan program. Temuan manajerial terpenting adalah adanya kesenjangan antara persepsi bahwa PPG tidak menimbulkan masalah operasional yang berarti dengan bukti dokumentasi yang menunjukkan cakupan kepesertaan masih terbatas dan belum merata. Oleh karena itu, madrasah perlu beralih dari administrasi reaktif menuju manajemen proaktif yang berorientasi pada pemerataan melalui pemetaan kebutuhan dan kelayakan guru, penetapan prioritas internal secara transparan, penguatan komunikasi tertulis mengenai persyaratan, dukungan terhadap peningkatan kualifikasi S1 dan linearitas bidang studi, penyediaan alternatif pembelajaran profesional, pemantauan kepesertaan berdasarkan mata pelajaran, serta penggunaan data kebutuhan untuk mengadvokasi kuota MTs yang sesuai. Karena penelitian ini merupakan studi kasus kualitatif pada satu lokasi, temuan bersifat kontekstual. Penelitian selanjutnya dapat membandingkan beberapa madrasah negeri dan swasta serta menguji apakah perencanaan akses formal pada tingkat madrasah dapat meningkatkan pemerataan kepesertaan PPG dari waktu ke waktu.

REFERENSI

- Admiraal, W., Schenke, W., de Jong, L., Emmelot, Y., & Sligte, H. (2021). Schools as professional learning communities: What can schools do to support professional development of their teachers? *Professional Development in Education*, 47(4), 684–698. <https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1665573>
- Arwildayanto, A., Wiyono, B. B., Rusdinal, R., Dewi, S., Ashokan, V., Wolok, E., & Said, H. (2023). In-service training governance, for elementary school teachers in Indonesia. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 42(2), 507–524. <https://doi.org/10.21831/cp.v42i2.56724>
- Abdurahman, I., Pranoto, R., Salim, A., Alpiansyah, R., & Alkhotiri, I. (2026). INTERNALISASI NILAI KARAKTER ANAK MELALUI PENGULANGAN SURAT AL-FATIHAH: SEBUAH SINTESIS KOMPREHENSIF BERDASARKAN NEUROSAINS, PSIKOLOGI PENDIDIKAN, DAN TEOLOGI ISLAM. *Labina : Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 40-61. <https://doi.org/10.66891/8pdv1s78>
- Alpiansyah, R., Abdurahman, I., Alkhotiri, I., Wangsadanureja, M., & Dzulfikri. (2026). MANAJEMEN KURIKULUM DAN EKSTRAKURIKULER BERBASIS KARAKTER: INTEGRASI PENDIDIKAN JASMANI, PEMBIASAAN SPIRITUAL, DAN NEUROSAINS DALAM PEMBENTUKAN ADAB ISLAMI. *Labina : Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 62-90. <https://doi.org/10.66891/v4dpda25>
- Abdurahman, I., Pranoto, R., Salim, A., Alpiansyah, R., & Alkhotiri, I. (2026). Crisis Of Authority In Islamic Educational Institutions: Strategic Response Of Islamic Education Management To The Shift In Generation Z's Trust In The Digital Era. *Labina : Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 91-107. <https://doi.org/10.66891/hn04ay64>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. Learning Policy Institute. <https://doi.org/10.54300/122.311>
- Erniati, E., Nadirah, S., Nurdin, N., Ubadah, U., & Anirah, A. (2025). Effectiveness of Teacher Professional Education Program (PPG) of UIN Datokarama Palu from students' perspective: A mixed method approach. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama*, 17(2), 1019–1030. <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v17i2.7269>
- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547–588. <https://doi.org/10.3102/0034654318759268>

- Liang, M., Juliana, Mendoza, N. B., & Lim, C. P. (2023). Localizing teacher professional development at scale enabled by professional learning communities: A study of teacher learning centers in Indonesia. In W. O. Lee, P. Brown, A. L. Goodwin, & A. Green (Eds.), *International handbook on education development in the Asia-Pacific* (pp. 1107–1123). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-19-6887-7_136
- Lim, C. P., Juliana, & Liang, M. (2020). An activity theory approach toward teacher professional development at scale (TPD@Scale): A case study of a teacher learning center in Indonesia. *Asia Pacific Education Review*, 21(4), 525–538. <https://doi.org/10.1007/s12564-020-09654-w>
- Mardhatillah, O., & Surjanti, J. (2023). Peningkatan kompetensi pedagogik dan profesionalitas guru di Indonesia melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15(1), 102–111. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v15i1.65200>
- Ministry of Education, Culture, Research, and Technology of the Republic of Indonesia. (2024). Regulation No. 19 of 2024 concerning Teacher Professional Education.
- Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia. (2023). Decree of the Director General of Islamic Education No. 7327 of 2023 concerning technical guidelines for in-service Teacher Professional Education for madrasah teachers.
- Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia. (2025). Regulation No. 17 of 2025 concerning the Islamic Education Roadmap.
- Patahuddin, S. M., Rokhmah, S., Caffery, J., & Gunawardena, M. (2022). Professional development through social media: A comparative study on male and female teachers' use of Facebook Groups. *Teaching and Teacher Education*, 114, 103700. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103700>
- Pratomo, I. C., Nurhuda, T., Soipah, S., & Noviantie, A. (2024). Pengembangan profesionalisme guru dari perspektif pedagogik. *Jurnal Basicedu*, 8(3), 2008–2014. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v8i3.7541>
- Prenger, R., Poortman, C. L., & Handelzalts, A. (2021). Professional learning networks: From teacher learning to school improvement? *Journal of Educational Change*, 22, 13–52. <https://doi.org/10.1007/s10833-020-09383-2>

- Rahman, A. (2022). Investigating school conditions for teachers' professional learning and development in Indonesia. *Teacher Development*, 26(2), 240–262. <https://doi.org/10.1080/13664530.2022.2034662>
- Revina, S., Pramana, R. P., Bjork, C., & Suryadarma, D. (2023). Replacing the old with the new: Long-term issues of teacher professional development reforms in Indonesia. *Asian Education and Development Studies*, 12(4/5), 262–274. <https://doi.org/10.1108/AEDS-12-2022-0148>
- Ridwanudin, D., & Takiddin. (2025). Evaluasi efektivitas Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MI. *Elementar: Jurnal Pendidikan Dasar*, 5(2), 127–136. <https://doi.org/10.15408/elementar.v5i2.48581>
- Saifullah, Suleha, Yusmah, Nuraini K, Hanafi, M., Jusrianto, & Arsyad, N. (2024). The effectiveness of the Teacher Professional Education Program in improving pedagogical and professional competence in the digital era. *INTERACTION: Jurnal Pendidikan Bahasa*, 11(2), 751–759. <https://doi.org/10.36232/interactionjournal.v11i2.632>
- Tambak, S., Mahfud, C., Latipah, E., & Sukenti, D. (2021). Professional madrasah teachers in teaching: The influence of gender and the length of certification of madrasah teachers. *Dinamika Ilmu*, 21(2), 417–435. <https://doi.org/10.21093/di.v21i2.3527>
- Thurlings, M. C. G., & den Brok, P. J. (2017). Learning outcomes of teacher professional development activities: A meta-study. *Educational Review*, 69(5), 554–576. <https://doi.org/10.1080/00131911.2017.1281226>
- Wahyudin, & Aripin, S. (2025). A systematic analysis of the impact of the Teacher Professional Education Program on teacher professionalism in teaching and learning activities in Indonesia. *AL-ADABIYAH: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(3), 234–241. <https://doi.org/10.35719/adabiyah.v6i3.1130>