

Management of Professional Development for Teachers in Islamic Early Childhood Education Institutions in Sidoarjo Regency: A SWOT Analysis Perspective

[Manajemen Pengembangan Profesi Guru di Lembaga Pendidikan Islam Tingkat PAUD di Kabupaten Sidoarjo Tinjauan Analisis SWOT]

Novi Larasati¹⁾, Istikomah^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email: istikomah1@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the management of teacher professional development in Islamic early childhood education institutions in Sidoarjo Regency using a SWOT analysis approach (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Data were collected through interviews, observations, and documentation. The findings highlight that teacher development is supported by internal strengths, including an Islamic work culture, supportive school management. However, challenges such as limited funding, a lack of innovation in teaching methods, and restricted access to technology persist. On the other hand, external opportunities, such as government training programs, advancements in educational technology, and strategic collaborations, can be utilized to address threats like competition among institutions and shifts in educational policies. The study concludes that by leveraging strengths and opportunities while addressing weaknesses and threats, Islamic education institutions in Sidoarjo can enhance their teacher development management. Recommended strategies include improving access to technology, strengthening supervision systems, and fostering external collaborations to ensure higher-quality education.*

Keywords - management, teacher development, Islamic education, SWOT analysis

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana manajemen pengembangan profesi guru dilakukan di lembaga pendidikan Islam tingkat PAUD di Kabupaten Sidoarjo, menggunakan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan profesi guru mendapat dukungan dari kekuatan internal, antara lain budaya kerja Islami dan manajemen sekolah yang mendukung pelaksanaan pengembangan profesi. Namun, tantangan seperti kualifikasi guru yang tidak sesuai, keterbatasan anggaran, kurangnya inovasi dalam pengajaran, dan akses teknologi yang masih terbatas tetap menjadi kendala. Di sisi lain, peluang seperti pelatihan yang disediakan pemerintah, kemajuan teknologi pendidikan, dan kerja sama strategis dapat dimanfaatkan untuk mengatasi ancaman seperti persaingan antar lembaga dan perubahan kebijakan pendidikan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada, serta mengatasi kendala dan ancaman yang dihadapi, lembaga pendidikan Islam di Sidoarjo dapat terus meningkatkan kualitas pengelolaan pengembangan profesi guru. Strategi yang direkomendasikan meliputi penguatan akses teknologi, supervisi yang lebih baik, dan kerja sama eksternal yang lebih erat untuk mendukung pendidikan yang lebih berkualitas.*

Kata Kunci - manajemen pengembangan, profesi guru, pendidikan Islam, analisis SWOT

I. PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan adalah sebuah institusi yang memfasilitasi proses pembelajaran sedangkan lembaga pendidikan Islam mencakup berbagai unsur baik dari segi materi, institusi, kultur dan pendidikan yang berdasarkan nilai Islam[1]. Lembaga pendidikan Islam mencakup Pondok Pesantren, Madrasah Diniyah, dan Madrasah sebagai sekolah umum dengan ciri khas Islam[2]. Salah satu Kabupaten di Jawa Timur yang memiliki lembaga pendidikan Islam yang cukup besar adalah Kabupaten Sidoarjo mayoritas penduduknya beragama Islam. Menurut data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo tahun 2023, tercatat sebanyak 1.913.186 penduduk memeluk agama Islam[3]. Kondisi ini menciptakan potensi besar bagi perkembangan lembaga pendidikan Islam di daerah tersebut. Di Kabupaten Sidoarjo terdapat 605 Lembaga pendidikan Islam dari tingkat RA, MI, MTS dan MA dengan RA mencapai jumlah tertinggi 271[4]. Peluang ini memberikan dampak positif bagi masyarakat yang menginginkan pendidikan berbasis Islam untuk anak-anak mereka terutama yang berusia pra sekolah.

Sebagai sebuah institusi yang mengajarkan nilai Islam, Lembaga pendidikan Islam yang baik memerlukan dukungan tenaga pendidik yang profesional. Namun, kenyataannya, banyak guru dari berbagai jenjang pendidikan belum memenuhi syarat sebagai guru profesional karena kurangnya pendidikan yang memadai dan belum memiliki

sertifikat pendidik[5]. Latar belakang pendidikan guru atau linieritas pendidikan guru sangat mempengaruhi kompetensinya dalam interaksi dan proses belajar mengajar[6]. Sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 menekankan pentingnya pengembangan diri guru melalui pendidikan profesi[7]. Maka, usaha untuk mengenali dan mengembangkan profesionalisme guru menjadi sangat penting[8]. Guru sebagai Sumber daya manusia yang profesional akan mendapat kompensasi dengan layak jika memiliki komitmen yang tinggi dan memiliki pribadi yang terdidik, terlatih, didukung dengan fasilitas dan memiliki kinerja baik[9].

Untuk memenuhi hal tersebut, lembaga pendidikan Islam perlu memenej pengembangan profesionalisme guru guna meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan lembaga pendidikan akan sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai ujung tombak dari suatu lembaga pendidikan[10]. Dalam manajemen, terdapat proses perencanaan, pengorganisasian, penerapan, dan pengawasan yang dikenal dengan singkatan POAC[11]. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan oleh seorang pimpinan (kepala sekolah) kepada bawahan (tenaga pendidik dan kependidikan) untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan[12]. Dengan manajemen pendidikan yang baik maka sumber daya manusia akan lebih memberikan dampak yang signifikan terhadap perubahan bangsa.

Menjadi menjadi pendidik tidaklah mudah, menurut Zakiah Darajat pendidik harus memenuhi berbagai syarat, termasuk bertakwa kepada Allah SWT, berilmu, sehat jasmani dan rohani, serta berkelakuan baik[13]. Pendidik juga harus memenuhi kualifikasi akademik sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi Akademik dan Standar Kompetensi Guru, yang mencakup kompetensi sosial, kepribadian, pedagogik, dan profesional[14]. Namun kenyataannya bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih rendah karena pengelolaan pendidikan yang tidak profesional serta rendahnya mutu SDM atau guru[15]. Oleh karena itu, guru harus diberikan hak untuk mengembangkan dirinya[16]. Dukungan manajemen SDM yang kuat dan komitmen pemimpin, seperti kepala sekolah, sangat penting untuk keberhasilan organisasi dalam pengembangan pendidikan[17]. Kepala sekolah harus mampu menciptakan kebijakan yang bermutu untuk mencapai mutu pendidikan, dan peran pengawas atau supervisor juga penting dalam menentukan prestasi belajar dan kualitas[18]. Pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam dapat dilakukan melalui pelatihan, program pengembangan, kolaborasi, riset dan pengembangan, penggunaan teknologi, serta pembinaan kepemimpinan[19].

Banyak penelitian sebelumnya yang membahas tentang manajemen dan pengembangan di Lembaga pendidikan Islam namun masih cenderung bersifat umum sebagai sebuah studi literatur[20] dan tidak mengkaji pengembangan profesi guru PAUD serta konteks lokal, sehingga kurang relevan dengan kondisi dan tantangan spesifik di lapangan di Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan meneliti tentang manajemen pengembangan profesi guru PAUD di Kabupaten Sidoarjo sebagai sebuah lembaga pendidikan Islam dengan jumlah yang besar, menggunakan analisis SWOT yang berbasis data lokal untuk menghasilkan strategi pengembangan profesi yang lebih efektif dan kontekstual. Sehingga penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memahami dan menciptakan solusi strategis yang kontekstual dan praktis untuk pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam tingkat PAUD di Sidoarjo. Penelitian ini menganalisis bagaimanakah manajemen tersebut ditinjau melalui analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) dan bagaimanakah strategi manajemen pengembangan profesi guru PAUD dilakukan di lembaga pendidikan Islam di Sidoarjo. Analisis SWOT adalah sebuah pendekatan visual untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam situasi kehidupan pribadi dan profesional[21] yang dikembangkan oleh Robert F. Stewart dan Albert Humphrey[22]. SWOT menyelidiki faktor-faktor internal, yang dikenal sebagai kekuatan dan kelemahan, serta faktor-faktor eksternal, yang dikenal sebagai peluang dan ancaman[23] Analisis SWOT banyak digunakan dalam manajemen sumber daya. Proses ini melibatkan identifikasi dan analisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang terkait dengan suatu proyek, inisiatif, atau sumber daya tertentu[24].

Penelitian ini mengidentifikasi kekuatan (*strengths*) lembaga dalam mengembangkan profesi guru, termasuk keunggulan internal yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pengembangan tersebut serta peran manajemen dalam memaksimalkan potensi yang ada. Penelitian ini juga mengkaji kelemahan (*weaknesses*) dalam manajemen pengembangan, meliputi faktor internal yang menghambat pengembangan dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan di lembaga tersebut. Penelitian ini mengeksplorasi peluang (*opportunities*) yang dapat dimanfaatkan oleh lembaga untuk pengembangan, dengan fokus pada kesempatan eksternal yang dapat diambil untuk perbaikan serta adaptasi terhadap perubahan dan perkembangan di dunia pendidikan. Terakhir, penelitian ini mengidentifikasi ancaman (*threats*) yang dihadapi oleh lembaga dalam pengembangan, meliputi tantangan eksternal yang dapat menghambat dan strategi manajemen dalam menghadapi serta mengatasi ancaman tersebut.

Melalui analisis SWOT, penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana lembaga dapat mengoptimalkan manajemen untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Temuan penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen sekolah, pengambil kebijakan, serta praktisi pendidikan untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan di lembaga tersebut. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi dan kebijakan yang lebih baik dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam terutama di Kabupaten Sidoarjo.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu suatu pendekatan dalam penelitian yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami. Sifat penelitian kualitatif adalah mendasar dan naturalistik. Penelitian semacam ini disebut dengan *naturalistic inquiry*, atau *field study*[25]. Beberapa ciri khas pendekatan kualitatif antara lain menghasilkan data deskriptif, bergantung pada pengamatan, memiliki karakteristik data apa adanya (*natural setting*) namun menggunakan cara kerja yang sistematis, terarah dan dapat dipertanggungjawabkan dengan pendekatan paradigma fenomenologis[26].

Penelitian ini dilakukan secara acak pada lembaga pendidikan tingkat PAUD di enam Kecamatan di Kabupaten Sidoarjo yaitu Kecamatan Sidoarjo yang memiliki 25 RA, Kecamatan Candi yang memiliki 23 RA, Kecamatan Buduran yang memiliki 10 RA, Kecamatan Sedati yang memiliki 11 RA, Kecamatan Prambon yang memiliki 12 RA dan Kecamatan Krembung yang memiliki 10 RA[4]. Dalam pengambilan dan pengumpulan data dilakukan observasi dan wawancara dengan berbagai pihak terkait seperti guru, kepala sekolah, dan staf manajemen sekolah. Data observasi digunakan untuk memahami dinamika interaksi dalam proses pengembangan profesi guru di sekolah, sementara wawancara mendalam akan menggali pemikiran, motivasi, tantangan, dan harapan para guru dan manajemen sekolah terkait pengembangan profesi.

Setelah data terkumpul, analisis data akan dilakukan melalui serangkaian langkah untuk pengolahan data kualitatif guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dengan teori Miles dan Huberman. Beberapa langkah yang akan dilakukan meliputi reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, serta verifikasi data[27].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengembangan Profesi Guru Melalui Analisa SWOT

Hasil penelitian yang dilakukan di beberapa sekolah PAUD terkait dengan pengembangan profesi guru yang dilakukan dengan analisis SWOT, maka hasilnya sebagaimana di bawah ini:

Strength: (a) Pengalaman Mengajar yang Panjang. Banyak guru PAUD memiliki pengalaman praktis yang membantu mereka memahami kebutuhan anak usia dini meskipun tidak memiliki latar belakang pendidikan formal di bidang PAUD. Rentang waktu mengajar mereka antara 5 tahun sampai 20 tahun, (b) Motivasi Guru yang Tinggi. Sebagian besar guru PAUD memiliki semangat belajar dan keinginan untuk meningkatkan kompetensi mereka, terutama dalam hal pengajaran berbasis karakter Islam. Mereka yang menjadi guru PAUD motivasi utamanya adalah untuk belajar dan mengamalkan nilai-nilai keislaman pada anak-anak, (c) Dukungan dari Lembaga Pendidikan. Beberapa lembaga memberikan dukungan berupa pelatihan internal atau program pengembangan kompetensi yang membantu guru dengan latar belakang tidak linear. Pelatihan yang dilakukan berupa pelatihan tentang merancang pembelajaran dan juga bagaimana mendidik anak-anak di usia pondasi, (d) Keberadaan budaya kerja Islami yang menjadi landasan moral dan spiritual bagi guru. Budaya ini tercermin dalam sikap profesionalisme guru yang menjunjung nilai-nilai seperti tanggung jawab, keikhlasan, dan kerja sama. Nilai-nilai Islami ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendorong guru untuk terus belajar serta meningkatkan kompetensi. Mereka berlomba-lomba untuk menjadi teladan dalam proses pembelajaran dengan melaksanakan kedisiplinan di sekolah contohnya dengan datang tepat waktu dan mengerjakan tugas sesuai SOP, (e) Dukungan manajemen sekolah menjadi faktor penting dalam pengembangan profesi guru. Kepala sekolah secara aktif mendorong pelaksanaan program pelatihan dan supervisi yang bertujuan meningkatkan kualitas pengajaran. Pendekatan ini memberikan ruang bagi guru untuk berkembang melalui berbagai kegiatan seperti workshop, pelatihan berbasis kurikulum, dan pembinaan internal. Peran kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah menjadi motivasi bagi para guru untuk berpartisipasi aktif dalam program-program pengembangan, (f) Semangat kolegialitas di antara guru menciptakan ekosistem kerja yang mendukung. Guru saling berbagi pengalaman, metode, dan solusi untuk meningkatkan proses pembelajaran. Kolaborasi ini tidak hanya memperkuat hubungan antar tenaga pendidik, tetapi juga membantu mereka mengatasi tantangan dalam mengimplementasikan program-program pengajaran yang efektif. Dengan adanya kekuatan-kekuatan tersebut, lembaga pendidikan Islam tingkat PAUD di Sidoarjo memiliki fondasi yang baik untuk mengelola pengembangan profesi guru secara berkelanjutan. Kombinasi antara nilai-nilai Islami, dukungan manajemen, kualifikasi guru yang memadai, dan budaya kolegial memberikan peluang besar untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini di wilayah ini, (g) Pelatihan guru secara berkala juga menjadi salah satu kekuatan yang memperkuat pengelolaan pengembangan profesi guru. Pelatihan ini diadakan satu minggu sekali, satu bulan sekali, tiga bulan sekali serta yang dilakukan setiap tahunan. Lembaga Pendidikan Islam Tingkat PAUD di Sidoarjo secara rutin juga menyelenggarakan pelatihan, baik melalui inisiatif sekolah sendiri maupun bekerja sama dengan pihak eksternal seperti Dinas pendidikan, organisasi pendidikan Islam, atau lembaga pelatihan profesional. Program pelatihan ini meliputi pengembangan metode pembelajaran, manajemen kelas, pemanfaatan teknologi dalam pengajaran, hingga pendekatan pembelajaran berbasis nilai-nilai Islam. Adanya pelatihan berkala ini tidak hanya meningkatkan kompetensi guru secara teknis, tetapi juga memperbarui wawasan mereka sesuai dengan kebutuhan dan

tantangan pendidikan saat ini. Kombinasi antara pengalaman mengajar yang panjang dan tersedianya pelatihan berkala menjadikan guru PAUD di Sidoarjo memiliki kemampuan yang solid dalam menjalankan tugas mereka. Pengalaman mengajar memperkuat aspek praktis dari profesi, sedangkan pelatihan berkala memastikan bahwa para guru tetap relevan dan kompeten menghadapi perubahan kurikulum, teknologi, maupun kebutuhan pendidikan abad ke-21. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan pengembangan profesi guru di PAUD Sidoarjo tidak hanya berfokus pada penguatan nilai-nilai internal, tetapi juga responsif terhadap dinamika eksternal yang terus berkembang.

Weakness: (a) Keterbatasan dana atau anggaran untuk pelatihan. Lembaga pendidikan masih bergantung pada dana operasional sekolah dan iuran dari orang tua siswa, yang sering kali tidak mencukupi untuk mendukung pelaksanaan program pengembangan profesi guru secara optimal. Kondisi ini menyebabkan minimnya alokasi dana untuk kegiatan seperti pelatihan, seminar, atau pembelian alat bantu pembelajaran modern yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran, (b) Akses guru terhadap teknologi pendidikan masih terbatas. Meskipun teknologi telah menjadi bagian penting dalam dunia pendidikan, banyak guru di lembaga PAUD, terutama yang berada di wilayah pinggiran, belum terbiasa atau tidak memiliki fasilitas yang memadai untuk memanfaatkan teknologi tersebut. Kendala ini bukan hanya disebabkan oleh keterbatasan dana, tetapi juga kurangnya pelatihan intensif yang berfokus pada penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran. Akibatnya, metode pengajaran yang diterapkan cenderung konvensional dan kurang menarik bagi siswa di era digital, (c) Kelemahan lainnya adalah minimnya inovasi dalam metode pembelajaran. Sebagian besar guru masih mengandalkan pendekatan pengajaran yang tradisional tanpa banyak mengembangkan kreativitas dalam menyampaikan materi. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan inovatif atau kurangnya waktu untuk mengembangkan metode pembelajaran baru di tengah beban kerja yang tinggi. Minimnya inovasi dapat berdampak pada kurang optimalnya keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran dan hasil belajar yang kurang maksimal, (d) Sistem supervisi internal yang belum maksimal juga menjadi kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini. Beberapa lembaga pendidikan Islam PAUD di Sidoarjo belum memiliki mekanisme supervisi yang terstruktur dan berkelanjutan untuk memantau kinerja guru dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Padahal, supervisi yang baik dapat membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta mendorong pengembangan kompetensi secara kontinu. Kombinasi dari faktor-faktor ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat potensi besar dalam pengembangan profesi guru, masih ada kendala signifikan yang perlu segera diatasi. Upaya untuk mengatasi kelemahan ini harus dilakukan melalui strategi yang terarah, seperti penguatan dukungan finansial, peningkatan akses terhadap teknologi pendidikan, dan penyelenggaraan pelatihan yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan guru. Dengan demikian, kelemahan-kelemahan ini dapat diminimalkan sehingga pengelolaan pengembangan profesi guru di Sidoarjo menjadi lebih efektif dan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan anak usia dini.

Opportunities: (a) Dukungan pemerintah dalam bentuk program pelatihan dan sertifikasi guru. Dengan adanya Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2012[28], Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 tahun 2008[29], dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005[30], maka pemerintah melalui dinas pendidikan rutin mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru, baik secara teknis maupun pedagogis. Program seperti sertifikasi profesi juga memberikan dorongan tambahan kepada guru untuk terus meningkatkan kemampuan mereka, sehingga tidak hanya memenuhi standar nasional tetapi juga relevan dengan kebutuhan local, (b) Kemajuan di bidang teknologi pendidikan juga memberikan peluang besar bagi guru PAUD di Sidoarjo untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih menarik dan interaktif. Dengan meningkatnya ketersediaan platform pembelajaran online, aplikasi edukasi, dan perangkat digital, guru dapat memperkaya proses pembelajaran dengan pendekatan yang lebih modern. Teknologi ini tidak hanya mempermudah guru dalam menyampaikan materi tetapi juga membantu anak usia dini untuk belajar dengan cara yang lebih menyenangkan dan sesuai dengan perkembangan zaman, (c) Kerja sama dengan berbagai pihak eksternal, seperti organisasi pendidikan, lembaga pelatihan, atau komunitas profesional. Di Sidoarjo, beberapa lembaga PAUD telah memanfaatkan kemitraan dengan institusi yang lebih besar untuk mengadakan workshop, seminar, atau kegiatan pembelajaran berbasis proyek. Kolaborasi dilakukan dengan pihak Ikatan Guru RA (IGRA) ataupun dengan Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT). Kolaborasi ini tidak hanya membantu meningkatkan keterampilan guru tetapi juga memperluas wawasan mereka mengenai praktik pendidikan terbaik yang diterapkan di tempat lain, (d) Tingginya kesadaran masyarakat terhadap pendidikan anak usia dini di Sidoarjo. Sebagai salah satu daerah dengan pertumbuhan populasi yang pesat, kesadaran masyarakat tentang pentingnya pendidikan sejak usia dini terus meningkat. Hal ini menciptakan peluang bagi lembaga PAUD untuk memperluas program pengembangan guru, karena dukungan orang tua dan masyarakat cenderung lebih besar dalam mendukung kegiatan pendidikan berkualitas. Dengan memanfaatkan peluang-peluang ini, lembaga pendidikan Islam di Sidoarjo memiliki potensi besar untuk terus meningkatkan kualitas pengembangan profesi guru. Dukungan dari pemerintah, inovasi teknologi, kerja sama strategis, dan antusiasme masyarakat menjadi fondasi yang dapat dimaksimalkan untuk menjawab berbagai tantangan yang ada, sekaligus menciptakan sistem pendidikan yang lebih baik bagi generasi mendatang.

Threats: Terdapat beberapa ancaman yang memengaruhi manajemen pengembangan profesi guru. Beberapa ancaman yang dihadapi diantaranya adalah: (a) Perubahan kebijakan pemerintah yang sering kali terjadi dengan cepat

dan dinamis. Perubahan dalam kurikulum atau regulasi sering kali tidak diiringi dengan pelatihan atau waktu adaptasi yang cukup bagi guru. Contohnya perubahan yang terjadi dari kurikulum 13 menuju kurikulum Merdeka sesuai Undang-Undang UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional[31] menjadi Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 56/M/2022 tentang Pedoman Penerapan Kurikulum Merdeka[32]. Akibatnya, guru kesulitan untuk memahami dan mengimplementasikan kebijakan baru secara efektif dalam pembelajaran. Ketidakselarasan antara kebijakan dan pelaksanaan di lapangan ini juga dapat menghambat peningkatan kualitas Pendidikan, (b) Persaingan antar sekolah, baik antar lembaga pendidikan Islam maupun dengan lembaga pendidikan umum. Dengan bertambahnya jumlah PAUD di Sidoarjo, setiap sekolah berusaha menarik perhatian masyarakat melalui fasilitas fisik atau program unggulan. Persaingan ini sering kali membuat fokus lembaga bergeser pada pemasaran, sementara pengembangan profesi guru tidak menjadi prioritas utama, (c) Kesulitan adaptasi pada teknologi baru menjadi tantangan yang signifikan, terutama di era digital. Meskipun teknologi pendidikan semakin berkembang, banyak guru di PAUD Sidoarjo yang merasa tidak cukup terampil untuk memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal dalam pembelajaran. Keterbatasan ini dapat disebabkan oleh minimnya pelatihan intensif, kurangnya fasilitas teknologi di sekolah, atau bahkan resistensi terhadap perubahan, (d) Keterbatasan waktu untuk pengembangan diri juga menjadi ancaman yang memengaruhi pengelolaan pengembangan profesi guru. Beban kerja yang tinggi, seperti tugas administrasi, menyusun modul belajar, mengajar anak-anak yang membutuhkan tenaga yang menguras fisik selama 270 menit per hari dan tanggung jawab lain di sekolah, membuat guru kesulitan menyisihkan waktu untuk mengikuti pelatihan atau mengembangkan kompetensi mereka. Jika tidak ditangani dengan baik, kondisi ini dapat menurunkan motivasi guru untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Menghadapi ancaman-ancaman ini, diperlukan strategi adaptif dari lembaga. Kolaborasi dengan pemerintah untuk mendukung transisi kebijakan, peningkatan literasi teknologi melalui pelatihan yang terjangkau, serta manajemen waktu yang lebih efisien dapat membantu guru mengatasi hambatan ini. Dengan demikian, ancaman-ancaman tersebut dapat diminimalkan, dan upaya pengembangan profesi guru dapat berjalan secara berkelanjutan.

Berikut adalah Analisa SWOT yang dirangkum dalam tabel.

Tabel 1: Analisa SWOT

Aspek	Faktor Internal	Aspek	Faktor Internal
Kekuatan	(a) Pengalaman mengajar guru yang panjang. (b) Motivasi guru yang tinggi untuk belajar dan meningkatkan kompetensi. (c) Dukungan manajemen sekolah dalam bentuk supervisi dan pelatihan. (d) Budaya kerja Islami yang memperkuat nilai-nilai moral dan spiritual guru. (e) Dukungan Manajemen sekolah. (f) Semangat kolegialitas di antara guru (g) Pelatihan guru secara berkala	Peluang	(a) Dukungan pemerintah terhadap pendidikan usia dini. (b) Kemajuan teknologi pendidikan yang memfasilitasi pelatihan berbasis digital. (c) Kerja sama strategis dengan lembaga pelatihan eksternal. (d) Tingginya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pendidikan anak usia dini berbasis Islam.
Kelemahan	(a) Kualifikasi pendidikan guru yang tidak linear dengan kebutuhan PAUD. (b) Keterbatasan akses terhadap pelatihan berbasis teknologi. (c) Minimnya inovasi dalam metode pembelajaran. (d) Sistem supervisi internal yang belum maksimal.	Ancaman	(a) Perubahan kebijakan pemerintah yang sering mendadak tanpa pelatihan pendukung. (b) Persaingan antar lembaga PAUD dalam menarik siswa dan sumber daya. (c) Kesulitan adaptasi pada teknologi baru di kalangan guru.

(d) Beban kerja yang tinggi sehingga menghambat pengembangan diri guru.

B. Langkah dan Strategi Pengembangan Guru

Berikut adalah langkah dan strategi yang dilakukan untuk oleh Lembaga Pendidikan untuk mengembangkan profesi guru PAUD di Lembaga Pendidikan Islam Sidoarjo dalam tabel.

Tabel 2. Strategi Pengembangan Guru

Strategi SO (Strengths-Opportunities)	Strategi ST (Strengths-Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengintegrasikan pengalaman mengajar dengan teknologi untuk menciptakan pembelajaran yang inovatif. 2. Membangun kolaborasi dengan perguruan tinggi untuk merancang pelatihan berbasis nilai-nilai Islam. 3. Memanfaatkan dukungan manajemen untuk menyelaraskan program pengembangan guru dengan kebijakan pemerintah. 4. Memberikan sertifikasi dan penghargaan formal untuk meningkatkan motivasi guru. 5. Menciptakan program unggulan berbasis inovasi pembelajaran yang menarik minat masyarakat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menonjolkan pengalaman guru sebagai nilai tambah dalam menghadapi persaingan antar lembaga. 2. Menggunakan nilai-nilai Islami sebagai dasar fleksibilitas dalam menyesuaikan kebijakan baru. 3. Memanfaatkan dukungan manajemen untuk mengurangi beban kerja melalui distribusi tugas yang efisien. 4. Memberikan pelatihan intensif terkait teknologi untuk mempermudah adaptasi. 5. Menyediakan sosialisasi reguler untuk guru terkait perubahan kebijakan.
Strategi WO (Weaknesses-Opportunities)	Strategi WT (Weaknesses-Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengadakan pelatihan khusus PAUD melalui kerja sama dengan perguruan tinggi. 2. Mengembangkan pelatihan online yang mudah diakses untuk guru PAUD. 3. Mendorong adopsi metode pembelajaran baru melalui program pelatihan berbasis kebijakan pemerintah. 4. Memanfaatkan program sertifikasi nasional untuk meningkatkan kualifikasi guru. 5. Membentuk program beasiswa pelatihan guru dengan perguruan tinggi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualifikasi guru melalui pelatihan dan sertifikasi yang terjangkau. 2. Mengadakan pelatihan berbasis teknologi dengan pendekatan sederhana dan bertahap. 3. Mendorong inovasi melalui insentif untuk guru yang mengembangkan metode baru. 4. Membuat program sertifikasi fleksibel yang tidak mengganggu jadwal kerja guru. 5. Menjalani kerja sama dengan penyedia pelatihan untuk mendekatkan akses pelatihan ke wilayah lokal.

Deskripsi Tabel: Strategi SO: Memanfaatkan kekuatan internal untuk menangkap peluang eksternal. Strategi WO: Mengatasi kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang eksternal. Strategi ST: Memanfaatkan kekuatan internal untuk mengatasi ancaman eksternal. Strategi WT: Meminimalkan kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Dari hasil analisa penelitian di atas menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Islam terutama PAUD memiliki berbagai kekuatan internal yang mendukung upaya peningkatan kompetensi guru. Faktor kekuatan, memberikan fondasi yang kuat untuk pengembangan lebih lanjut. Di sisi lain, kelemahan utama yang teridentifikasi adalah kurangnya guru yang linear di beberapa sekolah serta keterbatasan dana untuk pelatihan. Oleh karena itu, meskipun lembaga ini memiliki potensi pengembangan yang besar, perlu diupayakan strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut. Dari segi peluang eksternal, menunjukkan bahwa kemajuan teknologi pendidikan dan program pelatihan pemerintah membuka peluang signifikan bagi pengembangan profesionalisme guru. Selain itu, adanya tuntutan peningkatan kompetensi dari orang tua dan masyarakat mendorong lembaga untuk terus berinovasi dalam metode pengajaran dan mengoptimalkan kualitas guru. Namun, ancaman seperti perubahan kebijakan pendidikan yang sering terjadi juga perlu diantisipasi untuk menjaga stabilitas dan daya saing lembaga. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya perencanaan yang baik untuk mengelola waktu pengembangan diri guru, mengingat beban kerja yang cukup tinggi. Manajemen yang baik dalam hal ini akan memberi ruang bagi guru untuk terus belajar dan mengasah keterampilan tanpa mengganggu kualitas pengajaran di kelas. Dengan strategi pengembangan ini, lembaga dapat menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, berorientasi pada pengembangan, dan responsif terhadap perubahan. Ini akan menjadi dasar yang kuat bagi lembaga pendidikan Islam di Sidoarjo untuk

meningkatkan daya saingnya, sambil tetap mempertahankan nilai-nilai keislaman sebagai identitas lembaga. Pengembangan profesi guru di lembaga pendidikan Islam di Sidoarjo tidak hanya akan berkontribusi pada kualitas pengajaran tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung bagi pertumbuhan profesional guru. Strategi-strategi tersebut dapat membekali guru dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan pendidikan modern, serta memenuhi ekspektasi masyarakat terhadap pendidikan berbasis nilai keislaman yang unggul.

VII. SIMPULAN

Berdasarkan analisis SWOT yang dilakukan, pengembangan profesi guru di lembaga pendidikan Islam di Sidoarjo menunjukkan bahwa lembaga memiliki keunggulan dalam beberapa aspek kunci seperti pengalaman mengajar, serta dukungan dari manajemen. Selain itu, peluang yang dihadirkan oleh kemajuan teknologi pendidikan dan program pelatihan pemerintah memberikan dasar yang kuat untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan guru secara berkelanjutan. Namun, beberapa tantangan tetap perlu diperhatikan, seperti kualifikasi guru yang tidak sesuai, keterbatasan dana, dan beban kerja tinggi yang dapat menghambat pengembangan profesi guru. Untuk menghadapi ancaman dari perubahan kebijakan dan persaingan antar sekolah, lembaga pendidikan Islam di Sidoarjo dapat menerapkan strategi penguatan internal dan kolaborasi dengan lembaga eksternal guna mendukung inovasi dan akses ke sumber daya yang lebih besar.

Secara keseluruhan, strategi untuk pengembangan profesi guru memberikan peluang besar bagi lembaga pendidikan Islam di Sidoarjo untuk tumbuh dan mengembangkan profesi guru melalui strategi proaktif yang berfokus pada peningkatan kualitas dan inovasi dalam proses pembelajaran. Strategi yang diambil dapat difokuskan pada peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan teknologi dan metode pengajaran baru, serta optimalisasi dukungan manajemen dalam membangun lingkungan belajar yang kompetitif dan berkualitas. Dengan memanfaatkan strategi tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan profesionalisme guru melalui program pelatihan berkelanjutan yang terarah. Implementasi teknologi digital, baik dalam pembelajaran maupun administrasi, dapat menjadi fokus utama untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses mengajar. Selain itu, kolaborasi dengan lembaga pendidikan lain atau penyedia pelatihan dapat menambah wawasan serta mengatasi keterbatasan dana melalui akses ke sumber daya eksternal. Hal ini tidak hanya memperkuat posisi kompetitif lembaga di tengah persaingan pendidikan, tetapi juga meningkatkan daya saing guru dengan keterampilan yang relevan di era digital. Lembaga juga perlu mengatasi kelemahan yang ada untuk menjaga keberlanjutan perkembangan profesi guru. Dengan perencanaan manajemen waktu yang baik, beban kerja yang tinggi dapat diatasi, sehingga guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kapasitas tanpa mengorbankan kualitas pengajaran. Metode pengajaran juga dapat menciptakan suasana belajar yang lebih dinamis, sesuai dengan kebutuhan siswa dan harapan orang tua. Dengan langkah-langkah ini, lembaga pendidikan Islam di Sidoarjo terutama di satuan PAUD dapat secara efektif meningkatkan profesionalisme guru dan menjawab tuntutan pendidikan modern, sambil tetap mempertahankan nilai-nilai keislaman yang menjadi fondasi utama lembaga.

REFERENSI

- [1] N. Fajri and D. Ilmi, "Evolusi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Sejarah Indonesia," *Adiba: Journal Of Education*, vol. 4, no. 1, pp. 121–131, Jan. 2024.
- [2] Candra Wijaya, Suhardi, and Amiruddin, *Buku Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. Umsu Press, 2023.
- [3] badan statistika sidoarjo, "Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo.," <https://sidoarjokab.bps.go.id/indicator/108/63/1/jumlah-pemeluk-agama-menurut-agama-dan-kecamatan.html>. Accessed: Apr. 02, 2024. [Online]. Available: sidoarjokab.bps.go.id
- [4] "Sidoarjokab.bps.go.id/id/statistics-table/1/ODEjMQ==/lembaga-pendidikan-menurut-kecamatan-2018.html."
- [5] Candra Wijaya, Suhardi, and Amiruddin, *Buku Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (1)*. Medan: umsu press, 2023.
- [6] D. H. Mubarroq and A. B. Santosa, "Peningkatan Kinerja Sekolah Melalui Manajemen Pengembangan Guru," *Jurnal ilmiah Wahana Pendidikan*, vol. 7, pp. 283–297, 2021, doi: 10.5281/zenodo.5150366.
- [7] D. Al Mustaqim, "Peran Pendidikan Profesi Guru untuk Meningkatkan Profesionalitas dan Kualitas Pembelajaran di Indonesia," *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 01, pp. 168–173, 2023.
- [8] M. Adzkiyaunuha *et al.*, "Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru Di SMK Al Muttaqin Oku Timur," *idaaratul'ulum*, vol. 4, pp. 109–123, Dec. 2022.
- [9] Jumadi Rohman and Nur Hidayah, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah," *Jurnal An-Nur; Kajian Pendidikan dan Ilmu Keislaman*, vol. 8, pp. 201–218, Dec. 2022.
- [10] Rahmah Utamy, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy, "implementasi manajemen SDM," *Journal of Education Research*, vol. 1, no. 3, pp. 226–236, 2020.

- [11] Firdaus Jeka, Samsu, Tuti Indrayani, and Asrulla, “penerapan fungsi manajemen dalam pengembangan lembaga islam,” *Journal Genta Mulia*, vol. 15, pp. 189–197, 2024, Accessed: Apr. 03, 2024. [Online]. Available: <https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm>
- [12] Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, and Wismanto, “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam,” *Journal On Education*, vol. 5, no. 3, 2023, Accessed: Apr. 03, 2024. [Online]. Available: <http://jonedu.org/index.php/joe>
- [13] I. Azizah *et al.*, *Profesi Keguruan*, 1st ed., vol. 1. Surakarta: Tahta Media Group, 2024.
- [14] O. Dwi Handayani, M. Syarif Sumantri, and N. Dhieni, “Pelaksanaan Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Pendidik PAUD,” *Jurnal Ilmiah Potensia*, vol. 8, no. 1, pp. 1–11, 2023, doi: 10.33369/jip.8.1.
- [15] Monalisa, Husnul Madihah, and Jarkawi, “Manajemen Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Mutu Daya Saing Sekolah,” *Jurnal Ilmiah Global Education*, vol. 4, pp. 1889–1899, Mar. 2023, Accessed: Apr. 04, 2024. [Online]. Available: ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/jige
- [16] B. Basri, K. Khairinal, and F. Firman, “Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Fungsi Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin,” *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, vol. 11, no. 2, p. 349, Sep. 2021, doi: 10.33087/dikdaya.v11i2.233.
- [17] M. Arief, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang),” *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, vol. 6, no. 1, p. 1, Oct. 2021, doi: 10.35931/am.v6i1.709.
- [18] N. Fauzi, G. Giyoto, and F. Muharrom, “Analisis Manajemen Dalam Pengembangan Kompetensi Pendidik Madrasah Tsanawiyah,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, vol. 7, no. 1, p. 433, Mar. 2021, doi: 10.29040/jiei.v7i1.2250.
- [19] A. Syafitri, S. Negeri, S. Tarab, and U. Mahmud Yunus Batusangkar, “Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Kegiatan Halaqoh dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam”, doi: 10.17467/mk.v23i1.4046.
- [20] A. Akbar *et al.*, “Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Perpektif Ilmu Manajemen: Sebuah Studi Literatur,” *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS)*, vol. 1, no. 1, pp. 1–7, 2023.
- [21] J. C. Cacal, E. B. Taboada, and M. S. Mehboob, “Strategic Implementation of Integrated Water Resource Management in Selected Areas of Palawan: SWOT-AHP Method,” *Sustainability (Switzerland)*, vol. 15, no. 4, Feb. 2023, doi: 10.3390/su15042922.
- [22] R. W. Puyt, F. B. Lie, and D. Ø. Madsen, “From SOFT approach to SWOT analysis, a historical reconstruction,” *Journal of Management History*, 2024, doi: 10.1108/JMH-05-2023-0047.
- [23] P. M. Spanidis, C. Roumpos, and F. Pavloudakis, “Evaluation of Strategies for the Sustainable Transformation of Surface Coal Mines Using a Combined SWOT–AHP Methodology,” *Sustainability (Switzerland)*, vol. 15, no. 10, May 2023, doi: 10.3390/su15107785.
- [24] P. Sobhani, H. Esmailzadeh, I. D. Wolf, M. V. Marcu, M. Lück, and S. M. M. Sadeghi, “Strategies to Manage Ecotourism Sustainably: Insights from a SWOT-ANP Analysis and IUCN Guidelines,” *Sustainability (Switzerland)*, vol. 15, no. 14, Jul. 2023, doi: 10.3390/su151411013.
- [25] O. Mochamad Nashrullah, Sp. Okvi Maharani, Sp. Abdul Rohman, Sp. Eni Fariyatul Fahyuni, I. Nurdyansyah, and R. Sri Untari MPd, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Umsida Press, 2023.
- [26] Moch. Bahak Udin By Arifin and Nurdyansyah, *buku ajar metode penelitian*, 1st ed., vol. 1. Sidoarjo: UMSIDA Press, 2018.
- [27] M. B. Miles and A. M. Huberman, *Qualitative Data Analysis*, 2nd ed. California: Sage Publications, 1994.
- [28] “Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2012.”
- [29] “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008.”
- [30] “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005.”
- [31] “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003.”
- [32] “Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 56/M/2022”.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.