

Organisasi Profesi Guru dalam Penguatan Mutu Pendidikan: Analisis Kelembagaan atas PGRI, IGI, MGMP, dan KKG

Annisa Putri Alamsyah¹, Elfridana Sinta Marito¹, Farrel Aditya Hermawan¹, Frasya Titranissa¹, Gheannysa Alishanaya¹

¹Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Teacher professional organizations hold a strategic position in enhancing educator professionalism and supporting the educational quality assurance system. However, their institutional effectiveness remains constrained by the dominance of administrative routines and weak systemic coordination. This article aims to analyze the roles, challenges, and institutional relevance of PGRI, IGI, MGMP, and KKG in strengthening educational quality in Indonesia through a Total Quality Management (TQM) perspective. Employing a qualitative approach with a descriptive-analytical literature review method, this study systematically differentiates the functions of policy advocacy (PGRI), digital innovation (IGI), and pedagogical reflection in professional learning communities (MGMP/KKG). The findings indicate that repositioning professional organizations as quality assurance agents can be achieved through organic interventions in the PPEPP cycle driven by the utilization of Educational Report Cards (Rapor Pendidikan) data. This study recommends the integration of member databases and regulatory synchronization following the enforcement of Permendikbudristek Number 67 of 2024.

 OPEN ACCESS

ARTICLE HISTORY

Received: 22-05-2026

Revised: 24-06-2026

Accepted: 27-06-2026

KEYWORDS

teacher professional organizations, educational quality assurance, ppepp cycle, institutional relevance, educational report cards

Corresponding Author:

Farrel Aditya Hermawan

Educational Management, Faculty of Education, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: farreladitya2540@gmail.com

Pendahuluan

Peningkatan mutu pendidikan di Indonesia sangat berkaitan dengan profesionalisme dan kompetensi guru. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga membimbing, membentuk karakter, dan membantu peserta didik mengembangkan potensinya. Organisasi profesi memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pengembangan kompetensi, perlindungan profesi, serta penguatan budaya kolaborasi di kalangan pendidik (Darmadi, 2022). Aini & Mukarromah (2022) menegaskan bahwa PGRI berperan penting dalam meningkatkan mutu profesi guru. PGRI tidak hanya menjadi wadah perjuangan kesejahteraan, tetapi juga mendukung pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui pelatihan, seminar, dan komunitas belajar.

Di tingkat pembelajaran, MGMP dan KKG menjadi forum bagi guru untuk berbagi pengalaman, menyusun perangkat ajar, serta mencari solusi terhadap kendala di kelas. (Safitri et al., 2025) menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam MGMP berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa organisasi profesi dan komunitas guru memiliki potensi besar dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan. Namun, pelaksanaan peran organisasi profesi guru belum sepenuhnya optimal. Azis & Noni (2025) mengungkapkan adanya hambatan berupa rendahnya partisipasi anggota, keterbatasan pendanaan, dan penyebaran informasi program yang belum merata. Lase (2023) juga menjelaskan bahwa rendahnya motivasi pengembangan diri, lemahnya kesadaran terhadap disiplin profesi, serta keterbatasan kompetensi pedagogik menjadi kendala dalam pelaksanaan program organisasi.

Selain itu, Munawwir et al. (2025) menyatakan bahwa hubungan antara organisasi profesi dan peningkatan profesionalitas kinerja guru masih belum berjalan secara maksimal. Akibatnya, sebagian kegiatan organisasi masih lebih banyak berfokus pada urusan administratif, seminar, sertifikat, dan advokasi kesejahteraan daripada perubahan nyata dalam proses pembelajaran. Kedudukan organisasi profesi guru diperjelas melalui Permendikbudristek Nomor 67 Tahun 2024 tentang Fasilitas terhadap Organisasi Profesi Guru. Peraturan tersebut menjelaskan bahwa organisasi profesi guru merupakan perkumpulan berbadan hukum yang didirikan dan dikelola oleh guru untuk mengembangkan profesionalitas. Organisasi profesi berfungsi meningkatkan kompetensi, karier, wawasan kependidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan pengabdian kepada masyarakat. Pemerintah dapat memberikan fasilitas berupa pelibatan dalam penyusunan kebijakan, pelaksanaan program strategis, pendidikan dan pelatihan, bantuan dana, pemanfaatan sarana, konsultasi, serta kemitraan dalam peningkatan mutu pendidikan. Namun, fasilitas tersebut hanya dapat diberikan kepada organisasi yang memenuhi persyaratan kelembagaan, seperti berbadan hukum, memiliki struktur organisasi, dewan kehormatan, serta kode etik guru.

Berdasarkan kondisi tersebut, kajian sebelumnya masih lebih banyak membahas organisasi profesi sebagai wadah peningkatan kompetensi individu, pengembangan karier, perlindungan, dan kesejahteraan guru. Pembahasan mengenai organisasi profesi sebagai aktor kelembagaan dalam sistem penjaminan mutu pendidikan masih terbatas. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran PGRI, IGI, MGMP, dan KKG dalam penguatan mutu pendidikan, menganalisis hambatan kelembagaan yang dihadapi, serta merumuskan upaya penguatan organisasi profesi agar lebih terhubung dengan kebutuhan guru, peningkatan kualitas pembelajaran, dan sistem penjaminan mutu pendidikan di Indonesia.

Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kualitatif dengan menerapkan metode studi literatur deskriptif-analitis untuk mengeksplorasi secara mendalam tata kelola kelembagaan organisasi profesi guru di Indonesia. Fokus analisis diarahkan secara spesifik pada empat entitas organisasi profesi dan komunitas praktisi utama, yaitu Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Ikatan Guru Indonesia (IGI), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan Kelompok Kerja Guru (KKG). Dinamika, efektivitas, serta relevansi peran keempat organisasi tersebut dibedah dan dievaluasi secara kritis menggunakan pisau analisis kerangka kerja Total Quality Management (TQM) dalam dunia pendidikan. Konseptualisasi hasil kajian kemudian diintegrasikan secara komprehensif ke dalam lima tahapan penjaminan mutu pendidikan yang berlaku secara nasional, yaitu siklus PPEPP yang meliputi Penetapan Standar, Pelaksanaan Standar, Evaluasi Standar, Pengendalian Standar, dan Peningkatan Standar.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui teknik studi dokumenter yang ketat dengan menelusuri data sekunder dari tiga sumber utama, yaitu regulasi resmi pemerintah seperti Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Permendikbudristek Nomor 67 Tahun 2024; dokumen kebijakan mutu nasional yang meliputi dokumen Standar Nasional Pendidikan (SNP) serta panduan pemanfaatan Rapor Pendidikan; serta artikel ilmiah bereputasi baik berskala nasional terakreditasi maupun internasional (Scopus) dalam rentang waktu lima tahun terakhir yang relevan dengan tata kelola organisasi profesi dan pengembangan kompetensi berkelanjutan. Data yang telah terkumpul kemudian dikaji secara kritis menggunakan metode analisis isi (*content analysis*) yang sistematis melalui tiga tahapan utama. Pertama, dilakukan proses koding data untuk memetakan dan mengelompokkan bentuk program kerja serta bentuk kontribusi nyata dari masing-masing organisasi profesi. Kedua, dilakukan kategorisasi hambatan untuk mengidentifikasi tantangan struktural kelembagaan yang mencakup masalah jebakan administrasi, keterbatasan koordinasi, kendala anggaran, dan ketiadaan basis data tunggal. Ketiga, dilakukan sintesis konseptual untuk menghasilkan draf rekomendasi agenda reposisi peran organisasi profesi sebagai mitra yang akuntabel dalam siklus penjaminan mutu pendidikan berbasis data.

Hasil dan Diskusi

Organisasi profesi guru berposisi sebagai aktor antara yang menghubungkan kebijakan makro pemerintah dengan praktik pembelajaran di sekolah. Secara regulatif, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dan Permendikbud Ristek Nomor 67 Tahun 2024 menempatkan mereka sebagai mitra strategis dalam penetapan standar kompetensi dan peningkatan mutu pendidikan. Namun dalam praktiknya, keterlibatan ini masih bersifat konsultatif dan tidak mengikat secara struktural. Masing-masing organisasi menempati posisi yang berbeda dalam ekosistem ini. PGRI memiliki legitimasi historis dan hubungan institusional yang kuat dengan pemerintah (Darmadi, 2022). IGI beroperasi lebih lincah sebagai organisasi berbasis komunitas yang berfokus pada inovasi (Pradana, 2021). MGMP dan KKG berada paling dekat dengan persoalan pembelajaran harian guru di kelas (Gunawan et al., 2020). Perbedaan posisi ini seharusnya menjadi kekuatan, tetapi tanpa mekanisme koordinasi yang jelas justru menciptakan fragmentasi yang menghambat kontribusi kolektif terhadap mutu pendidikan (Sari & Syam, 2024).

1. Kontribusi terhadap Pengembangan Kompetensi Guru

Kontribusi paling nyata organisasi profesi guru terpusat pada program *Continuing Professional Development* (CPD) melalui pelatihan, seminar, dan komunitas belajar. (Safitri et al., 2025) membuktikan bahwa keterlibatan guru dalam MGMP berkorelasi signifikan dengan peningkatan kinerja di kelas. Namun, perbedaan kontribusi antara organisasi perlu dipertegas.

PGRI berkontribusi terutama melalui jalur advokasi dan perlindungan profesi: memperjuangkan tunjangan profesi, perlindungan hukum, dan menjadi mitra pemerintah dalam kebijakan sertifikasi dan PPG (Aini & Mukarromah, 2022). IGI berfokus pada peningkatan kompetensi teknis dan literasi digital guru sebagai respons terhadap tuntutan abad ke-21 (Pradana, 2021). MGMP dan KKG berkontribusi paling langsung pada kualitas proses pembelajaran melalui forum refleksi pedagogis dan berbagi inovasi berbasis persoalan nyata di kelas (Gunawan et al., 2020). Kontribusi ini paling terukur pada dua indikator SNP, yaitu standar pendidik dan standar proses. Adapun dampaknya terhadap hasil belajar siswa masih sulit diverifikasi karena belum ada sistem yang menghubungkan program organisasi profesi dengan capaian belajar secara langsung. Pengukuran yang lebih terukur dapat dilakukan dengan memanfaatkan data rapor pendidikan sebagai baseline sebelum dan sesudah intervensi CPD (Minarso et al., 2024).

2. Hambatan Kelembagaan dan Koordinasi

Hambatan pertama adalah dominasi fungsi administratif. Banyak kegiatan organisasi profesi lebih difokuskan pada pemenuhan dokumen seperti sertifikasi dan jam diklat daripada perubahan nyata dalam praktik mengajar. Struktur insentif yang ada mendorong kehadiran administratif sebagai tujuan, bukan sebagai instrumen peningkatan mutu (Nur, 2023). Hambatan kedua adalah program CPD yang tidak berbasis

kebutuhan nyata guru. Pelatihan dirancang secara seragam dan *top-down* tanpa diagnosis kesenjangan kompetensi yang sesungguhnya, sehingga relevansinya terhadap persoalan di kelas terbatas (Azis & Noni, 2025).

Hambatan ketiga adalah lemahnya koordinasi antar organisasi: PGRI, IGI, MGMP, dan KKG beroperasi dalam jalur yang terpisah tanpa mekanisme berbagi data atau standar program yang selaras, sehingga upaya penguatan mutu berjalan paralel dan duplikatif (Munawwir et al., 2025). Hambatan keempat adalah ketiadaan basis data anggota dan sistem pemantauan capaian program. Tanpa data profil kompetensi dan rekam jejak program, organisasi tidak dapat merancang intervensi yang tepat sasaran maupun membuktikan efektivitasnya secara empiris. Hal ini sekaligus melemahkan posisi tawar organisasi dalam advokasi kebijakan mutu, karena argumen yang diajukan tidak didukung bukti yang kuat (Azis & Noni, 2025).

3. Agenda Reposisi Organisasi Profesi dalam Penjaminan Mutu

Reposisi dari wadah administratif menuju agen penjaminan mutu memerlukan perubahan pada tiga level. Pertama, pada level tata kelola internal, organisasi perlu membangun basis data anggota dengan profil kompetensi terstruktur dan sistem evaluasi program yang mengukur perubahan perilaku mengajar secara substantif, bukan sekadar jumlah sertifikat (Gunawan et al., 2020). Kedua, pada level program, CPD perlu digeser dari model supply-driven menjadi demand-driven berbasis diagnosis kebutuhan. Data rapor pendidikan dapat menjadi acuan konkret untuk merancang pelatihan yang relevan dan terukur dampaknya (Minarso et al., 2024). Ketiga, pada level koordinasi, diferensiasi fungsi antara PGRI (advokasi), IGI (inovasi digital), dan MGMP/KKG (komunitas praktisi) perlu dikelola secara komplementer melalui forum koordinasi formal yang menyelaraskan standar program dan berbagi data antar organisasi. Keberhasilan reposisi ini diukur bukan dari skala keanggotaan atau jumlah kegiatan, melainkan dari perubahan nyata pada praktik mengajar guru dan dampaknya terhadap kualitas proses belajar peserta didik (Munawwir et al., 2025). Tanpa tolak ukur substantif ini, organisasi profesi berisiko terus aktif secara administratif tetapi minim dampak terhadap mutu pendidikan.

4. Sinergi Organisasi Profesi dalam Siklus Penjaminan Mutu (PPEPP)

Peluang strategis organisasi profesi sebagai agen penguatan mutu terletak pada kemampuannya mengintervensi siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan) secara organik. Regulasi nasional seperti Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Permendikbud Ristek Nomor 67 Tahun 2024 tentang Fasilitasi terhadap Organisasi Profesi Guru secara eksplisit memberikan mandat bagi organisasi profesi untuk tidak sekedar menjadi objek kebijakan, melainkan mitra strategis dalam penetapan standar kompetensi dan peningkatan mutu pendidikan, supaya kerangka Total Quality Management (TQM) ini tidak terjebak pada narasi teoritis, peran operasional organisasi profesi guru (seperti

PGRI, IGI, MGMP, dan KKG) dalam setiap tahapan siklus PPEPP dijabarkan secara konkret sebagai berikut:

1) Tahap Penetapan (*Setting of Standards*)

Pada tahap ini, organisasi profesi berperan sebagai mitra perumusan standar kompetensi pendidik. Organisasi berskala nasional seperti PGRI dan IGI bertindak sebagai pen jembatan aspirasi yang menghubungkan regulasi makro pemerintah dengan realitas pedagogis guru di lapangan. Sementara pada tingkat lokal, MGMP dan KKG memberikan masukan teknis guna menyelaraskan muatan standar tersebut dengan kurikulum di kelas. Intervensi kolektif ini penting untuk memastikan indikator mutu dalam Standar Nasional Pendidikan, khususnya standar pendidik dan standar proses, bersifat realistis, aplikatif, serta sesuai dengan kebutuhan nyata sekolah (Sari & Syam, 2024).

2) Tahap Pelaksanaan (*Implementation of Standards*)

Tahap ini menjadi ranah dengan ruang gerak operasional terbesar melalui fasilitasi program *Continuing Professional Development* atau CPD. Organisasi profesi bertugas menerjemahkan standar kompetensi menjadi program diklat praktis. IGI mengambil peluang pada penguatan kompetensi teknis dan literasi digital abad ke-21, sedangkan MGMP dan KKG bergerak mendampingi guru memecahkan masalah pembelajaran harian serta berbagi inovasi kurikulum. Namun, pelaksanaan CPD kerap terjebak dalam jebakan administrasi, di mana pelatihan lebih difokuskan pada pemenuhan dokumen formal guru seperti sertifikasi daripada peningkatan kualitas mengajar substantif. Masalah ini diperparah oleh inkonsistensi program akibat keterbatasan anggaran dan sarana prasarana pengurus di daerah terpencil (Azis & Noni, 2025).

3) Tahap Evaluasi (*Evaluation of Standards*)

Organisasi profesi guru berperan sebagai mitra yang menyediakan data lapangan pelengkap (*complementary data*) yang bersifat objektif. Melalui forum kolektif MGMP dan KKG, organisasi profesi menyelenggarakan kegiatan refleksi berkala berbasis sejawat (*peer evaluation*) melalui diskusi akademik atas praktik mengajar sesama guru. Organisasi profesi juga dapat mendampingi sekolah dalam menerjemahkan rapor pendidikan menjadi rencana aksi konkret untuk memetakan capaian mutu pembelajaran di sekolah. Evaluasi berbasis komunitas profesi ini melahirkan "budaya mutu" yang tidak mengintimidasi guru. Guru menjadi lebih terbuka dalam mengakui hambatan kompetensinya, sehingga data evaluasi yang dihasilkan jauh lebih murni untuk mengukur efektivitas proses pembelajaran (Nur, 2023).

4) Tahap Pengendalian (*Control of Standards*)

Tahap ini dilakukan untuk memastikan praktik keguruan tetap berjalan seiring koridor hukum dan nilai etika profesi. Fungsi pengendalian mutu etik ini diwadahi melalui penegakan kode etika secara ketat oleh lembaga internal seperti Dewan Kehormatan Guru Indonesia di bawah naungan PGRI. Lembaga ini bertugas mengawasi akuntabilitas moral pendidik sekaligus memberikan perlindungan hukum dalam pelaksanaan tugas

profesi. Walaupun demikian, fungsi pengendalian kelembagaan ini masih lemah akibat fragmentasi antara PGRI, IGI, dan organisasi spesialis mata pelajaran. Ketidadaan keselarasan pola kendali bersama memicu tantangan koordinasi, sehingga pengawasan terkesan parsial dan belum terintegrasi secara sistemik dalam kebijakan penjaminan mutu eksternal (Lase, 2023).

5) Tahap Peningkatan (*Improvement of Standards*)

Peningkatan mutu terwujud saat temuan tahap evaluasi dan pengendalian ditindaklanjuti menjadi program perbaikan berkelanjutan atau *continuous improvement*. MGMP memiliki keunggulan komparatif dalam mentransformasi hasil supervisi akademik atau titik lemah mengajar menjadi program pelatihan klinis bertarget serta pendampingan sejawat. Pengalaman empiris tingkat lokal ini kemudian dikompilasi oleh organisasi tingkat nasional sebagai bahan rekonstruksi mutu kebijakan makro. Sesuai prinsip manajemen mutu, kontribusi ini tidak boleh lagi diukur secara mentah dari laporan administratif seperti jumlah sertifikasi atau jam webinar. Tolak ukur keberhasilan wajib digeser pada ukuran substantif, yakni terjadinya perubahan nyata pada perilaku mengajar di kelas, meningkatnya akuntabilitas instruksional, serta perbaikan mutu hasil belajar siswa (Gunawan et al., 2020).

Melalui sinkronisasi peran kelembagaan di setiap tahapan PPEPP ini, organisasi profesi guru dapat mereposisi eksistensinya: dari yang semula kerap dikritik karena terjebak pada urusan administratif, bertransformasi menjadi mitra akuntabel yang mengawal mutu pendidikan nasional secara berkelanjutan.

5. Dialektika Tantangan: Antara Kepatuhan Administratif dan Mutu Substantif

Tantangan terbesar yang dihadapi organisasi profesi dalam ekosistem pendidikan Indonesia adalah fenomena “jebakan administrasi”. Sebagaimana diidentifikasi dalam kajian manajemen mutu, banyak lembaga pendidikan yang lebih memprioritaskan pemenuhan dokumen akreditasi dibandingkan peningkatan mutu pembelajaran yang substantif. Organisasi profesi seringkali terjepit dalam dua hal, yang di satu sisi mereka harus membantu anggota memenuhi tuntutan regulasi (seperti sertifikasi), namun di sisi lain mereka memikul tanggung jawab moral untuk menjaga kode etik dan kualitas praktik mengajar (Nur, 2023).

Selain itu, fragmentasi antara organisasi seperti PGRI, IGI, dan organisasi spesialis mata pelajaran menciptakan tantangan koordinasi dalam penjaminan mutu eksternal. Belum adanya model kolaborasi yang terintegrasi secara kelembagaan menyebabkan upaya penguatan mutu masih bersifat parsial dan belum sistemik. Tantangan ini semakin diperberat dengan keterbatasan sarana prasarana dan anggaran, terutama pada organisasi di daerah terpencil, yang menghambat konsistensi pelaksanaan program pengembangan profesi berkelanjutan (Dinia et al., 2023). Tanpa penguatan tata kelola

organisasi yang transparan dan berbasis data, peran mereka sebagai agen perubahan akan terus terhambat oleh resistensi birokrasi.

6. Reposisi Relevansi Kelembagaan di Era Transformasi Digital

Relevansi kelembagaan organisasi profesi guru pada era pendidikan saat ini semakin ditentukan oleh kapasitasnya dalam merespons perubahan yang terjadi akibat perkembangan teknologi digital, transformasi paradigma pembelajaran, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pendidikan. Dalam perspektif Total Quality Management (TQM), keberadaan organisasi profesi guru tidak cukup hanya ditunjukkan melalui keberlangsungan struktur organisasi, tetapi juga melalui kemampuan dalam menumbuhkan budaya peningkatan mutu yang dilakukan secara berkelanjutan. Atas dasar tersebut, organisasi profesi guru perlu mengembangkan perannya menjadi ruang profesional yang lebih dinamis, kolaboratif, dan mampu menjawab kebutuhan aktual guru.

Transformasi tersebut dapat dilakukan melalui optimalisasi teknologi digital sebagai sarana penguatan komunitas belajar profesional (digital learning community). Pemanfaatan teknologi tidak semata-mata berfungsi sebagai media pemindahan aktivitas dari ruang luring ke ruang daring, melainkan menjadi strategi untuk memperluas kolaborasi antarguru, mempercepat penyebaran inovasi pembelajaran, serta membuka akses pengembangan kompetensi secara lebih fleksibel. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui pelatihan berbasis komunitas, penyediaan repositori praktik baik pembelajaran, program pendampingan antara guru berpengalaman dan guru pemula, serta penguatan forum MGMP digital sebagai ruang diskusi dan refleksi profesional (Rahayu, 2023).

Selain aspek digital, efektivitas organisasi profesi guru juga dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menyusun program berdasarkan kebutuhan nyata yang dihadapi guru dan sekolah. Pemanfaatan data rapor pendidikan dapat menjadi salah satu landasan dalam merancang program pelatihan dan pendampingan yang lebih relevan. Melalui pendekatan berbasis data, kegiatan organisasi tidak lagi sekadar bersifat rutin, tetapi diarahkan untuk memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan pendidikan, seperti peningkatan kemampuan literasi dan numerasi peserta didik, perbaikan kualitas pembelajaran, serta penguatan lingkungan belajar yang positif (Minarso et al., 2024). Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa organisasi profesi guru memiliki peluang untuk mengambil peran yang lebih strategis dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Namun, proses transformasi menuju organisasi yang adaptif dan berbasis teknologi masih menghadapi sejumlah tantangan. Ketimpangan akses terhadap teknologi di berbagai wilayah dapat menghambat pemerataan kesempatan guru dalam mengikuti program pengembangan profesional. Selain itu, pelaksanaan pelatihan digital

perlu menekankan kualitas pembelajaran agar tidak hanya berorientasi pada pemenuhan administrasi. Oleh sebab itu, keberadaan mekanisme pendampingan, evaluasi, dan tindak lanjut menjadi aspek penting untuk memastikan bahwa setiap program yang dilaksanakan mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru dan praktik pembelajaran di kelas (Nurdiansari & Utomo, 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organisasi profesi guru memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan kompetensi, profesionalisme, dan budaya kolaborasi antarguru. Akan tetapi, kontribusi tersebut tidak hadir secara otomatis hanya melalui keberadaan organisasi. Kualitas tata kelola, tingkat partisipasi anggota, serta kemampuan organisasi dalam menyediakan layanan yang relevan menjadi faktor utama yang menentukan efektivitasnya. Dengan demikian, tantangan organisasi profesi guru pada masa kini bukan sekadar mempertahankan eksistensi, tetapi memastikan bahwa setiap program yang diselenggarakan memberikan dampak nyata bagi perkembangan profesional guru (Mulyasa, 2022).

Pada masa yang akan datang, organisasi profesi guru memiliki potensi besar untuk menjadi mitra strategis pemerintah dalam membangun ekosistem pendidikan yang bermutu. Peran tersebut dapat diwujudkan melalui pelaksanaan pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan guru, pendampingan dalam implementasi kebijakan pendidikan, serta keterlibatan aktif dalam proses penjaminan mutu sekolah. Agar peran tersebut berjalan secara optimal, organisasi profesi guru perlu terus memperkuat tata kelola organisasi, meningkatkan pemanfaatan teknologi, dan menempatkan pengembangan profesional guru sebagai fokus utama dalam setiap perencanaan program. Relevansi organisasi profesi guru pada akhirnya tidak ditentukan oleh usia organisasi, melainkan oleh kemampuan nyata dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas guru dan proses pembelajaran.

Simpulan

Organisasi profesi guru, seperti PGRI, IGI, MGMP, dan KKG, memiliki kedudukan strategis dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Keberadaan organisasi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai wadah keanggotaan, perlindungan profesi, dan pengembangan karier, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, serta kualitas pembelajaran. PGRI berperan kuat dalam advokasi kebijakan dan perlindungan profesi, IGI berfokus pada inovasi serta literasi digital, sedangkan MGMP dan KKG menjadi ruang kolaborasi bagi guru dalam berbagi pengalaman dan menyelesaikan permasalahan pembelajaran.

Meskipun memiliki potensi yang besar, pelaksanaan peran organisasi profesi guru masih menghadapi berbagai hambatan. Kegiatan organisasi masih sering berorientasi pada pemenuhan administrasi, sertifikat, dan jam pelatihan, sehingga belum sepenuhnya

menghasilkan perubahan nyata dalam praktik mengajar. Selain itu, lemahnya koordinasi antarorganisasi, program pelatihan yang belum didasarkan pada kebutuhan nyata guru, keterbatasan anggaran, serta belum tersedianya basis data anggota yang terintegrasi menjadi faktor yang mengurangi efektivitas program pengembangan profesi.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, organisasi profesi guru perlu melakukan perubahan dari sekadar wadah administratif menjadi agen penjaminan mutu pendidikan. Peran organisasi harus diintegrasikan ke dalam siklus PPEPP, mulai dari penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, hingga peningkatan standar pendidikan. Program pengembangan profesi juga perlu dirancang berdasarkan kebutuhan guru dan data Rapor Pendidikan agar lebih tepat sasaran, terukur, serta mampu memberikan dampak terhadap kompetensi guru, proses pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik.

Maka dari itu, keberhasilan organisasi profesi guru tidak seharusnya hanya diukur dari jumlah anggota, kegiatan, atau sertifikat yang dihasilkan, tetapi dari perubahan nyata dalam kualitas mengajar dan mutu pendidikan. Penguatan koordinasi lintas organisasi, sinkronisasi regulasi, pembangunan komunitas belajar digital yang inklusif, serta peningkatan tata kelola berbasis data perlu menjadi prioritas. Penelitian lanjutan melalui studi lapangan dan pendekatan campuran juga diperlukan untuk mengetahui secara langsung efektivitas program organisasi profesi terhadap peningkatan mutu guru dan capaian Rapor Pendidikan di berbagai daerah.

Referensi

- Aini, C. N., & Mukarromah, L. (2022). Memperkuat Mutu Profesi Guru Melalui Organisasi Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). *Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam*, 02(01), 66–71. <https://ejournal.stismu.ac.id/ojs/index.php/sirajuddin>
- Azis, A., & Noni, R. M. (2025). The Role of PGRI in Strengthening Educators ' Competencies Through the Continuing Professional Development Program. *Jurnal Profesi Keguruan*, 11(2), 112–125. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/jpk.v11i11>
- Darmadi, D. (2022). Peran Organisasi Profesi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 9(1), 125-134.
- Dinia, Y. S., Abullah, B., Tafsir, A., Beik, I. S., & Indra, H. (2023). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kompensasi sebagai Mediator pada SDIT dan SDN di Kota Bogor Kata kunci* (Vol. 6). <http://jiip.stkipyapisdompou.ac.id>
- Fadhli, M. (2020). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 68-80.
- Gunawan, I., et al. (2020). Organisasi Profesi Keguruan: Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 28(2), 110-122.
- Hudson, C. (2024). A Conceptual Framework for Understanding Effective Professional

- Learning Community (PLC) Operation in Schools. *Journal of Education*, 204(3), 649–659.
- Irma, D. (2025). Peran Akreditasi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi: Kajian Kebijakan di Indonesia. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(3), 513-520.
- Kloser, M., Edelman, A., Floyd, C., Martínez, J. F., Stecher, B., Srinivasan, J., & Lavin, E. (2021). Interrogating practice or show and tell? Using a digital portfolio to anchor a professional learning community of science teachers. *Journal of Science Teacher Education*, 32(2), 210–241.
- Lase, F. (2023). Peran Organisasi Profesi Kependidikan Dalam Sistem Pendidikan Di Smk Negeri 1 Gunungsitoli Tahun Ajaran 2022/2023. *Warta Dharmawangsa*, 17(2), 807–818. <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i2.3191>
- Lim, C. P., Juliana, & Liang, M. (2020). An Activity Theory Approach toward Teacher Professional Development at scale (TPD@Scale): A Case Study of a Teacher Learning Center in Indonesia. *Asia Pacific Education Review*, 21, 525–538
- Minarso, D., Nurhayati, S., Prastika, V., & Nurkolis. (2024). Pemanfaatan Rapor Pendidikan Satuan Pendidikan Sebagai Alat Evaluasi Dan Perencanaan Berbasis Data. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4), 2477–2143. <https://doi.org/10.23969/jp.v9i04.21377>
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munawwir, Hamdani, A. Z., & Farlina, S. N. I. (2025). Integrasi Organisasi Profesi Guru dengan Profesionalitas Kinerja Guru guna Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)*, 5(2), 1837–1846. <https://doi.org/10.54082/jupin.1583>
- Mustofa, M. (2023). Transformasi Organisasi Profesi Guru dalam Mendukung Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(2), 201-215.
- Nguyen, H. T. T., Duong, N. T., & Dang, T. P. (2024). A comprehensive Analysis of Teacher Professional Learning Communities: A Scopus-based review (2019–2024). *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 23(8).
- Nurdiansari, N., & Utomo, A. P. (2023). Pemanfaatan Rapor Pendidikan untuk Penyusunan Program Peningkatan Literasi di SDN 001 Teluk Alulu Kecamatan Maratua Kabupaten Berau pada Tahun 2023. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3(SE), 97–104.
- Nur, S. (2023). Tantangan Organisasi Profesi Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2345-2352.

- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2024 tentang Fasilitas terhadap Organisasi Profesi Guru. (2024). Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024.
- Pradana, G. W. (2021). Relevansi Kelembagaan Organisasi Profesi dalam Penjaminan Mutu Pendidik di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1), 45-59.
- Prenger, R., Poortman, C. L., & Handelzalts, A. (2021). Professional learning networks: From teacher learning to school improvement? *Journal of Educational Change*, 22, 13-52.
- Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian teoritis tentang teknik analisis data dalam penelitian kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 1(2), 77-84.
- Rahayu, S. (2023). Peningkatan Kemampuan Guru Memanfaatkan Media Pembelajaran berbasis Digital dalam Pembelajaran Daring melalui Supervisi Akademik di SDN 4 Selat Hulu Tahun Pelajaran 2021/2022. *Anterior Jurnal*, 22(3).
- Safitri, I., Bastian, A., & Nasution, I. A. U. (2025). Peran Profesionalisme Guru Dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Baseline: Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen*, 2(1), 86-94. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE/article/view/25380%0A>
- Sari, N. P., & Syam, A. (2024). Kolektivitas Organisasi Profesi terhadap Peningkatan Mutu Satuan Pendidikan: Studi Literatur. *Journal of Educational Management and Strategy*, 5(1), 20-35.