

Peningkatan Profesionalitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan melalui *Workshop Charge and Recharge* di Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm Smart Center

Muhammad Syafri^{1*}, Dhea Agusty Ningrum¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Kirana Medan

e-mail: * muhammad.syafri@graha-kirana.com

DOI: <https://doi.org/10.47766/ibrah.v3i1.3067>

ABSTRACT

Submitted:
2024-06-13
Accepted:
2024-06-24
Published:
2024-06-30

Keywords:
*Competency
Development,
Educators and
Educational
Personnel,
Professional
Development*

This research aims to enhance the professionalism of teachers and staff at the Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm Smart Center through the "Charge & Recharge" workshop. Action Research method is employed with planning, action, observation, and reflection stages. The workshop involves teachers and staff in planning, implementation, and evaluation. The results indicate improvements in teaching competence, classroom management, and managerial skills. Evaluation employs questionnaires, interviews, observations, and participant-facilitator reflections. The outcomes of evaluation and reflection are analyzed to identify strengths and weaknesses of the workshop, providing feedback for future competence development activities for teachers and staff. The workshop proves effective in enhancing the professionalism and performance of teachers and staff, with identified strengths such as interactive methods and weaknesses such as the workshop's short duration. In conclusion, the "Charge & Recharge" workshop offers relevant and effective training, emphasizing sustainable self-development for participants. Thus, this endeavor can bolster the quality of education and management at the pesantren.

CC BY-SA license - Copyright © 2024: Muhammad Syafri, Dhea Agusty Ningrum

ABSTRAK

Kata Kunci:
*Pengembangan
Kompetensi,
Pendidik dan
Tenaga
Kependidikan,
Peningkatan
Profesionalitas*

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru dan pegawai di Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm Smart Center melalui *workshop "Charge & Recharge"*. Metode *Action Research* digunakan dengan tahapan perencanaan, tindakan, observasi, dan refleksi. *Workshop* melibatkan guru dan pegawai dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Hasilnya menunjukkan peningkatan dalam kompetensi pengajaran, manajemen kelas, dan keterampilan manajerial. Evaluasi menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi, serta refleksi bersama peserta dan fasilitator. Hasil dari evaluasi dan refleksi dianalisis untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan kegiatan *workshop* sehingga mendapatkan umpan balik untuk perbaikan dalam kegiatan pengembangan kompetensi para guru dan pegawai Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm Smart Center di masa mendatang. *Workshop* ini efektif

dalam meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru dan pegawai, dengan identifikasi kekuatan seperti metode interaktif dan kelemahan seperti durasi *workshop* yang terlalu singkat. Kesimpulannya, *workshop "Charge & Recharge"* memberikan pelatihan yang relevan dan efektif, dengan penekanan pada pengembangan diri yang berkelanjutan bagi peserta. Dengan demikian, upaya ini dapat memperkuat kualitas pendidikan dan manajemen di pesantren tersebut.

PENDAHULUAN

Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang berfokus pada pengajaran dan penghafalan Al-Qur'an. Pesantren ini memiliki sejumlah guru dan pegawai yang berdedikasi dalam membimbing para santri. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terdapat tantangan dalam hal optimalisasi profesionalitas, manajerial, dan motivasi para guru dan pegawai.

Berdasarkan kajian literatur tentang pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan pesantren, ditemukan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan (ustaz dan pegawai) belum mendapatkan perhatian yang maksimal pada aspek pengembangan diri, baik melalui kegiatan pelatihan/lokakarya dan sejenisnya atau pun pengembangan diri melalui studi lanjut. Keterbatasan akan berdampak pada profesionalitas guru dan tenaga kependidikan dalam banyak aspek.

Pendidik (ustaz) yang tidak mendapatkan pelatihan dan pengembangan diri cenderung menggunakan metode pengajaran yang usang dan kurang efektif (Akbar, 2021), sehingga proses pembelajaran menjadi tidak optimal. Sementara tenaga kependidikan yang tidak dilatih secara memadai mungkin mengalami kesulitan dalam mengelola administrasi dan operasional lembaganya (Musfah, 2015), yang berdampak pada efisiensi keseluruhan.

Kurangnya peluang pengembangan diri dapat menyebabkan pendidik dan tenaga kependidikan merasa tidak dihargai dan tidak puas dengan pekerjaan mereka (Hartati & Murtafiah, 2022). Motivasi untuk mengajar dan bekerja bisa menurun, yang pada gilirannya mempengaruhi semangat dan dedikasi mereka. Begitu juga dengan tingkat *turnover* (pergeseran karyawan), pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak melihat prospek pengembangan karier mungkin mencari peluang lain, menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi (Salabi, 2021). Hal ini meningkatkan biaya dan upaya yang diperlukan untuk merekrut dan melatih staf baru.

Guru dan pegawai yang tidak mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan tidak mendapatkan kompetensi baru yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan. Tanpa pengembangan diri, pendidik dan tenaga kependidikan sangat mungkin mengalami stagnasi dalam karier mereka, tidak berkembang seiring dengan

perubahan kebutuhan pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan yang merasa tidak mendapatkan dukungan untuk pengembangan diri mungkin mengurangi tanggung jawab profesional mereka dan berdampak negatif pada integritas dan etika kerja, yang dapat mempengaruhi reputasi dan kualitas lembaga pendidikan.

Seluruh dampak yang ditimbulkan dari tidak kurangnya kesempatan dalam peningkatan pengembangan diri, tentu berimbas pada kualitas pendidikan. Siswa mungkin tidak mendapatkan pendidikan yang berkualitas tinggi, yang berdampak pada prestasi akademik dan pengembangan pribadi mereka. Pada akhirnya orang tua dan masyarakat pun merasa dikecewakan.

Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm Smart Center dipilih sebagai subjek pengabdian masyarakat karena perannya yang signifikan dalam membentuk karakter dan ilmu agama para santri. Berdasarkan data survei awal, ditemukan bahwa 70% dari guru dan pegawai merasa kurang mendapatkan pelatihan yang memadai. Selain itu, 80% dari mereka menyatakan bahwa mereka memerlukan pengembangan diri dan keterampilan untuk meningkatkan kinerja mereka. Untuk itu pengabdian masyarakat ini fokus untuk meningkatkan profesionalitas guru dan pegawai melalui *workshop* yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Peningkatan profesionalitas guru dan pegawai di pesantren ini diharapkan berdampak langsung pada kualitas pendidikan dan pembinaan santri. Selain itu, pesantren ini juga diharapkan memiliki komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan kualitas pendidikannya. Melalui pendekatan *action research*, diharapkan muncul rangsangan dan energi baru atau tambahan bagi pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan profesionalitas mereka.

Adapun perubahan yang diharapkan dari *workshop charge and recharge* ini, mencakup: Pertama, peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Kedua, peningkatan keterampilan manajerial; pegawai pesantren memiliki keterampilan yang lebih baik dalam manajemen dan administrasi pesantren. Ketiga, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja; guru dan pegawai merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka, yang berdampak pada kinerja dan produktivitas.

Menurut kajian literatur, pelatihan dan pengembangan profesional adalah salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja organisasi pendidikan (Guskey, 2002; Desimone, 2009). Penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi guru dan pegawai, serta berdampak positif pada hasil belajar siswa.

Dalam konteks pesantren, peningkatan profesionalitas guru juga penting untuk memastikan bahwa metode pengajaran dan pembinaan santri sesuai dengan perkembangan ilmu pendidikan dan kebutuhan santri (Nata, 2010). Dengan demikian, pengabdian masyarakat melalui *workshop "Charge and Recharge* untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru dan Pegawai" di Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengelolaan pesantren.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang melibatkan seluruh subjek pengabdian masyarakat. Proses ini melibatkan observasi awal, perencanaan bersama, pelaksanaan aksi, observasi lanjutan, dan refleksi. Subjek pengabdian masyarakat dalam penelitian ini adalah Pimpinan, pendidik dan tenaga kependidikan (ustaz dan pegawai), di Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm. Pengabdian masyarakat ini dilaksanakan di Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm Smart Center Desa Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, yang berfokus pada pendidikan dan penghafalan Al-Qur'an.

Keterlibatan subjek pengabdian masyarakat dalam proses perencanaan dan pengorganisasian meliputi: 1) Diskusi dan wawancara awal yang melibatkan guru, pegawai, dan pimpinan pesantren untuk mengidentifikasi kebutuhan dan masalah yang dihadapi. 2) Pelaksanaan kegiatan; merencanakan dan menetapkan kegiatan pengembangan diri melalui *workshop* yang melibatkan seluruh ustaz dan pegawai Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm. 3) Evaluasi; memantau perkembangan, menerima dan memberikan masukan perbaikan kegiatan dan rencana kegiatan selanjutnya.

Metode penelitian yang digunakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan adalah *action research*, yang terdiri dari empat tahapan utama: perencanaan, tindakan, observasi, dan refleksi (Aqib & Chotibuddin, 2018; McNiff & Whitehead, 2011). Pertama, perencanaan, yaitu mengidentifikasi masalah utama dan kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara, merancang modul pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru dan pegawai, dan menyusun jadwal dan materi *workshop*. Kedua, tindakan; yaitu pelaksanaan *workshop "Charge and Recharge"* meliputi sesi pelatihan keterampilan mengajar, manajemen kelas, dan keterampilan manajerial, menggunakan metode ceramah, diskusi kelompok, dan simulasi praktik untuk memastikan pemahaman dan penerapan materi.

Ketiga, observasi yang dilakukan selama *workshop* berlangsung untuk menilai keterlibatan dan respons peserta. Mengumpulkan data melalui kuesioner dan wawancara setelah *workshop* untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan.

Keempat, refleksi; yaitu menganalisis hasil observasi dan data evaluasi untuk menilai pencapaian tujuan dan melakukan diskusi reflektif dengan peserta untuk mendapatkan masukan dan saran untuk perbaikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru dan pegawai di Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm Smart Center Desa Tembung Kabupaten Deli Serdang, sebuah *workshop* "*Charge and Recharge*" telah dilaksanakan. *Workshop* ini bertujuan untuk memberikan arah pengembangan diri, manajerial, dan pemahaman tentang motivasi dan kepuasan kerja yang komprehensif. Hal ini guna menjawab tantangan yang dihadapi oleh para pendidik dan staf administrasi di lingkungan pesantren.

Pelatihan dan pengembangan profesional adalah elemen kunci dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dan staf administrasi. Pengembangan profesional yang efektif harus berkelanjutan, relevan dengan kebutuhan peserta, dan harus memberikan dukungan berkelanjutan (Guskey, 2002; Windrawanto, 2015). Ini sejalan dengan tujuan *workshop* "*Charge & Recharge*" yang dirancang untuk memberikan pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan.

Peningkatan kompetensi ini diharapkan dapat berdampak positif terhadap kualitas pengajaran dan manajemen pesantren secara keseluruhan. Berangkat dari hasil observasi awal dan wawancara dengan pimpinan pesantren, teridentifikasi beberapa kendala utama yang mempengaruhi efektivitas operasional lembaga.

Guru-guru di pesantren ini umumnya belum mendapatkan pelatihan yang memadai untuk mengembangkan metode pengajaran yang inovatif, sementara pegawai menghadapi tantangan dalam meningkatkan keterampilan manajerial dan administrasi. Kondisi ini menjadi latar belakang utama dilaksanakannya *workshop*, yang diharapkan mampu memberikan solusi jangka panjang melalui pendekatan *action research*.

Penelitian oleh (Asmani, 2016; Desimone, 2009) menunjukkan bahwa metode pengajaran yang inovatif dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Pelatihan yang memperkenalkan metode pengajaran baru dan inovatif dapat membantu guru menjadi lebih efektif dalam mengelola kelas dan meningkatkan keterlibatan siswa. Hal ini sangat relevan dengan kondisi di Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm, di mana guru membutuhkan pelatihan untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih baik.

Selanjutnya, hasil pengabdian masyarakat ini memaparkan data rinci mengenai perencanaan dan pelaksanaan *workshop*, termasuk identifikasi masalah, tujuan dan manfaat kegiatan, peserta yang terlibat, metode yang digunakan, serta sumber daya yang disiapkan. Penjelasan ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai proses dan hasil dari kegiatan pengabdian masyarakat yang telah dilaksanakan.

1. Perencanaan Kegiatan

Perencanaan yang matang merupakan fondasi utama bagi keberhasilan setiap kegiatan, termasuk *workshop* "Charge and Recharge untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru dan Pegawai" di Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Um. Dalam konteks pendidikan, peningkatan profesionalitas dan pengembangan pribadi guru serta pegawai adalah aspek krusial yang tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada para santri. Berikut adalah Langkah-langkah yang ditempuh dalam perencanaan:

Tabel 1. Perencanaan *workshop* "Charge and Recharge untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru dan Pegawai

Langkah	Uraian
Mengidentifikasi masalah	Hasil observasi awal dan wawancara dengan pimpinan pesantren, ditemukan masalah utama yang dihadapi adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru dan pegawai. Hal ini berdampak pada efektivitas pengajaran dan manajemen pesantren. Banyak guru mengalami kesulitan dalam menerapkan metode pengajaran yang inovatif, dan pegawai memerlukan peningkatan keterampilan manajerial dan administrasi.
Menentukan tujuan dan manfaat kegiatan <i>workshop</i>	Tujuan: untuk meningkatkan profesionalitas guru dan pegawai melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sistematis dan berkelanjutan. Manfaat: diharapkan para guru dan pegawai akan mampu meningkatkan kinerja, pegawai akan memiliki keterampilan manajerial yang lebih baik, dan pada akhirnya sumberdaya manusia akan lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.
Menentukan peserta <i>workshop</i>	30 guru dan 15 pegawai Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm, yang dipilih berdasarkan kebutuhan dan komitmen mereka untuk meningkatkan keterampilan profesional.
Menentukan Metode	Ceramah; narasumber memberikan materi secara

Langkah	Uraian
Workshop	langsung untuk memperkenalkan konsep dan teori dasar. Diskusi kelompok, di mana peserta dibagi menjadi kelompok-kelompok kecil untuk mendiskusikan topik tertentu dan berbagi pengalaman.
Jadwal dan Tempat Waktu	<i>Workshop</i> dilaksanakan selama 8 jp, dari pukul 09.00 hingga 16.00. Tempat: Aula utama Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm, yang dilengkapi dengan fasilitas audio-visual dan ruang diskusi.
Sumber Daya	Narasumber dan Fasilitator: Satu orang narasumber yang ahli dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan satu orang fasilitator. Materi: Modul pelatihan, buku panduan, dan bahan bacaan tambahan. Peralatan: Proyektor, laptop, papan tulis, dan alat tulis menulis.

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa *workshop "Charge and Recharge* untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru dan Pegawai" di Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm diawali dengan perencanaan yang matang dimulai dari identifikasi masalah yang mengungkap kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional. Dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalitas melalui pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan, *workshop* ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru dan pegawai, meningkatkan keterampilan manajerial, serta memotivasi mereka. Peserta terdiri dari 30 guru dan 15 pegawai yang dipilih berdasarkan kebutuhan dan komitmen mereka. Metode yang digunakan mencakup ceramah, diskusi kelompok, dan praktik langsung, sementara jadwal, tempat, dan sumber daya telah ditentukan dengan rinci untuk memastikan kelancaran kegiatan.

Penelitian oleh (Nata, 2012; Saerang et al., 2023) menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru di Indonesia masih menghadapi banyak tantangan, termasuk kurangnya pelatihan yang relevan dan berkelanjutan. Dalam konteks pesantren, pengembangan profesional guru sangat penting untuk memastikan bahwa mereka mampu mengajar dengan metode yang sesuai dengan perkembangan ilmu pendidikan dan kebutuhan santri. *Workshop "Charge and Recharge"* diharapkan dapat mengatasi sebagian dari tantangan ini dengan memberikan pelatihan yang relevan dan praktis.

2. Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan *workshop "Charge and Recharge* untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru dan Pegawai" di Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm dirancang dengan cermat untuk memastikan bahwa setiap sesi memberikan dampak maksimal bagi peserta. *Workshop* ini dimulai dengan sesi pembukaan yang bertujuan untuk membangun semangat dan memotivasi peserta, diikuti oleh berbagai materi yang telah disiapkan berdasarkan kebutuhan dan masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya.

Tujuan utama dari pelaksanaan *workshop* ini adalah untuk memberikan pelatihan yang komprehensif dalam berbagai aspek penting yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab guru serta pegawai pesantren. Materi yang disampaikan mencakup peningkatan profesionalitas dan pengembangan pribadi, teknik pengajaran dan manajemen kelas, serta membangun reputasi dan citra lembaga melalui optimalisasi media sosial dan program kemitraan.

Selain itu, etika profesi juga menjadi fokus penting dalam *workshop* ini untuk memastikan bahwa setiap individu yang terlibat dalam pesantren menjalankan tugasnya dengan integritas dan tanggung jawab. Selama *workshop* berlangsung, interaksi dan diskusi aktif antara peserta dan fasilitator menjadi kunci utama dalam memastikan pemahaman dan keterlibatan.

Diskusi kelompok kecil dan sesi tanya jawab memberikan kesempatan bagi peserta untuk berbagi pengalaman, mengajukan pertanyaan, dan mendapatkan solusi praktis yang dapat diterapkan dalam tugas sehari-hari. Dengan pendekatan yang interaktif ini, *workshop* diharapkan dapat memberikan manfaat yang nyata dan berkelanjutan bagi pengembangan profesional guru dan pegawai di Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm Smart Center, Tembung, Deli Serdang.

Berikut ini adalah tahapan dalam pelaksanaan kegiatan *workshop charge and charge* untuk meningkatkan profesionalisme guru dan pegawai:

Tabel 2. Tahapan Pelaksanaan *Workshop Charge and Charge* untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Pegawai

Tahapan	Deskripsi
Pembukaan	Dimulai dengan sambutan dari pimpinan pesantren dan pengenalan tujuan <i>workshop</i> oleh tim fasilitator. Hal ini bertujuan untuk membangun semangat dan memotivasi peserta.
<i>Workshop Charge and Recharge</i> Peningkatan Profesionalitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan	
Materi-1	Peningkatan profesionalitas dan Pengembangan pribadi: Sesi ini membahas pentingnya pengembangan diri bagi guru dan pegawai, termasuk keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu.
Materi-2	Membangun reputasi dan citra lembaga melalui optimalisasi

	media sosial dan situs web, kegiatan promosi menarik, program kemitraan dan kolaborasi, serta pelayanan dan komunikasi.
Materi-3	Etika profesi guru dan pegawai; Menekankan pentingnya etika dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dan pegawai pesantren.
Interaksi dan Diskusi	Diskusi kelompok kecil dilakukan untuk membahas studi kasus, sementara sesi tanya jawab memberikan kesempatan bagi peserta untuk menyampaikan pertanyaan dan pendapat mereka.

Tabel 2 di atas menggambarkan materi *workshop* tentang pentingnya peningkatan profesionalitas dan pengembangan pribadi seorang bagi pendidikan dan tenaga kependidikan. Bandura dan Walters (1977) dalam teori pembelajaran sosialnya menekankan pentingnya pembelajaran melalui observasi, imitasi, dan modeling. Guru yang profesional dan berkembang secara pribadi dapat menjadi model yang baik bagi siswa mereka. Pengembangan profesional dan pribadi membantu guru menunjukkan keterampilan dan sikap yang positif, yang kemudian dapat ditiru oleh siswa.

Selanjutnya pada materi kedua, pemateri berupaya mengajak peserta untuk membangun reputasi dan citra lembaga, di mana dalam era digital, optimalisasi media sosial dan program kemitraan menjadi strategi penting dalam membangun reputasi dan citra lembaga. Penelitian (Kietzmann et al., 2011) menunjukkan bahwa media sosial dapat menjadi alat yang kuat untuk membangun hubungan dengan pemangku kepentingan dan meningkatkan visibilitas lembaga. Dengan demikian, pelatihan yang fokus pada optimalisasi media sosial dan program kemitraan akan membantu pesantren meningkatkan citra dan reputasinya di masyarakat.

Ada pun materi terkait etika profesi merupakan komponen penting dalam menjalankan tugas dengan integritas dan tanggung jawab bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut (Campbell, 2008; Sarjana & Khayati, 2017), etika profesi mengarahkan individu untuk bertindak dengan integritas dan tanggung jawab, yang sangat penting dalam lingkungan pendidikan. *Workshop* ini memastikan bahwa guru dan pegawai pesantren memahami dan menerapkan prinsip-prinsip etika profesi dalam tugas sehari-hari mereka.

Model penyampaian materi dilakukan dengan pendekatan interaksi dan diskusi aktif antara peserta, narasumber, dan fasilitator yang menjadi kunci dalam memastikan pemahaman dan keterlibatan peserta. Vygotsky & Cole (1978) dalam teorinya tentang pembelajaran sosial menekankan pentingnya interaksi sosial dalam proses belajar. Diskusi kelompok kecil dan sesi tanya jawab memberikan kesempatan bagi peserta untuk berbagi pengalaman, mengajukan pertanyaan, dan mendapatkan solusi praktis yang dapat diterapkan

dalam tugas sehari-hari mereka (Fahri & Qusyairi, 2019). Pendekatan interaktif ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang nyata dan berkelanjutan bagi pengembangan profesional guru dan pegawai di Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm Smart Center.

3. Evaluasi dan Refleksi Kegiatan

Evaluasi dan refleksi merupakan bagian krusial dalam setiap kegiatan pengembangan profesional, termasuk *workshop "Charge and Recharge* untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru dan Pegawai" di Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm, Tembung, Deli Serdang. Evaluasi bertujuan untuk mengukur efektivitas dan dampak dari *workshop* tersebut terhadap peserta, sedangkan refleksi memberikan kesempatan untuk meninjau kembali proses yang telah dilalui, mengidentifikasi keberhasilan, dan menemukan area yang perlu perbaikan.

Proses evaluasi dalam *workshop* ini melibatkan berbagai instrumen untuk mendapatkan data yang komprehensif. Kuesioner diberikan kepada peserta setelah setiap sesi untuk mengukur pemahaman materi, keterlibatan dalam kegiatan, dan tingkat kepuasan terhadap metode penyampaian. Selain itu, kuesioner *pre* dan *post-workshop* digunakan untuk menilai peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta. Wawancara mendalam dengan beberapa peserta dipilih untuk mendapatkan umpan balik yang lebih mendetail, dan observasi dilakukan oleh tim fasilitator untuk memantau partisipasi dan interaksi peserta selama *workshop* berlangsung.

Menurut teori evaluasi pembelajaran (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006), evaluasi pelatihan dapat dilakukan dalam empat level: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Level pertama, reaksi, mencakup pengukuran kepuasan peserta, yang dilakukan melalui kuesioner dalam *workshop* ini. Level kedua, pembelajaran, mengukur peningkatan pengetahuan dan keterampilan, yang diukur dengan kuesioner *pre* dan *post-workshop*. Level ketiga, perilaku, mencakup perubahan dalam cara peserta bekerja, yang dapat dilihat melalui observasi dan wawancara mendalam. Level keempat, hasil, mengukur dampak jangka panjang dari pelatihan pada organisasi, yang bisa dipantau setelah beberapa waktu.

Setelah evaluasi, sesi refleksi bersama peserta dan fasilitator dilaksanakan untuk mengevaluasi keseluruhan proses *workshop*. Sesi ini mencakup diskusi mengenai apa yang berhasil, seperti relevansi materi dan metode interaktif yang meningkatkan partisipasi, serta apa yang perlu diperbaiki, seperti durasi *workshop* yang dirasa terlalu singkat oleh beberapa peserta.

Refleksi adalah proses kritis yang mendalam untuk menilai efektivitas dan relevansi program pelatihan. Schön (2017) dan Aqib & Chotibuddin (2018)

menyatakan bahwa refleksi memungkinkan para praktisi untuk belajar dari pengalaman mereka dengan cara mengkaji ulang tindakan yang telah dilakukan dan dampaknya. Dalam konteks *workshop* ini, refleksi membantu fasilitator dan peserta memahami aspek mana yang perlu diperbaiki dan strategi apa yang lebih efektif untuk diterapkan di masa depan.

Evaluasi dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada peserta setelah setiap sesi *workshop*. Kuesioner ini berisi pertanyaan tentang pemahaman materi, keterlibatan dalam kegiatan, dan kepuasan terhadap metode penyampaian. Adapun Instrumen yang digunakan dalam kegiatan *workshop* ini adalah: 1) Kuesioner *pre* dan *post-workshop*; untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan sebelum dan setelah *workshop*. 2) Wawancara mendalam; yang melibatkan beberapa peserta untuk mendapatkan umpan balik yang lebih mendalam. 3) Observasi, di mana Tim fasilitator mengamati partisipasi dan interaksi peserta selama *workshop*.

Setelah evaluasi, dilakukan sesi refleksi bersama dengan peserta dan fasilitator untuk mengevaluasi proses yang telah berjalan, mencakup apa yang berhasil dan apa yang perlu diperbaiki.

Adapun Hasil Evaluasi dan Refleksi yang dapat dijelaskan sebagaimana table berikut ini:

Tabel 3. Hasil Evaluasi dan Refleksi Kegiatan *Workshop Charge and Charge* untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Pegawai

No.	Hasil Evaluasi dan Refleksi	Keterangan
1	Kekuatan	Materi yang disampaikan relevan dan praktis, metode interaktif meningkatkan partisipasi, dan adanya dukungan penuh dari pimpinan pesantren.
2	Kelemahan	Beberapa peserta merasa waktu <i>workshop</i> terlalu singkat untuk mendalami semua materi, dan ada kebutuhan untuk sesi lanjutan yang lebih spesifik.

Hasil dari evaluasi dan refleksi dianalisis untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan kegiatan *workshop* sehingga mendapatkan umpan balik untuk perbaikan dalam kegiatan pengembangan kompetensi para guru dan pegawai Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm Smart Center di masa mendatang.

Dengan ini, diharapkan kegiatan *workshop* dapat memberikan gambaran yang komprehensif kepada tentang proses dan hasil pengabdian masyarakat dalam meningkatkan profesionalitas guru dan pegawai di Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm Smart Center.

KESIMPULAN

Pelaksanaan *workshop "Charge and Recharge* untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru dan Pegawai" di Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm Smart Center, Desa Tembung, Kabupaten Deli Serdang, menunjukkan hasil yang positif dalam upaya meningkatkan kompetensi dan kinerja para guru dan pegawai pesantren.

Tujuan dan relevansi *workshop* adalah untuk memberikan pelatihan yang komprehensif guna meningkatkan profesionalitas dan keterampilan para guru dan pegawai pesantren. Materi yang disampaikan meliputi peningkatan profesionalitas dan pengembangan pribadi, manajerial, motivasi dan kepuasan kerja, serta optimalisasi media sosial dan program kemitraan. Fokus pada etika profesi juga membantu memastikan integritas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Metode dan pelaksanaan yang *workshop* yang digunakan, antara lain: ceramah, diskusi kelompok, dan praktik langsung, terbukti efektif dalam meningkatkan partisipasi dan pemahaman peserta. Interaksi aktif antara peserta dan fasilitator, serta diskusi kelompok kecil dan sesi tanya jawab, memberikan kesempatan bagi peserta untuk berbagi pengalaman dan mendapatkan solusi praktis yang dapat diterapkan dalam tugas sehari-hari.

Proses evaluasi menggunakan kuesioner *pre* dan *post-workshop*, wawancara mendalam, dan observasi oleh tim fasilitator. Evaluasi menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang signifikan. Danjutan dengan kegiatan refleksi bersama peserta dan fasilitator memberikan umpan balik yang konstruktif, mengidentifikasi kekuatan seperti relevansi materi dan metode interaktif, serta kelemahan seperti durasi *workshop* yang dirasa terlalu singkat oleh beberapa peserta.

Secara keseluruhan, *workshop "Charge and Recharge"* berhasil memberikan pelatihan yang relevan dan efektif dalam meningkatkan profesionalitas guru dan pegawai Pesantren Tahfidhul Qur'an Al-Umm. Evaluasi dan refleksi yang mendalam membantu mengidentifikasi area untuk perbaikan di masa depan, memastikan bahwa upaya pengembangan profesional ini terus berlanjut dan memberikan dampak yang nyata bagi kualitas pendidikan dan manajemen pesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2021). Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 2(1), 23. <https://doi.org/10.32832/jpg.v2i1.4099>.
- Aqib, Z., & Chotibuddin, M. (2018). *Teori dan Aplikasi Penelitian Tindakan Kelas (PTK)*. Deepublish.
- Asmani, J. M. (2016). *Tips Efektif Cooperative Learning: Pembelajaran Aktif, Kreatif, dan Tidak Membosankan*. Diva Press.
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social Learning Theory* (Vol. 1). Englewood Cliffs Prentice Hall.
- Campbell, E. (2008). The Ethics of Teaching as a Moral Profession. *Curriculum Inquiry*, 38(4), 357–385. <https://doi.org/10.1111/j.1467-873X.2008.00414.x>.
- Desimone, L. M. (2009). Improving Impact Studies of Teachers' Professional Development: Toward Better Conceptualizations and Measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181–199. <https://doi.org/10.3102/0013189X08331140>.
- Fahri, L. M., & Qusyairi, L. A. H. (2019). Interaksi Sosial dalam Proses Pembelajaran. *PALAPA*, 7(1), 149–166. <https://doi.org/10.36088/palapa.v7i1.194>.
- Guskey, T. R. (2002). Professional Development and Teacher Change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381–391. <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>.
- Hartati, S., & Murtafiah, N. H. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *An Naba*, 5(2), 86–102. <https://doi.org/10.51614/annaba.v5i2.161>.
- Kietzmann, J. H., Hermkens, K., McCarthy, I. P., & Silvestre, B. S. (2011). Social Media? Get Serious! Understanding the Functional Building Blocks of Social Media. *Business Horizons*, 54(3), 241–251. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2011.01.005>.
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- McNiff, J., & Whitehead, J. (2011). *All You Need to Know About Action Research*. SAGE Publications.
- Musfah, J. (2015). *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Kencana.
- Nata, H. A. (2012). *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Kencana.
- Saerang, H. M., Lembong, J. M., Sumual, S. D. M., & Tuerah, R. M. S. (2023). Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru di Era Digital: Tantangan dan Peluang. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 65–75. <https://doi.org/10.19109/elidare.v9i1.16555>.
- Salabi, A. S. (2021). Pengembangan Karier Guru di Pesantren Darul Ihsan Hampan Perak Deli Serdang. *Continuous Education: Journal of Science and*

- Research*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.51178/ce.v2i1.170>.
- Sarjana, S., & Khayati, N. (2017). Pengaruh Etika, Perilaku, dan Kepribadian terhadap Integritas Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 1(3), 379–393. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v1i3.450>.
- Schön, D. A. (2017). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Routledge.
- Vygotsky, L. S., & Cole, M. (1978). *Mind in Society: Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.
- Windrawanto, Y. (2015). Pelatihan dalam Rangka Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru: Suatu Tinjauan Literatur. *Satya Widya*, 31(2), 90. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2015.v31.i2.p90-101>.