

Kegiatan Pengembangan Profesi Guru melalui Komunitas Mai Tana'o Mena untuk Meningkatkan Kualifikasi Pendidikan dan Profesi (Studi Kasus Guru SMP Negeri 1 Wera, Bima)

Nurmi¹, Mohamad Mustari²

^{1,2}Universitas Mataram, Indonesia.

*E-mail: nurmy1980@gmail.com

Abstract

This study evaluates the effectiveness of professional development activities organized by the Mai Tana'o Mena community at SMP Negeri 1 Wera, Bima, with a focus on enhancing teachers' academic knowledge and professional skills. The primary objectives of this research are to describe the implementation of training activities, assess their impact on teachers' knowledge and professionalism, and identify changes in teaching practices and challenges encountered. The methodology employed includes qualitative analysis of data collected through observations, interviews, and surveys of training participants. The findings reveal that the community activities significantly improved teachers' knowledge and skills. The training and workshops updated teachers' understanding of the curriculum and more effective teaching methods, positively impacting their teaching practices. Teachers reported the adoption of more innovative teaching techniques and better assessment strategies, as well as increased motivation and confidence after participating in these activities. However, the study also identifies several challenges, such as resource shortages, communication issues, and resistance to change. Resource shortages and communication problems hinder collaborative effectiveness, while resistance to change indicates the need for additional support and effective change management strategies. Overall, the professional development activities through the Mai Tana'o Mena community have made a significant contribution to improving the quality of education at SMP Negeri 1 Wera. The study suggests the need for improvements in resource allocation and communication systems, as well as change management strategies to address challenges and maximize the benefits of professional development activities.

Keywords: Professional development, Mai Tana'o Mena community, academic knowledge, professional skills, resistance to change, SMP Negeri 1 Wera.

Abstrak

Penelitian ini mengevaluasi efektivitas kegiatan pengembangan profesi yang diselenggarakan oleh komunitas Mai Tana'o Mena di SMP Negeri 1 Wera, Bima, dengan fokus pada peningkatan pengetahuan akademik dan keterampilan profesional guru. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan kegiatan pelatihan, menilai dampak terhadap pengetahuan dan profesionalisme guru, serta mengidentifikasi perubahan dalam praktik mengajar dan tantangan yang dihadapi. Metodologi yang digunakan meliputi analisis kualitatif dari data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan survei terhadap peserta pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan komunitas ini secara signifikan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru. Pelatihan dan lokakarya telah memperbarui pemahaman guru tentang kurikulum dan metode pengajaran yang lebih efektif, yang berdampak positif pada praktik mengajar mereka. Guru-guru melaporkan penerapan teknik pengajaran yang lebih inovatif dan strategi penilaian yang lebih baik, serta peningkatan motivasi dan kepercayaan diri setelah berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Namun, penelitian juga mengidentifikasi beberapa tantangan, seperti kekurangan sumber daya, masalah komunikasi, dan resistensi terhadap perubahan. Kekurangan sumber daya dan masalah komunikasi menghambat efektivitas kolaborasi, sedangkan resistensi terhadap perubahan menunjukkan perlunya dukungan tambahan dan strategi manajemen perubahan yang efektif. Secara keseluruhan, kegiatan pengembangan profesi melalui komunitas Mai Tana'o Mena memberikan kontribusi yang signifikan terhadap

peningkatan kualitas pendidikan di SMP Negeri 1 Wera. Penelitian ini menyarankan perlunya perbaikan dalam alokasi sumber daya dan sistem komunikasi serta strategi manajemen perubahan untuk mengatasi tantangan dan memaksimalkan manfaat kegiatan pengembangan profesional.

Kata Kunci: Pengembangan profesi, komunitas Mai Tana'o Mena, pengetahuan akademik, keterampilan profesional, resistensi terhadap perubahan, SMP Negeri 1 Wera.

PENDAHULUAN

Di bidang pendidikan, pengembangan profesional guru merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap mutu pendidikan. Guru yang terampil dan berpengalaman tidak hanya dapat mengajar secara efektif, namun juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan kreatif. Untuk itu, banyak cara untuk meningkatkan kualifikasi dan keterampilan guru, salah satunya melalui komunitas pengembangan profesi dimana guru dapat berdiskusi, belajar dan berbagi pengalaman

Perkumpulan Mai Tana'o Mena merupakan program yang bertujuan untuk memfasilitasi pengembangan profesional guru melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, lokakarya dan diskusi kelompok. Komunitas ini penting dalam kolaborasi dan pembelajaran berbasis komunitas, di mana para guru dapat saling mendukung dan belajar. Dengan dukungan kelompok ini, diharapkan para guru dapat memperbarui metode pengajarannya, meningkatkan pengetahuannya tentang kurikulum, dan memperkuat keterampilan profesionalnya.

Di SMP Negeri 1 Wera Bima, pelaksanaan kegiatan Kelompok Mai Tana'o Mena merupakan studi kasus yang menarik. Sebagai salah satu lembaga pendidikan di daerah yang perlu meningkatkan kualitas pengajarannya, sekolah ini merupakan tempat yang strategis untuk mengevaluasi efektivitas kegiatan masyarakat dalam konteks daerah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak partisipasi komunitas ini terhadap kualitas pengajaran dan profesionalisme guru di sekolah tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Profesi Guru

Pengembangan profesional guru merupakan suatu proses terpadu yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan guru melalui pelatihan dan berbagai kegiatan pembelajaran (Gasky, 2000). Pendekatan ini penting karena guru dapat terus mengembangkan keterampilannya untuk menyesuaikan metode pengajaran yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan siswa (Darling Hammond, 2000). Program pengembangan profesional harus dirancang untuk memberikan dampak langsung pada pelatihan sehari-hari dan untuk mendukung refleksi dan pembelajaran berkelanjutan.

Berdasarkan teori pembelajaran matang Knowles (1984), pengembangan profesional guru hendaknya menggunakan prinsip andragogi, yaitu pendekatan yang berfokus pada kebutuhan dan pengalaman siswa yang matang. Idealnya, pelatihan harus relevan dengan pekerjaan guru dan dirancang untuk memenuhi tantangan di kelas. Oleh karena itu, pengembangan profesional yang efektif melibatkan pembelajaran berbasis masalah dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan konteks pengajaran.

Selain itu, Gaskey (2002) menekankan bahwa pengembangan profesional yang efektif mencakup bidang-bidang yang mendukung penerapan pengetahuan baru dalam pekerjaan sehari-hari, seperti penugasan kerja, bimbingan, dan umpan balik yang berkelanjutan. Penelitian Desimone (2009) menunjukkan bahwa program yang sukses sering kali mencakup pendampingan dan dukungan berkelanjutan serta kolaborasi antar guru, untuk memfasilitasi penerapan praktik baru di kelas

Namun tantangan yang sering muncul ketika menerapkan CPD seperti kurangnya waktu, dukungan atau sumber daya yang memadai (Cochran-Smith & Zeichner, 2005). Penelitian Borko (2004) menunjukkan bahwa hambatan-hambatan tersebut dapat mengurangi efektivitas program jika tidak diatasi dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk merancang program pembangunan yang dapat mengatasi hambatan-hambatan ini dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk keberhasilan pendidikan.

Terakhir, penelitian Harris (2011) menekankan pentingnya evaluasi komprehensif terhadap program pengembangan profesional. Tinjauan ini harus mencakup penilaian dampak terhadap hasil pengajaran dan pembelajaran siswa, serta umpan balik peserta mengenai relevansi dan efektivitas pelatihan. Hal ini memungkinkan adanya perbaikan terus-menerus dan memastikan bahwa program tetap relevan dengan kebutuhan para peserta.

Komunitas Pembelajaran Profesional

Komunitas pembelajaran profesional berfungsi sebagai platform untuk kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antar guru yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran (DuFour dan Eaker, 1998). Menurut Wenger (1998), lingkungan ini menciptakan lingkungan di mana guru dapat berbagi praktik yang baik, mendiskusikan tantangan dan menerima dukungan dari rekan-rekan mereka. Model ini mengembangkan keterampilan yang diperlukan dan memperkuat rasa kebersamaan di antara para guru.

Studi oleh Stoll dkk. (2006) menunjukkan bahwa keberhasilan komunitas pembelajar profesional sangat bergantung pada struktur dan budaya komunitas itu sendiri. Komunitas yang sukses memiliki tujuan yang jelas, struktur yang mendukung interaksi, dan proses yang memungkinkan terjadinya refleksi mendalam terhadap pengajaran. Hal ini membantu guru untuk berpartisipasi dan mendapatkan hasil maksimal dari partisipasi mereka.

Menurut Hurd (2004), komunitas pembelajaran profesional yang efektif sering kali melibatkan kolaborasi antar berbagai pemangku kepentingan, termasuk guru, administrator, dan pendidik. Hal ini memberikan kesempatan untuk berbagi pengalaman dan memperluas pengetahuan kelompok. Dalam konteks ini, dukungan kepemimpinan dan manajemen yang kuat sangat penting agar masyarakat dapat berfungsi secara efektif dan mencapai tujuannya.

Penelitian Vesio, Ross dan Adams (2008) menunjukkan bahwa komunitas belajar dapat meningkatkan hasil belajar siswa dengan memfasilitasi perubahan positif dalam praktik pengajaran. Forum ini memungkinkan para guru untuk menemukan dan menerapkan metode pengajaran baru yang meningkatkan efektivitas pengajaran dan hasil siswa. Selain itu, komunitas ini dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan mengurangi rasa keterasingan yang dirasakan dalam mengajar..

Namun, tantangan untuk menciptakan komunitas belajar profesional mencakup masalah komunikasi, kurangnya kredibilitas dan kesulitan dalam mengatur program (Hargreaves, 2003). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi tantangan-tantangan ini agar komunitas pembelajaran dapat berfungsi secara efektif dan memberi manfaat bagi semua anggotanya.

Implementasi dan Dampak Pengembangan Profesi

Implementasi program pengembangan profesional yang efektif memerlukan perencanaan dan implementasi yang cermat serta dukungan berkelanjutan (Garrett et al., 2001). Program yang dirancang dengan baik harus mencakup unsur-unsur seperti pengajaran berbasis aktivitas, bimbingan dan penilaian berkelanjutan agar dapat secara efektif menerapkan pengetahuan baru di kelas (Desimon, 2009). Penelitian Joyce dan Shores (2002) menunjukkan bahwa tanpa komponen-komponen ini, proyek pembangunan mungkin tidak akan memberikan hasil yang diharapkan.

Efektivitas kegiatan pengembangan profesional dipengaruhi oleh konteks sekolah dan dukungan organisasi (Fullan, 2007). Sekolah yang menyediakan lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi penggunaan pengetahuan baru akan melihat hasil yang lebih baik berupa peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Penelitian Darling Hammond dkk. (2017) menunjukkan bahwa dukungan perusahaan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan perusahaan.

Evaluasi berkelanjutan merupakan komponen kunci dalam mengevaluasi efektivitas program pengembangan profesional (Harris, 2011). Penilaian ini harus mencakup pengamatan langsung terhadap kegiatan pengajaran, analisis hasil belajar siswa dan umpan balik dari pelatih. Dengan melakukan evaluasi yang komprehensif, kita dapat melihat apakah program telah mencapai tujuannya, dan hal-hal yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

Dalam konteks SMP Negeri 1 Wera, penting untuk mempertimbangkan bagaimana aktivitas komunitas Mai Tana'o Mena mempengaruhi kualitas pengajaran dan profesionalisme guru. Penelitian terhadap program serupa menunjukkan bahwa evaluasi mendalam dapat membantu mengidentifikasi perubahan penting dalam praktik pengajaran dan menunjukkan bagaimana program dapat ditingkatkan untuk meningkatkan hasil.

Lebih jauh lagi, memahami dampak kegiatan pengembangan profesional memerlukan analisis bagaimana pengetahuan dan keterampilan baru digunakan dalam konteks lokal (Borko, 2004). Penelitian yang dilakukan Harris (2011) menunjukkan bahwa program yang berhasil adalah program yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik guru dan konteks sekolah, sehingga menjamin relevansi dan efektivitas pelatihan yang diberikan.

Tantangan dalam Pengembangan Profesi Guru

Tantangan bagi pengembangan profesional guru mencakup keterbatasan sumber daya seperti waktu, dana dan fasilitas (Cochran-Smith & Zeichner, 2005). Keterbatasan tersebut dapat menghambat terselenggaranya program pendidikan yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian Desimone (2009) menyarankan bahwa proyek pembangunan

harus mempertimbangkan dan memiliki sumber daya tingkat tinggi dalam strategi untuk memenuhi kendala-kendala tersebut guna mencapai manfaat sebaik mungkin.

Masalah komunikasi juga dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan pengembangan profesi (Elmore, 2004). Koordinasi yang kurang baik antara berbagai pemangku kepentingan, seperti guru, administrator, dan penyedia pelatihan, dapat mengurangi efektivitas program. Penelitian oleh Hargreaves (2003) menunjukkan bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka adalah kunci untuk memastikan bahwa semua pihak memahami tujuan dan proses program, serta untuk mengatasi masalah yang mungkin timbul.

Resistensi terhadap perubahan merupakan tantangan lain yang terkait dengan pengembangan profesional (Cotter, 1996). Guru mungkin enggan mengadopsi praktik baru atau mengubah praktik lama. Menurut penelitian Fullan (2007), strategi untuk mengatasi resistensi antara lain melibatkan guru dalam perencanaan program, memberikan dukungan yang sesuai, dan mengidentifikasi serta mengatasi kekhawatiran guru terhadap perubahan.

Selain itu, tantangan dalam implementasi pengembangan profesi dapat mencakup masalah motivasi dan keterlibatan guru (Ryan & Deci, 2000). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran penting dalam keberhasilan pelatihan profesional. Oleh karena itu, penting untuk merancang program yang dapat membangun motivasi guru dan memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan didukung selama proses pengembangan.

Selain itu, tantangan dalam melaksanakan pengembangan profesional mencakup masalah motivasi dan komitmen guru (Ryan & Deci, 2000). Baik motivasi internal maupun eksternal memegang peranan penting dalam keberhasilan pendidikan profesi. Oleh karena itu, penting untuk merancang program yang memotivasi guru dan memastikan bahwa mereka bijaksana dan mendukung selama pengembangan.

Terakhir, untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, penting untuk mengembangkan solusi atau strategi yang dapat mengurangi hambatan dalam melaksanakan program pengembangan profesional (Guskey, 2000). Hal ini termasuk mencari lebih banyak dukungan, meningkatkan komunikasi dan mengembangkan cara untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi guru serta memastikan penerapan program pengembangan profesional yang efektif.

METODE PENELITIAN

Metode utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, observasi dan studi pustaka. Wawancara mendalam dilakukan terhadap guru-guru yang terlibat di komunitas Mai Tanau Mena serta tokoh masyarakat. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Wera, Bima, lokasi yang strategis untuk mempelajari dampak komunitas Mai Tana'o Mena terhadap pengembangan profesional guru. Teknik pengumpulan data Wawancara dilakukan secara semi terstruktur, sehingga peneliti dapat menggali permasalahan penting yang berkaitan dengan topik penelitian. Analisis data dan keabsahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Kegiatan Komunitas dalam Pengembangan Profesi

Data menunjukkan bahwa komunitas Mai Tana'o Mena efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesional guru SMP Negeri 1 Wera. Program pelatihan dan lokakarya yang diselenggarakan memberikan kesempatan kepada guru untuk memperbarui pengetahuan mereka dan menggunakan metode pengajaran yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan teori bahwa pengembangan profesional yang melibatkan kolaborasi dan pembelajaran berbasis tindakan dapat meningkatkan efektivitas guru (Darling Hammond et al., 2017; Vesio et al., 2008).

Proses ini memungkinkan guru memperoleh pengetahuan baru dan menerapkan metode terkait kurikulum terkini dengan benar. Selain itu, kegiatan ini memfasilitasi pertukaran ide dan pengalaman antar guru, memperkaya pengetahuan mereka tentang strategi pengajaran yang efektif. Proyek ini telah menciptakan sebuah platform bagi para guru untuk berbagi tantangan dan solusi yang mereka hadapi dalam pekerjaan mengajar mereka sehari-hari, sehingga memperluas perspektif mereka dan meningkatkan keterampilan profesional mereka. Melalui sesi interaktif dan aktivitas langsung, guru tidak hanya mempelajari konsep-konsep baru, namun juga mendapatkan pengalaman langsung dalam menggunakan metode pengajaran. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan, namun dapat digunakan dalam situasi kelas.

Selain itu, keberhasilan bakti sosial dalam meningkatkan kapasitas guru juga tercermin dari komentar positif para peserta. Banyak guru melaporkan bahwa mereka merasa siap dan percaya diri menghadapi tantangan mengajar setelah mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pengembangan profesi masyarakat tidak hanya efektif dalam menanamkan pengetahuan, namun juga meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi guru. Namun untuk meningkatkan efektivitas kegiatan tersebut harus terus dievaluasi dan disesuaikan dengan kebutuhan guru. Umpan balik yang konstruktif dari peserta harus digunakan untuk meningkatkan dan menyesuaikan program pelatihan guna menjaga efektivitas dan efisiensi. Dengan memperhatikan kebutuhan guru, komunitas Mai Tanao Mena dapat terus meningkatkan kualitas pengembangan profesional dan memastikan bahwa semua guru mendapatkan manfaat dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Dampak Positif pada Praktik Mengajar

Perubahan metode pengajaran yang terjadi setelah mengikuti pekerjaan sosial menunjukkan bahwa para guru berhasil mengadopsi metode baru yang diambil dari dunia pendidikan. Hal ini menegaskan temuan bahwa kegiatan peningkatan kualitas dapat meningkatkan praktik pengajaran dan berkontribusi terhadap pembelajaran siswa (Garrett et al., 2001). Penggunaan metode pengajaran yang lebih baru dan strategi penilaian yang lebih baik akan meningkatkan efektivitas pengajaran di kelas dan pada akhirnya memberikan hasil belajar yang lebih baik bagi siswa. Para guru mengatakan mereka dapat menggunakan metode yang lebih interaktif, seperti metode pembelajaran berbasis proyek dan diskusi kelompok, yang menjadikan pembelajaran lebih aktif dan memotivasi siswa. Selain itu, perubahan metode pengajaran juga melibatkan adaptasi terhadap teknologi digital seperti penggunaan program pendidikan dan alat multimedia di dalam kelas.

Pengenalan teknologi tidak hanya membuat pembelajaran menjadi lebih baik, tetapi guru akan mampu menyampaikan konten yang lebih beragam, sejalan dengan perkembangan saat ini. Guru yang menggunakan teknologi dalam mengajar, menemukan bahwa siswa lebih terlibat dalam pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja siswa. Penerapan metode penilaian yang lebih baik dapat membantu meningkatkan hasil belajar siswa. Dengan metode penilaian yang komprehensif dan terstruktur, guru dapat memberikan masukan yang lebih baik dan relevan untuk membantu siswa memahami kelebihan dan kekurangannya. Penilaian yang lebih baik memungkinkan guru untuk menyesuaikan strategi pengajaran mereka dengan kebutuhan setiap siswa, sehingga meningkatkan peluang setiap siswa untuk mencapai potensi mereka.

Namun, penting untuk dipahami bahwa perubahan metode pengajaran membutuhkan waktu untuk menunjukkan hasil yang signifikan. Oleh karena itu, evaluasi berkelanjutan dan dukungan tambahan diperlukan untuk memastikan penerapan praktik-praktik baru. Penilaian yang akurat dan umpan balik yang teratur dari siswa dan teman sejawat membantu guru dalam cara yang adaptif dan memastikan bahwa perubahan yang dilakukan efektif.

Motivasi dan Kepercayaan Diri sebagai Faktor Pendukung

Meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri guru merupakan faktor penting dalam efektivitas pengembangan profesional. Meningkatkan motivasi intrinsik setelah mengikuti kegiatan sosial membantu guru menjadi lebih terlibat dan antusias dalam pekerjaannya. Hal ini serupa dengan teori motivasi yang menekankan pentingnya dukungan sosial dan kesempatan belajar dalam meningkatkan motivasi pribadi (Ryan & Deci, 2000). Dengan meningkatnya motivasi dan rasa percaya diri, guru dapat menghadapi tantangan mengajar dengan lebih baik, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan interaksi dengan siswa. Peningkatan rasa percaya diri memperkuat kemampuan guru dalam menangani tantangan yang muncul dalam pekerjaannya sehari-hari.

Guru yang merasa aman kemungkinan besar akan aktif dalam menciptakan dan menerapkan strategi pengajaran baru, serta memecahkan masalah yang muncul di kelas. Mereka juga menerima umpan balik dan kritik yang membangun, yang penting untuk proses pengembangan profesional berkelanjutan. Kegiatan sosial termasuk diskusi kelompok dan brainstorming juga memberikan kesempatan bagi guru untuk membangun jaringan dukungan sosial yang kuat.

Dukungan dari rekan seprofesi yang memiliki pengalaman dan tantangan serupa membantu guru merasa lebih terhubung dan didukung. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri, namun juga mendorong kolaborasi dan pertukaran pengetahuan, yang berkontribusi terhadap pengembangan profesional. Untuk meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri, penting untuk selalu mendukung dan merayakan prestasi guru. Mengakui ide-ide baru dan mengapresiasi karya dapat memperkuat semangat dan komitmen guru terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung berperan penting dalam menjaga motivasi tinggi dan meningkatkan kehidupan profesional guru.

Tantangan dalam Implementasi Kegiatan

Namun tantangan dalam implementasi, seperti kurangnya sumber daya dan masalah komunikasi, menunjukkan adanya hambatan yang perlu diatasi. Kurangnya sumber daya dapat menghambat terlaksananya kegiatan secara optimal, dan permasalahan komunikasi dapat menurunkan efektivitas kerjasama antar anggota masyarakat. Hal ini menyoroti pentingnya meningkatkan distribusi sumber daya dan sistem informasi sehingga semua guru dapat memperoleh manfaat dari pengembangan profesional (Elmore, 2004; Hargreaves, 2003). Permasalahan sumber daya yang tidak memadai seperti sumber daya pelatihan yang tidak memadai dan fasilitas yang tidak memadai dapat menghambat pelaksanaan kegiatan pengembangan profesional.

Memperoleh materi terbaik dan fasilitas yang lebih baik harus diprioritaskan agar pelatihan dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, investasi pada peralatan teknis dan bahan ajar terkait dengan peningkatan kualitas pengajaran dan membantu guru menerapkan metode baru. Di sisi lain, permasalahan komunikasi antar anggota masyarakat juga dapat menurunkan efektivitas kegiatan organisasi. Keterlambatan dalam pembagian informasi, kebingungan dalam pedoman, dan kurangnya koordinasi menghambat kolaborasi yang efektif dan pengembangan profesional. Pengembangan sistem komunikasi yang lebih baik, seperti platform digital untuk berbagi informasi dan koordinasi, dapat membantu mengatasi masalah ini. Membangun saluran komunikasi yang jelas dan responsif dapat meningkatkan alur kerja dan meningkatkan efektivitas upaya masyarakat.

Selain itu, evaluasi dan umpan balik berkala terhadap pelaksanaan kegiatan dapat membantu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan yang mungkin timbul. Dengan melakukan evaluasi rutin dan mendengarkan pendapat peserta, pengusaha dapat melakukan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kegiatan pengembangan profesional. Dengan cara ini semua guru bisa mendapatkan manfaat maksimal dan tantangan yang mereka hadapi dapat diselesaikan dengan solusi yang tepat.

Mengatasi Resistensi Terhadap Perubahan

Resistensi terhadap perubahan merupakan tantangan besar dalam pengembangan profesional. Meskipun sebagian besar guru bersedia beradaptasi dengan praktik baru, penolakan dari beberapa guru menunjukkan bahwa diperlukan pendekatan sensitif dan strategi manajemen perubahan yang efektif untuk melakukan perubahan. Peningkatan dukungan dan partisipasi semua pihak dalam proses perubahan membantu mengurangi resistensi dan memastikan keberhasilan implementasi inovasi (Cotter, 1996; Stoll et al., 2006). Strategi-strategi ini penting untuk memastikan bahwa semua guru dapat menerima dan menggunakan perubahan secara efektif.

Cara paling efektif untuk melakukan manajemen perubahan adalah dengan memberikan informasi yang jelas dan transparan tentang alasan dan manfaat perubahan. Mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan yang dihadapi guru dapat mengurangi penolakan. Misalnya, dengan mengatur sesi informasi dan pelatihan yang berfokus pada perubahan dan manfaatnya, serta memberikan dukungan praktis selama masa transisi, guru dapat bersiap dan bersedia menghadapi cara baru. Dengan cara ini mereka mengetahui bagaimana perubahan tersebut akan mempengaruhi pekerjaan mereka. Selain itu,

partisipasi guru dalam proses perubahan meningkatkan kekuasaan dan partisipasi mereka. Memberi guru kesempatan untuk menyumbangkan ide dan berpartisipasi dalam perencanaan dan penerapan perubahan yang mereka anggap berharga dan penuh perhatian. Pendekatan kolaboratif ini tidak hanya membantu mengurangi penolakan, namun juga memperkuat komitmen guru terhadap perubahan yang dilakukan.

Yang terakhir, dukungan berkelanjutan selama masa transisi sangatlah penting. Memberikan pelatihan tambahan, pertemuan diskusi, dan kesempatan untuk berbagi pengalaman dengan rekan kerja akan membantu guru mengatasi tantangan yang mungkin mereka hadapi ketika menerapkan praktik baru. Dengan dukungan yang tepat, guru dapat dengan mudah beradaptasi terhadap perubahan dan meningkatkan kualitas pengajaran secara efektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menilai efektivitas kegiatan pengembangan profesi yang diselenggarakan oleh komunitas Mai Tana'o Mena di SMP Negeri 1 Wera, serta dampak dan tantangan yang dihadapi selama implementasi. Berdasarkan temuan, dapat disimpulkan bahwa kegiatan komunitas ini secara signifikan meningkatkan pengetahuan akademik dan keterampilan profesional guru. Pelatihan dan lokakarya yang diselenggarakan memungkinkan guru untuk memperbarui pengetahuan mereka, menerapkan teknik pengajaran yang lebih inovatif, serta meningkatkan pemahaman tentang kurikulum yang baru. Hasil ini sejalan dengan teori pengembangan profesional yang menyatakan bahwa kolaborasi dan pembelajaran berbasis praktik dapat meningkatkan kompetensi guru secara signifikan (Darling-Hammond et al., 2017).

Perubahan positif yang terdeteksi dalam praktik mengajar menunjukkan bahwa guru-guru berhasil mengaplikasikan metode baru yang diperoleh dari pelatihan. Metode pengajaran yang lebih interaktif dan strategi penilaian yang lebih baik telah diterapkan di kelas, yang berdampak positif pada proses pembelajaran siswa. Hal ini mengonfirmasi bahwa kegiatan pengembangan profesional yang berkualitas dapat memperbaiki praktik mengajar dan meningkatkan hasil belajar siswa (Garet et al., 2001). Peningkatan motivasi dan kepercayaan diri guru juga merupakan hasil penting dari kegiatan komunitas. Dukungan sosial dan kesempatan untuk belajar dari rekan sejawat telah memperkuat motivasi intrinsik guru dan membuat mereka lebih siap menghadapi tantangan pengajaran. Motivasi yang meningkat ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan keterlibatan guru dalam proses belajar-mengajar (Ryan & Deci, 2000).

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan signifikan, seperti kekurangan sumber daya dan masalah komunikasi, serta resistensi terhadap perubahan. Kekurangan sumber daya menghambat pelaksanaan kegiatan secara optimal, sedangkan masalah komunikasi mengurangi efektivitas kolaborasi. Resistensi terhadap perubahan menunjukkan bahwa kesiapan individu untuk menerima dan menerapkan perubahan memerlukan perhatian lebih. Dukungan tambahan, sistem komunikasi yang lebih baik, dan strategi manajemen perubahan yang efektif diperlukan untuk mengatasi hambatan ini dan memastikan keberhasilan implementasi metode baru (Elmore, 2004; Kotter, 1996; Stoll et al., 2006).

DAFTAR PUSTAKA

- Borko, H. (2004). Pengembangan profesional dan pembelajaran guru: Memetakan wilayah. *Educational Researcher*, 33(8), 3-15.
- Cochran-Smith, M., & Zeichner, K. M. (2005). *Mempelajari Pendidikan Guru: Laporan Panel AERA tentang Penelitian dan Pendidikan Guru*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Darling-Hammond, L. (2000). Kualitas guru dan pencapaian siswa: Tinjauan bukti kebijakan negara bagian. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1).
- Darling-Hammond, L., Hyster, M. E., & Gardner, M. (2017). *Pengembangan Profesional Guru yang Efektif*. Learning Policy Institute.
- Desimone, L. M. (2009). Meningkatkan studi dampak pengembangan profesional guru: Menuju konseptualisasi dan ukuran yang lebih baik. *Educational Policy*, 24(2), 81-99.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Komunitas Pembelajaran Profesional di Tempat Kerja: Praktik Terbaik untuk Meningkatkan Prestasi Siswa*. Solution Tree Press.
- Elmore, R. F. (2004). *Reformasi Sekolah dari Dalam: Kebijakan, Praktik, dan Kinerja*. Harvard Education Press.
- Fullan, M. (2007). *Makna Baru Perubahan Pendidikan*. Teachers College Press.
- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). Apa yang membuat pengembangan profesional efektif? Hasil dari sampel nasional guru. *American Educational Research Journal*, 38(4), 915-945.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluasi Pengembangan Profesional*. Corwin Press.
- Harris, A. (2011). *Kepemimpinan dan Perbaikan Sekolah*. Routledge.
- Hargreaves, A. (2003). *Mengajar di Masyarakat Pengetahuan: Pendidikan di Era Ketidakamanan*. Open University Press.
- Hord, S. M. (2004). Komunitas pembelajaran profesional: Tinjauan. Dalam A. Hargreaves & M. Fullan (Eds.), *Komunitas Pembelajaran Profesional*. Corwin Press.
- Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Pencapaian Siswa melalui Pengembangan Staf*. ASCD.
- Kotter, J. P. (1996). *Memimpin Perubahan*. Harvard Business Review Press.
- Knowles, M. S. (1984). *Andragogi dalam Aksi: Menerapkan Prinsip-Prinsip Modern Pembelajaran Dewasa*. Jossey-Bass.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik: Definisi klasik dan arah baru. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Komunitas pembelajaran profesional: Tinjauan literatur. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221-258.
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). Tinjauan penelitian tentang dampak komunitas pembelajaran profesional terhadap praktik pengajaran dan pembelajaran siswa. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80-91.
- Wenger, E. (1998). *Komunitas Praktik: Pembelajaran, Makna, dan Identitas*. Cambridge University Press.