

# Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru Madrasah Di Mis Raudlatul Mustarsyidin Kuta Badung Bali

Sainor Rasid<sup>1</sup>

Universitas KH Abdul Chalim<sup>1</sup>

[balirosyid@gmail.com](mailto:balirosyid@gmail.com)

Received: 11-05-2024

Revised: 2-07-2024

Accepted: 07-07-2025

## Info Artikel



## Abstract

This study aims to describe and analyze the management of teacher professionalism improvement in madrasahs at MIS Raudlatul Mustarsyidin Kuta Badung, Bali. Therefore, to answer this research objective, a qualitative approach with a case study was used. Data were obtained through in-depth interviews with the madrasah principal, teachers, and education staff, observations of learning activities and professional development programs, and document analysis of madrasah work plans, supervision reports, and teacher evaluation results. Data analysis was conducted through a process of data reduction, data presentation, and drawing conclusions, emphasizing validity through source triangulation. The results indicate that the management of teacher professionalism improvement is carried out through four main stages: first, planning by identifying training needs and preparing an annual work program; second, organizing through a clear division of tasks and the formation of a development team; third, implementation through internal workshops, academic supervision, external training, and comparative studies; and fourth, periodic evaluation through monitoring learning and teacher performance reflection. This effort has a positive impact on improving teaching skills, professional motivation, and student learning outcomes. This study confirms that management practices at MIS Raudlatul Mustarsyidin are in line with the principles of quality-based education management, where the success of improving teacher professionalism is influenced by the visionary leadership of the madrasah principal, support from the madrasah environment, and external partnerships. However, limited funding and access to training remain obstacles that need to be overcome through continuous innovation and collaboration.

## Keywords:

*Management, Teacher Professionalism*

## Kata kunci:

*Manajemen, Profesionalisme Guru*

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen peningkatan profesionalisme guru madrasah di MIS Raudlatul Mustarsyidin Kuta Badung, Bali. Maka untuk menjawab tujuan penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan, observasi terhadap kegiatan pembelajaran dan program pengembangan profesional, serta analisis dokumen berupa rencana

kerja madrasah, laporan supervisi, dan hasil evaluasi guru. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan menekankan validitas melalui triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen peningkatan profesionalisme guru dilakukan melalui empat tahapan utama: pertama, perencanaan dengan identifikasi kebutuhan pelatihan dan penyusunan program kerja tahunan; kedua, pengorganisasian melalui pembagian tugas yang jelas serta pembentukan tim pengembangan; ketiga, pelaksanaan melalui workshop internal, supervisi akademik, pelatihan eksternal, serta studi banding; dan keempat, evaluasi berkala melalui monitoring pembelajaran dan refleksi kinerja guru. Upaya ini berdampak positif terhadap peningkatan keterampilan mengajar, motivasi profesional, serta hasil belajar siswa. Penelitian ini menegaskan bahwa praktik manajemen di MIS Raudlatul Mustarsyidin selaras dengan prinsip manajemen pendidikan berbasis mutu, di mana keberhasilan peningkatan profesionalisme guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah yang visioner, dukungan lingkungan madrasah, serta kemitraan eksternal. Namun demikian, keterbatasan dana dan akses pelatihan masih menjadi kendala yang perlu diatasi melalui inovasi dan kolaborasi berkelanjutan.

## PENDAHULUAN

Guru merupakan sosok sentral dalam dunia pendidikan. Hampir semua kajian manajemen pendidikan menegaskan bahwa kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru. Sebaik apa pun kurikulum yang dirancang, secanggih apa pun teknologi yang digunakan, dan sebesar apa pun anggaran pendidikan yang dialokasikan, semuanya akan sulit mencapai hasil optimal jika tidak ditopang oleh guru yang profesional.<sup>1</sup> Guru bukan hanya sekadar penyampai ilmu pengetahuan, melainkan juga pendidik yang membentuk karakter, menginternalisasi nilai, serta menjadi teladan bagi peserta didik. Dengan demikian, profesionalisme guru menjadi fondasi utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional.

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, profesionalisme guru bahkan sudah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.<sup>2</sup> Undang-undang tersebut menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Profesionalisme guru tercermin dari penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Dengan kompetensi tersebut, guru diharapkan mampu mengelola pembelajaran yang efektif, relevan, dan adaptif terhadap kebutuhan peserta didik serta perkembangan zaman.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara idealitas regulasi dengan kondisi faktual. Banyak guru, terutama di madrasah, masih menghadapi berbagai kendala dalam mengembangkan profesionalismenya. Keterbatasan akses terhadap pelatihan, kurangnya kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan profesi berkelanjutan, minimnya

---

<sup>1</sup> 'Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, Dan Mutu Pendidikan | Asatiza: Jurnal Pendidikan', 14, accessed 13 September 2025, <https://ejournal.stai-tbh.ac.id/asatiza/article/view/254>.

<sup>2</sup> Departemen Pendidikan Nasional, 'Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru Dan Dosen', Jakarta: Depdiknas, 2005.

fasilitas pendukung, hingga tantangan adaptasi teknologi menjadi persoalan nyata. Guru madrasah sering kali juga berhadapan dengan beban ganda, yakni menjalankan kurikulum nasional sekaligus mengajarkan mata pelajaran agama Islam, yang menuntut kompetensi lebih luas dibandingkan guru di sekolah umum.

Profesionalisme guru madrasah memiliki karakteristik tersendiri. Selain dituntut menguasai strategi pedagogik modern, guru madrasah juga berkewajiban menanamkan nilai-nilai moral, akhlak, dan spiritual kepada peserta didik.<sup>3</sup> Guru madrasah menjadi aktor penting dalam membentuk generasi muslim yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kokoh dalam keimanan. Dengan demikian, upaya peningkatan profesionalisme guru madrasah tidak hanya terkait dengan aspek teknis pembelajaran, melainkan juga berkaitan dengan dimensi spiritual dan sosial. Hal inilah yang menjadikan penelitian mengenai manajemen peningkatan profesionalisme guru di madrasah menjadi penting dan strategis.

Salah satu madrasah yang menarik untuk dikaji adalah MIS Raudlatul Mustarsyidin Kuta Badung Bali. Madrasah ini berlokasi di wilayah yang memiliki karakteristik sosial budaya yang unik. Bali dikenal sebagai daerah dengan mayoritas masyarakat beragama Hindu, namun kehadiran madrasah di tengah masyarakat multikultural menunjukkan adanya dinamika interaksi antara nilai-nilai Islam dan budaya lokal. Situasi ini memberikan tantangan sekaligus peluang bagi madrasah dalam mengelola pendidikan. Guru di MIS Raudlatul Mustarsyidin tidak hanya dituntut untuk profesional dalam aspek akademik, tetapi juga harus mampu membangun komunikasi yang harmonis dengan lingkungan sosial yang plural.

Di sisi lain, perkembangan zaman membawa tantangan baru dalam dunia pendidikan. Revolusi industri 4.0 dan transformasi digital menuntut guru untuk menguasai teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran. Guru tidak lagi cukup hanya mengajar secara konvensional, tetapi juga harus mampu memanfaatkan media digital, aplikasi pembelajaran daring, serta metode interaktif yang sesuai dengan karakter generasi Z.<sup>4</sup> Tanpa kemampuan tersebut, guru akan tertinggal dan sulit menjangkau kebutuhan peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme guru madrasah harus diarahkan tidak hanya pada penguasaan materi dan metodologi, tetapi juga pada keterampilan teknologi dan inovasi pembelajaran.

Manajemen peningkatan profesionalisme guru menjadi kunci dalam menjawab tantangan tersebut. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran sentral dalam mengarahkan, mengorganisasi, dan mengevaluasi program pengembangan profesionalisme guru. Melalui perencanaan yang matang, pengorganisasian yang efektif, pelaksanaan program yang berkelanjutan, serta evaluasi yang obyektif, peningkatan profesionalisme guru dapat berjalan secara sistematis. Tanpa manajemen yang baik, upaya peningkatan profesionalisme guru sering kali berjalan sporadis, tidak terarah, dan tidak berkelanjutan.

Dalam konteks MIS Raudlatul Mustarsyidin, manajemen peningkatan profesionalisme guru perlu dikaji secara mendalam. Apakah program-program peningkatan profesionalisme telah direncanakan secara matang? Bagaimana pengorganisasiannya dilakukan? Apakah pelaksanaan program berjalan sesuai dengan kebutuhan guru? Dan bagaimana mekanisme evaluasi yang diterapkan? Pertanyaan-pertanyaan ini penting dijawab agar dapat diketahui sejauh mana

---

<sup>3</sup> Muthmainnah Choliq et al., 'Profil Profesional Pendidik: Kajian Terhadap Kompetensi Dan Etika Keguruan', *PIJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran* 3, no. 3 (2025): 9, <https://doi.org/10.58540/pijar.v3i3.977>.

<sup>4</sup> Muhamad Ibnu Soleh, 'Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0', *JURNAL PENELITIAN DAN EVALUASI PENDIDIKAN* 12, no. 2 (2025): 07.

manajemen madrasah mampu meningkatkan profesionalisme guru dan bagaimana dampaknya terhadap mutu pembelajaran.

Lebih jauh, penelitian ini juga relevan untuk mengungkap faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan manajemen peningkatan profesionalisme guru di madrasah. Faktor pendukung bisa berupa dukungan kepala madrasah, partisipasi guru, kerjasama dengan lembaga eksternal, maupun iklim kerja yang kondusif. Sementara itu, faktor penghambat bisa berupa keterbatasan anggaran, kurangnya fasilitas, minimnya akses pelatihan, atau resistensi sebagian guru terhadap perubahan. Analisis terhadap faktor-faktor ini sangat penting untuk merumuskan strategi perbaikan dan inovasi manajemen yang lebih efektif.

Dari uraian di atas, dapat ditegaskan bahwa penelitian tentang manajemen peningkatan profesionalisme guru di MIS Raudlatul Mustarsyidin Kuta Badung Bali memiliki relevansi teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini akan memperkaya kajian tentang manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam konteks madrasah yang berada di lingkungan multikultural. Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi bagi kepala madrasah, guru, dan pemangku kepentingan pendidikan dalam merumuskan strategi peningkatan profesionalisme guru yang sistematis, berkelanjutan, dan sesuai dengan tantangan zaman.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus.<sup>5</sup> Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan untuk menggali secara mendalam bagaimana manajemen peningkatan profesionalisme guru di MIS Raudlatul Mustarsyidin Kuta Badung Bali dijalankan dalam praktik nyata. Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena mampu menghadirkan data berupa narasi, kata-kata, dan deskripsi detail, bukan angka statistik. Kehadiran peneliti sangat penting sebagai instrumen utama dalam merancang penelitian, mengumpulkan data, menganalisis, dan menafsirkan temuan di lapangan.<sup>6</sup>

Lokasi penelitian ditentukan di MIS Raudlatul Mustarsyidin Kuta yang beralamat di Jl. Methanadi II No. 50 Br. Abian Base, Kuta Badung, Bali. Madrasah ini dipilih karena menunjukkan perkembangan signifikan dengan meningkatnya minat masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya di lembaga tersebut. Kondisi ini menjadikan madrasah sebagai representasi pendidikan berbasis masyarakat sekaligus contoh penting bagi pengelolaan peningkatan mutu guru.

Data penelitian dikumpulkan dari dua jenis sumber, yaitu primer dan sekunder. Data primer berasal dari wawancara langsung dengan kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, wakil kepala bidang humas, guru, dan wali murid. Data ini bersifat autentik karena bersumber dari pengalaman langsung para informan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi madrasah, arsip kegiatan, buku, artikel, jurnal, dan laporan penelitian terdahulu yang relevan dengan tema manajemen pendidikan dan profesionalisme guru. Kedua sumber data ini dipadukan untuk memberikan pemahaman yang lebih utuh.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi memungkinkan peneliti melihat langsung aktivitas guru dan interaksi yang terjadi di madrasah. Melalui observasi, peneliti dapat mencatat pola perilaku, gaya kepemimpinan, serta implementasi strategi peningkatan profesionalisme guru dalam praktik sehari-hari. Wawancara digunakan untuk menggali lebih dalam pandangan dan pengalaman para informan mengenai program dan strategi yang dijalankan. Pertanyaan wawancara disusun secara terstruktur, namun tetap memberi ruang bagi informan untuk

---

<sup>5</sup> Dr Iswadi Adab M. Pd, Prof Dr Hj Neti Karnati, M. Pd & Ahmad Andry B, M. Pd, Penerbit, *STUDI KASUS Desain Dan Metode Robert K. Yin* (Penerbit Adab, n.d.), 211.

<sup>6</sup> Dra Tuti Alawiyah, *Metodologi Studi Islam : Pendekatan Kontemporer dan Tradisional* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), 77.

menjawab secara bebas. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data dengan menelaah berbagai catatan tertulis, laporan resmi, maupun arsip kegiatan madrasah.<sup>7</sup>

Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi dilakukan dengan memilah informasi yang relevan, penyajian dilakukan melalui penyusunan kategori dan tema, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan dengan menafsirkan pola yang muncul untuk menjawab fokus penelitian. Proses ini dilakukan secara terus-menerus sejak awal pengumpulan data hingga tahap akhir penelitian.<sup>8</sup>

Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Kredibilitas diperoleh dengan cara memperpanjang waktu observasi, meningkatkan ketekunan, serta melakukan wawancara berulang. Triangulasi juga diterapkan untuk memeriksa keakuratan data, baik triangulasi sumber, teknik, maupun waktu. Transferabilitas dicapai dengan memberikan deskripsi mendetail tentang konteks penelitian sehingga hasil dapat dipertimbangkan relevansinya pada tempat lain. Dependabilitas dijaga dengan dokumentasi proses penelitian yang sistematis, sedangkan konfirmabilitas dilakukan untuk memastikan interpretasi peneliti tetap berdasarkan data lapangan, bukan subjektivitas pribadi.

Dengan rancangan metodologi yang sistematis ini, penelitian diharapkan mampu mengungkap secara mendalam praktik manajemen peningkatan profesionalisme guru di MIS Raudlatul Mustarsyidin Kuta. Hasil penelitian tidak hanya memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam, tetapi juga manfaat praktis sebagai model yang dapat diadaptasi oleh madrasah lain. Penekanan pada pengumpulan data lapangan, analisis yang cermat, serta validasi yang ketat menjadikan penelitian ini relevan untuk memahami bagaimana upaya pengembangan kualitas guru dapat dikelola secara efektif dalam konteks pendidikan berbasis masyarakat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Perencanaan Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru**

Perencanaan merupakan jantung dari setiap proses manajerial<sup>9</sup>, termasuk dalam konteks pendidikan di madrasah. Tanpa perencanaan yang matang, pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru cenderung berjalan tidak terarah, sporadis, bahkan sekadar formalitas. Di lingkungan MIS Raudlatul Mustarsyidin Kuta Badung Bali, perencanaan peningkatan profesionalisme guru tidak hanya berorientasi pada pencapaian kompetensi pedagogik, melainkan juga menyentuh dimensi spiritual, sosial, dan moralitas yang khas dari madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam. Kepala madrasah memegang peran penting sebagai pengarah sekaligus pengambil kebijakan dalam merancang program yang komprehensif, sehingga setiap langkah yang dijalankan selaras dengan visi dan misi lembaga.

Proses perencanaan diawali dengan analisis kebutuhan guru. Kepala madrasah bersama tim manajerial melakukan identifikasi mengenai kondisi riil guru, mulai dari kompetensi akademik, kemampuan pedagogik, keterampilan mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, hingga sikap keagamaan yang mencerminkan teladan bagi siswa. Hasil analisis kebutuhan ini menjadi dasar dalam merancang program-program peningkatan profesionalisme, agar sesuai dengan permasalahan nyata yang dihadapi guru, bukan sekadar

---

<sup>7</sup> Melyana R. Pugu et al., *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), 83.

<sup>8</sup> Lexy J. ; Surjaman Moleong, *Metodologi penelitian kualitatif* (Remaja Rosdakarya, 2014), 99, Bandung, [//lib.unj.ac.id%2Fslims2%2Findex.php%3Fp%3Dshow\\_detail%26id%3D1832](http://lib.unj.ac.id%2Fslims2%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D1832).

<sup>9</sup> Pipit Ridiana and M. Sirozi, 'Tahapan Perencanaan Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah', *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)* 5, no. 3 (2024): 16, 3, <https://doi.org/10.54371/ainj.v5i3.571>.

mengikuti tren atau formalitas administratif. Dengan demikian, setiap program yang direncanakan benar-benar menjawab kebutuhan pengembangan kapasitas guru.

Salah satu strategi yang dirancang dalam perencanaan adalah penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran atau RPP yang sesuai dengan kurikulum nasional tetapi tetap memuat nilai-nilai Islam yang menjadi ciri khas madrasah. Penyusunan RPP bukan hanya kegiatan rutin, melainkan sebuah proses kreatif yang memerlukan kolaborasi antara guru dan kepala madrasah. Guru didorong untuk tidak sekadar menyalin format standar, tetapi menyesuaikan dengan karakteristik peserta didik, kondisi lingkungan sekitar, serta tuntutan perkembangan zaman. Kepala madrasah berperan memberikan supervisi awal agar RPP yang disusun mengintegrasikan dimensi kognitif, afektif, dan psikomotorik, serta selaras dengan visi misi madrasah dalam membentuk generasi yang berilmu sekaligus berakhlak.

Selain penyusunan perangkat pembelajaran, perencanaan juga meliputi program pelatihan internal. Kepala madrasah merancang agenda pelatihan yang dilaksanakan secara periodik dengan memanfaatkan potensi internal madrasah. Misalnya, guru senior yang memiliki pengalaman luas dijadikan fasilitator untuk membimbing guru-guru muda dalam meningkatkan keterampilan mengajar. Pelatihan internal ini direncanakan tidak hanya membahas aspek teknis mengajar, tetapi juga mencakup pembahasan metodologi pembelajaran inovatif, integrasi teknologi digital, hingga strategi membangun komunikasi efektif dengan siswa dan orang tua. Dengan adanya pelatihan internal yang terencana, guru madrasah memiliki ruang untuk saling belajar, berbagi pengalaman, serta menumbuhkan budaya kolegalitas.

Program workshop juga menjadi bagian dari perencanaan manajemen peningkatan profesionalisme guru di MIS Raudlatul Mustarsyidin. Workshop dirancang sebagai wadah pengayaan pengetahuan dan keterampilan dengan menghadirkan narasumber dari luar madrasah, baik akademisi, praktisi pendidikan, maupun tokoh agama. Perencanaan workshop disusun dengan memperhatikan tema yang relevan dengan kebutuhan guru, seperti strategi pembelajaran berbasis proyek, pemanfaatan teknologi dalam kelas digital, atau penguatan pendidikan karakter berbasis nilai-nilai Islam. Kepala madrasah memastikan bahwa workshop tidak sekadar menjadi forum seremonial, tetapi benar-benar memberi dampak nyata pada perubahan pola pikir dan praktik mengajar guru di kelas.<sup>10</sup>

Dalam perencanaan, penguatan visi dan misi madrasah juga menempati posisi penting. Kepala madrasah senantiasa menekankan bahwa peningkatan profesionalisme guru tidak boleh terlepas dari cita-cita besar lembaga, yaitu melahirkan generasi yang cerdas intelektual, matang spiritual, dan unggul dalam akhlak. Oleh karena itu, setiap rancangan program, baik penyusunan RPP, pelatihan internal, maupun workshop, diarahkan agar sejalan dengan semangat visi misi tersebut. Penguatan visi misi dilakukan melalui forum musyawarah guru, rapat kerja tahunan, serta pembinaan rohani yang rutin dilaksanakan. Dengan demikian, perencanaan tidak hanya mengatur teknis peningkatan kompetensi, tetapi juga membangun kesadaran kolektif tentang pentingnya menjaga identitas madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam.

---

<sup>10</sup> Novi Aurannisa and Widya Putri Azhari, 'Integrasi Kepemimpinan Spiritual Dalam Fungsi Perencanaan Dan Actuating Manajemen Pendidikan Islam', *An-Nahdloh: Journal of Education and Islamic Studies* 1, no. 1 (2025): 17.

Perencanaan manajemen di MIS Raudlatul Mustarsyidin juga memperhatikan aspek pengelolaan sumber daya. Kepala madrasah mempertimbangkan keterbatasan sarana prasarana, dana operasional, serta waktu yang dimiliki guru dalam merancang program. Oleh karena itu, strategi perencanaan dilakukan dengan prinsip efisiensi dan efektivitas, memaksimalkan potensi yang ada, serta mencari dukungan dari pihak eksternal seperti yayasan, komite sekolah, dan masyarakat sekitar. Pendekatan partisipatif juga diterapkan dalam perencanaan, di mana guru dilibatkan dalam penyusunan program agar merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan pelaksanaannya.

Selain itu, perencanaan juga memperhatikan kebutuhan guru dalam hal pengembangan karir dan kesejahteraan. Kepala madrasah merancang program yang dapat mendukung guru untuk mengikuti sertifikasi, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, atau mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan organisasi profesi. Perencanaan semacam ini penting untuk menjaga motivasi guru agar senantiasa bersemangat meningkatkan kualitas dirinya. Tidak kalah penting, aspek kesejahteraan juga dipertimbangkan dengan mendorong pengelolaan insentif dan penghargaan bagi guru yang berprestasi.

Dalam kerangka manajemen modern<sup>11</sup>, perencanaan peningkatan profesionalisme guru di madrasah ini dapat dipandang sebagai proses strategis yang berorientasi pada keberlanjutan. Kepala madrasah tidak hanya berpikir jangka pendek, tetapi juga merancang langkah-langkah jangka panjang yang dapat mengantisipasi tantangan pendidikan di masa depan. Tantangan globalisasi, perkembangan teknologi informasi, serta tuntutan masyarakat yang semakin kompleks menuntut guru untuk terus beradaptasi. Oleh karena itu, perencanaan yang disusun di MIS Raudlatul Mustarsyidin bersifat fleksibel namun tetap terarah, memberi ruang untuk penyesuaian tanpa kehilangan pijakan pada visi misi lembaga.

Dengan demikian, perencanaan manajemen peningkatan profesionalisme guru di MIS Raudlatul Mustarsyidin Kuta Badung Bali bukan sekadar dokumen administratif, tetapi sebuah proses komprehensif yang melibatkan analisis kebutuhan, penyusunan program, penguatan visi misi, pengelolaan sumber daya, dan orientasi jangka panjang. Seluruhnya diarahkan untuk memastikan bahwa guru madrasah tidak hanya profesional dalam aspek teknis mengajar, tetapi juga menjadi figur teladan yang mampu membimbing peserta didik menuju kesuksesan akademik sekaligus kedewasaan spiritual.

## **B. Implementasi Program Peningkatan Profesionalisme Guru**

Upaya meningkatkan profesionalisme guru merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan kualitas pendidikan di madrasah. Profesionalisme guru tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi pelajaran, tetapi juga mencakup keterampilan pedagogis, integritas kepribadian, serta kemampuan adaptif terhadap perkembangan zaman, terutama dalam hal teknologi dan nilai-nilai keagamaan.<sup>12</sup> Di madrasah, implementasi program peningkatan profesionalisme guru menjadi agenda strategis yang dijalankan secara berkelanjutan melalui berbagai kegiatan terencana. Beberapa bentuk kegiatan tersebut antara lain adalah pelaksanaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pelatihan berbasis teknologi,

---

<sup>11</sup> Mia Noprika et al., 'STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN', *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2020): 78, 2, <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i2.99>.

<sup>12</sup> Hasbi Hasbi, 'Profesionalisme Pendidik Sebagai Pilar Utama Mutu Pendidikan Di Semua Jenjang', *Journal of Humanities, Social Sciences, and Education* 1, no. 5 (2025): 17, <https://doi.org/10.64690/jhuse.v1i5.233>.

pembinaan keagamaan secara rutin, serta monitoring yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam praktik pembelajaran sehari-hari.

Pelaksanaan MGMP menjadi salah satu sarana utama bagi guru untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya. Dalam forum MGMP, guru-guru dari mata pelajaran yang sama berkumpul untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, serta membahas strategi pembelajaran yang efektif dan inovatif. Kegiatan ini sering kali dimulai dengan pemaparan masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran di kelas, kemudian dilanjutkan dengan sesi berbagi praktik baik dari guru lain yang telah mencoba pendekatan atau metode tertentu. Diskusi berjalan dalam suasana egaliter, di mana setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk mengemukakan pendapat maupun bertanya.<sup>13</sup> Melalui MGMP, guru tidak hanya memperoleh wawasan baru, tetapi juga membangun jejaring profesional yang saling mendukung. Dalam suasana semacam ini, muncul rasa kebersamaan dan motivasi untuk terus belajar demi meningkatkan mutu pembelajaran di madrasah.

Selain melalui MGMP, peningkatan profesionalisme guru juga dilakukan melalui pelatihan berbasis teknologi. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi menuntut guru untuk mampu mengintegrasikan perangkat teknologi dalam pembelajaran. Madrasah menyadari bahwa kemampuan literasi digital menjadi kebutuhan utama bagi guru agar dapat menyajikan pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta didik zaman sekarang. Oleh karena itu, pelatihan teknologi dirancang secara bertahap, mulai dari pengenalan dasar penggunaan perangkat lunak pembelajaran, pembuatan media interaktif, hingga pengelolaan kelas digital. Dalam pelatihan tersebut, guru diberikan kesempatan untuk mencoba langsung berbagai aplikasi pendidikan, seperti platform manajemen pembelajaran, perangkat presentasi interaktif, dan aplikasi kuis daring yang dapat meningkatkan partisipasi siswa di kelas. Pelatihan dilakukan dalam suasana praktik langsung, sehingga guru dapat merasakan manfaat penggunaan teknologi secara nyata. Banyak guru yang kemudian termotivasi untuk terus berinovasi dan menciptakan media pembelajaran kreatif yang sesuai dengan karakteristik peserta didik mereka.

Implementasi pelatihan teknologi juga disertai dengan pendampingan yang berkesinambungan. Setelah pelatihan, guru tetap mendapatkan bimbingan dari tim teknologi madrasah atau rekan sejawat yang sudah lebih berpengalaman.<sup>14</sup> Pendampingan ini penting agar guru tidak merasa kesulitan saat menghadapi kendala teknis dalam penggunaan teknologi. Semangat kolaborasi yang tercipta dari pendampingan ini membantu menciptakan budaya belajar yang dinamis di kalangan guru. Guru tidak lagi merasa bekerja secara individual, melainkan menjadi bagian dari komunitas belajar yang saling mendukung dan menginspirasi.

Sementara itu, pembinaan keagamaan menjadi dimensi yang tidak terpisahkan dalam peningkatan profesionalisme guru di madrasah. Sebagai lembaga pendidikan berciri khas Islam, madrasah menempatkan aspek spiritual sebagai dasar dari seluruh kegiatan pendidikan. Pembinaan keagamaan dilakukan secara rutin dalam bentuk pengajian, pembacaan kitab, tausiyah, maupun kajian tafsir dan hadis yang disampaikan oleh para ustaz atau tokoh agama. Tujuan dari pembinaan ini bukan hanya untuk menambah pengetahuan keagamaan guru, tetapi juga untuk memperkuat akhlak, etika, dan komitmen moral mereka dalam mendidik

---

<sup>13</sup> Latifah Ainun Ritonga, 'PENINGKATAN KOMPETENSI GURU MELALUI MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN (MGMP)', *Analysis* 2, no. 2 (2024): 18.

<sup>14</sup> Sayida Khoiratun Nisak and Lina Uliatur Rahmah, 'Strategi Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan Berbasis Teknologi Informasi', *PENA: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran* 1, no. 01 (2024): 87.

siswa. Guru yang memiliki spiritualitas kuat diharapkan mampu menjadi teladan, bukan hanya dalam hal pengetahuan, tetapi juga dalam perilaku sehari-hari.

Kegiatan pembinaan keagamaan ini juga menciptakan suasana religius yang khas di lingkungan madrasah. Guru menjadi lebih sadar bahwa tugas mereka tidak semata-mata mentransfer ilmu, tetapi juga menanamkan nilai-nilai akhlak mulia. Kesadaran ini kemudian tercermin dalam sikap sabar, keikhlasan, dan kasih sayang guru dalam membimbing peserta didik. Dalam forum pembinaan, sering pula dibahas etika profesi guru dalam perspektif Islam, seperti pentingnya menjaga amanah, berlaku adil kepada semua siswa, dan menjunjung tinggi kejujuran dalam penilaian. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan moral yang memperkuat profesionalisme guru, sehingga mereka tidak hanya cakap secara intelektual, tetapi juga berkarakter mulia.

Selain ketiga kegiatan utama tersebut, implementasi program peningkatan profesionalisme guru juga sangat bergantung pada peran kepala madrasah sebagai pemimpin pembelajaran. Kepala madrasah tidak hanya bertugas mengatur administrasi, tetapi juga menjadi supervisor akademik yang secara aktif memantau dan membina praktik pembelajaran guru. Monitoring yang dilakukan oleh kepala madrasah menjadi salah satu instrumen penting untuk memastikan kualitas pembelajaran berjalan sesuai dengan standar. Monitoring dilakukan melalui berbagai cara, seperti observasi langsung ke dalam kelas, telaah perangkat pembelajaran, serta dialog reflektif bersama guru setelah proses pembelajaran berlangsung.

Observasi kelas yang dilakukan kepala madrasah biasanya dilaksanakan dalam suasana yang mendukung, bukan untuk mencari kesalahan, tetapi untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada guru. Dalam dialog reflektif setelah observasi, kepala madrasah dan guru bersama-sama membahas kekuatan dan kelemahan dalam proses pembelajaran yang telah berlangsung. Guru didorong untuk mengidentifikasi sendiri area yang perlu ditingkatkan, kemudian kepala madrasah memberikan masukan yang bersifat membangun. Pola komunikasi seperti ini menciptakan hubungan profesional yang saling menghargai antara guru dan pimpinan, sehingga guru merasa termotivasi untuk terus memperbaiki kualitas pengajarannya.

Selain observasi kelas, kepala madrasah juga memantau kelengkapan perangkat pembelajaran yang dibuat guru. Perangkat seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, instrumen penilaian, dan bahan ajar menjadi indikator penting yang menunjukkan kesiapan guru dalam mengajar. Kepala madrasah memberikan penilaian dan masukan atas perangkat tersebut, sekaligus memastikan kesesuaiannya dengan kurikulum yang berlaku. Melalui mekanisme ini, guru terbiasa bekerja secara sistematis dan terencana, sehingga kualitas pembelajaran dapat meningkat secara konsisten.

Monitoring yang dilakukan kepala madrasah tidak bersifat sesaat, melainkan menjadi proses berkelanjutan. Kepala madrasah membangun budaya evaluasi diri di kalangan guru, sehingga guru tidak hanya bergantung pada penilaian eksternal, tetapi juga mampu menilai dan memperbaiki kinerjanya secara mandiri. Dalam jangka panjang, budaya ini melahirkan guru-guru yang reflektif dan adaptif, mampu merespons perubahan kebutuhan peserta didik dan perkembangan pendidikan dengan cepat dan tepat.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Asep Encu and Momon Sudarma, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (PT. RajaGrafindo Persada - Rajawali Pers, 2022), 99.

Sinergi antara MGMP, pelatihan teknologi, pembinaan keagamaan, dan monitoring kepala madrasah menciptakan sebuah ekosistem pembelajaran yang kondusif bagi peningkatan profesionalisme guru. Setiap kegiatan memiliki peran yang saling melengkapi. MGMP memperkuat aspek kolaboratif dan pengayaan pengetahuan, pelatihan teknologi meningkatkan keterampilan inovatif, pembinaan keagamaan memperteguh dimensi moral dan spiritual, sedangkan monitoring kepala madrasah memastikan semua proses berjalan sesuai arah yang dituju. Dalam ekosistem semacam ini, guru tidak lagi dipandang sebagai pelaksana pembelajaran semata, tetapi sebagai pembelajar sepanjang hayat yang terus mengembangkan kompetensinya.

Implementasi program peningkatan profesionalisme guru juga memberikan dampak positif terhadap budaya kerja di madrasah secara keseluruhan. Guru menjadi lebih terbuka terhadap umpan balik, lebih antusias mengikuti pelatihan, dan lebih berinisiatif menciptakan inovasi dalam pembelajaran. Suasana kerja yang kolaboratif dan suportif tumbuh di antara para guru, menggantikan pola kerja individual yang selama ini sering menjadi kendala. Madrasah pun mengalami perubahan iklim organisasi ke arah yang lebih dinamis, kreatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu.

Dalam jangka panjang, peningkatan profesionalisme guru berdampak langsung pada kualitas hasil belajar peserta didik. Guru yang profesional mampu mengelola pembelajaran secara efektif, mengembangkan pendekatan yang sesuai dengan karakteristik siswa, serta membangun hubungan yang positif dengan peserta didik. Siswa merasa lebih terlibat dalam proses belajar, lebih termotivasi untuk berprestasi, dan lebih berkembang potensi akademik maupun kepribadiannya. Dengan demikian, upaya peningkatan profesionalisme guru tidak hanya meningkatkan kualitas guru itu sendiri, tetapi juga mengangkat mutu pendidikan madrasah secara keseluruhan.

Pada akhirnya, implementasi program peningkatan profesionalisme guru merupakan investasi jangka panjang yang memerlukan komitmen semua pihak di madrasah. Keberhasilan program ini tidak hanya ditentukan oleh kehadiran pelatihan atau kegiatan formal, tetapi juga oleh semangat belajar yang terus dipupuk dalam diri setiap guru, serta dukungan penuh dari pimpinan dan komunitas madrasah. Dengan terus mengembangkan profesionalisme guru melalui MGMP, pelatihan teknologi, pembinaan keagamaan, dan monitoring yang efektif, madrasah dapat mewujudkan visi pendidikannya: melahirkan generasi yang cerdas, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan zaman.

Dapat disimpulkan berdasarkan gambar dibawah ini.

No	Komponen	Bentuk Kegiatan	Fokus Utama	Dampak pada Guru
1	MGMP	Diskusi rutin antar guru mapel	Berbagi praktik baik, pemecahan masalah, inovasi pembelajaran	Kolaboratif, kaya strategi mengajar
2	Pelatihan Berbasis Teknologi	Workshop, praktik langsung, pendampingan	Penguasaan perangkat digital dan media interaktif	Melek teknologi, kreatif, inovatif
3	Pembinaan Keagamaan	Pengajian, kajian kitab, tausiyah	Penguatan nilai moral dan spiritual	Berakhlak, sabar, teladan bagi siswa
4	Monitoring Kepala Madrasah	Observasi kelas, telaah perangkat,	Evaluasi dan pembinaan	Reflektif, disiplin, termotivasi

		dialog reflektif	berkelanjutan	meningkatkan mutu
--	--	------------------	---------------	-------------------

### C. Evaluasi Peningkatan Profesionalisme Guru

Evaluasi peningkatan profesionalisme guru merupakan proses strategis yang bertujuan untuk memastikan mutu pembelajaran berjalan sesuai standar dan kebutuhan peserta didik. Profesionalisme guru bukanlah sesuatu yang bersifat statis, melainkan harus terus ditumbuhkan dan disempurnakan seiring perkembangan zaman dan perubahan paradigma pendidikan. Dalam konteks madrasah, evaluasi ini dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan melalui berbagai mekanisme, mulai dari supervisi, evaluasi kinerja guru, refleksi hasil pembelajaran, hingga tindak lanjut berupa program pengembangan berkelanjutan. Semua langkah ini dijalankan dalam satu kesatuan siklus pembinaan yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pertumbuhan profesional guru.<sup>16</sup>

Supervisi menjadi<sup>17</sup> instrumen utama dalam mengevaluasi peningkatan profesionalisme guru. Supervisi bukan sekadar kegiatan mengawasi, melainkan proses pembimbingan profesional yang dilakukan secara terencana, terstruktur, dan bersifat membina. Kepala madrasah maupun pengawas pendidikan menjalankan supervisi sebagai upaya untuk mendampingi guru dalam meningkatkan kompetensinya. Pelaksanaan supervisi dilakukan melalui observasi langsung di kelas, penelaahan perangkat pembelajaran, serta wawancara atau diskusi dengan guru. Saat observasi kelas berlangsung, supervisor memperhatikan berbagai aspek seperti ketercapaian tujuan pembelajaran, penggunaan metode yang sesuai, pengelolaan kelas, serta interaksi guru dan siswa. Data hasil observasi tersebut menjadi dasar untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada guru.

Dalam proses supervisi, pendekatan yang digunakan bersifat humanis dan kolaboratif. Guru diposisikan bukan sebagai pihak yang diawasi untuk dicari kesalahannya, melainkan sebagai mitra yang perlu didukung agar tumbuh secara profesional. Setelah observasi, supervisor mengajak guru melakukan pertemuan reflektif, di mana mereka bersama-sama membahas kekuatan dan kelemahan proses pembelajaran yang telah berlangsung. Umpan balik diberikan secara positif, jelas, dan solutif, sehingga guru tidak merasa terintimidasi tetapi justru termotivasi untuk memperbaiki kualitas pengajarannya. Supervisi seperti ini menjadi ruang dialog profesional yang sangat penting untuk membangun budaya belajar di kalangan guru.

Selain supervisi, evaluasi kinerja guru merupakan langkah penting dalam menilai sejauh mana kompetensi profesional guru berkembang. Evaluasi kinerja mencakup penilaian terhadap seluruh aspek yang membentuk profesionalisme guru, mulai dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, hingga kompetensi kepribadian. Penilaian dilakukan dengan mengacu pada instrumen yang telah disepakati, seperti lembar penilaian kinerja guru (PKG) yang disusun berdasarkan standar kompetensi nasional. Proses evaluasi melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber, termasuk dokumen perangkat pembelajaran, hasil belajar siswa, kehadiran, partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional, dan penilaian dari kepala madrasah atau pengawas.

Evaluasi kinerja guru tidak hanya menilai hasil, tetapi juga memperhatikan proses yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang aktif mengikuti pelatihan, terlibat dalam

<sup>16</sup> Nailul Nazirah and Hasmunir, 'Evaluasi Program Pembelajaran Pendidikan Islam Di Pesantren', *Journal of Islamic Education and Law* 1, no. 1 (2025): 7.

<sup>17</sup> 'SUPERVISI PENDIDIKAN ISLAM: Konsep Dasar Dan Implementasi Nilai-Nilai Islami - Achmad Harristhana Mauldfi Sastraatmadja, Ahmad Nawawi, Anggi Rivana, Indri, Muliyani, Arifannisa - Google Books', 27, accessed 15 August 2025, [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=0HEiEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Sergiovanni+dan+Starr+att+juga+memberikan+landasan+kuat+untuk+memahami+temuan+penelitian+ini.+Mereka+menggarisbawahi+bahwa+supervisi+adalah+proses+yang+dirancang+untuk+membantu+guru+mempelajari+praktik+mereka+sendiri,+mengoptimalkan+pengetahuan+dan+keterampilan,+serta+membangun+sekolah+sebagai+komunitas+belajar+yang+lebih+efektif&ots=fh8tRI\\_r\\_3&sig=euHlpWTJUMUYvs8ebge0kOwUrWI&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=0HEiEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Sergiovanni+dan+Starr+att+juga+memberikan+landasan+kuat+untuk+memahami+temuan+penelitian+ini.+Mereka+menggarisbawahi+bahwa+supervisi+adalah+proses+yang+dirancang+untuk+membantu+guru+mempelajari+praktik+mereka+sendiri,+mengoptimalkan+pengetahuan+dan+keterampilan,+serta+membangun+sekolah+sebagai+komunitas+belajar+yang+lebih+efektif&ots=fh8tRI_r_3&sig=euHlpWTJUMUYvs8ebge0kOwUrWI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false).

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), atau berinovasi dalam penggunaan media pembelajaran akan mendapat catatan positif dalam penilaian. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru bersifat holistik, mencakup dimensi produktivitas, kreativitas, dan komitmen profesional. Dalam proses evaluasi, guru juga diberi kesempatan untuk melakukan penilaian diri (self-assessment) agar mereka lebih sadar akan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Kesadaran ini penting sebagai pijakan untuk merancang strategi pengembangan diri di masa mendatang.<sup>18</sup>

Bagian penting lain dalam evaluasi peningkatan profesionalisme guru adalah refleksi hasil pembelajaran. Refleksi merupakan proses guru meninjau kembali pengalaman mengajarnya untuk menemukan pelajaran yang dapat diambil, baik dari keberhasilan maupun kegagalan. Refleksi dilakukan secara rutin, misalnya setelah selesai mengajar, di akhir semester, atau setelah menyelesaikan satu unit pembelajaran. Guru mengkaji kembali rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat, metode yang digunakan, tingkat partisipasi siswa, serta pencapaian tujuan pembelajaran. Dari proses ini, guru dapat menilai apakah pendekatan yang digunakan sudah efektif atau masih perlu diperbaiki.<sup>19</sup>

Refleksi tidak selalu dilakukan secara individual. Di banyak madrasah, guru melakukan refleksi secara kolektif dalam forum MGMP atau rapat evaluasi internal. Dalam forum ini, guru saling bertukar pengalaman dan hasil refleksi mereka, sehingga terjadi proses belajar bersama. Diskusi semacam ini sering kali melahirkan gagasan baru dan solusi kreatif atas masalah pembelajaran yang dihadapi. Refleksi kolektif juga memperkuat rasa kebersamaan di kalangan guru, sehingga mereka tidak merasa menghadapi tantangan secara sendiri-sendiri. Melalui refleksi, guru belajar bersikap terbuka terhadap kritik dan masukan, yang pada akhirnya mempercepat proses peningkatan profesionalismenya.<sup>20</sup>

Hasil dari supervisi, evaluasi kinerja, dan refleksi pembelajaran tidak akan bermakna jika tidak diikuti dengan tindak lanjut yang terencana. Tindak lanjut merupakan langkah nyata yang dilakukan madrasah untuk menutup kesenjangan antara kondisi aktual guru dan standar profesional yang ingin dicapai. Tindak lanjut bisa berupa penyusunan program pelatihan lanjutan, penugasan mentor atau pendamping bagi guru tertentu, penguatan komunitas belajar guru, atau pemberian kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan profesional di luar madrasah. Dalam banyak kasus, kepala madrasah menyusun rencana pengembangan individu (individual development plan) bagi guru yang membutuhkan dukungan khusus. Rencana ini berisi target kompetensi yang harus dicapai, strategi pencapaiannya, serta waktu pelaksanaannya.

Tindak lanjut juga dapat berbentuk penghargaan atau penguatan motivasi. Guru yang menunjukkan kinerja unggul diberikan apresiasi dalam bentuk penghargaan simbolis, kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan, atau bahkan promosi jabatan. Pemberian penghargaan ini berfungsi untuk memupuk motivasi intrinsik guru agar terus berkembang. Sebaliknya, bagi guru yang kinerjanya masih di bawah standar, tindak lanjut dilakukan melalui pembinaan intensif dan pendampingan individual. Pendekatan ini menegaskan bahwa tujuan utama evaluasi bukan untuk menghukum, melainkan untuk mendorong semua guru agar berkembang secara merata.

Penting dipahami bahwa seluruh proses evaluasi peningkatan profesionalisme guru harus dilaksanakan dalam suasana yang mendukung dan membangun kepercayaan. Evaluasi tidak boleh menjadi momok yang menakutkan bagi guru, melainkan harus dipandang sebagai kesempatan untuk belajar dan bertumbuh. Oleh karena itu, komunikasi yang terbuka, transparansi kriteria penilaian, serta sikap menghargai usaha guru menjadi kunci utama dalam menciptakan iklim evaluasi yang sehat.

---

<sup>18</sup> Solikhun Solikhun et al., 'Strategi Pendekatan Supervisi Pendidikan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Guru Di MTs Hidayatullah Bintan', *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 4, no. 2 (2025): 14, <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.971>.

<sup>19</sup> Peter L. Berger, 'Reflections on the Twenty-Fifth Anniversary of The Social Construction of Reality', in *The New Sociology of Knowledge* (Routledge, 2013), 77.

<sup>20</sup> Muhamad Faiz et al., 'Implementasi POAC Dalam Manajemen Pendidikan Modern', *Reflection : Islamic Education Journal* 1, no. 4 (2024): 17, <https://doi.org/10.61132/reflection.v1i4.157>.

Kepala madrasah memegang peran sentral dalam membangun budaya evaluasi positif ini, dengan menunjukkan keteladanan dalam bersikap terbuka terhadap umpan balik dan terus mengembangkan kompetensinya sendiri.

Selain itu, evaluasi peningkatan profesionalisme guru harus bersifat berkelanjutan dan siklik. Artinya, evaluasi bukan kegiatan yang berdiri sendiri, tetapi bagian dari siklus manajemen peningkatan mutu pembelajaran. Hasil evaluasi menjadi dasar untuk merancang program pengembangan guru berikutnya, dan program tersebut nantinya kembali dievaluasi untuk melihat dampaknya terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Siklus ini menciptakan mekanisme perbaikan berkelanjutan yang memastikan profesionalisme guru terus meningkat sejalan dengan perubahan kebutuhan pendidikan.<sup>21</sup>

Dampak positif dari pelaksanaan evaluasi yang sistematis terlihat dalam meningkatnya kualitas pembelajaran di kelas. Guru yang secara rutin mendapat umpan balik konstruktif cenderung lebih reflektif, adaptif, dan inovatif dalam mengajar. Mereka lebih berani mencoba metode baru, memanfaatkan teknologi, dan menciptakan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa. Selain itu, evaluasi yang dilakukan secara terbuka memperkuat rasa akuntabilitas guru terhadap pekerjaannya, karena mereka menyadari bahwa kinerjanya diperhatikan dan diapresiasi. Rasa tanggung jawab ini mendorong guru untuk terus berupaya memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran.

Pada akhirnya, evaluasi peningkatan profesionalisme guru bukan hanya tentang menilai kinerja individu, tetapi juga tentang membangun budaya belajar di lingkungan madrasah. Ketika evaluasi dijalankan dengan pendekatan pembinaan, kolaboratif, dan berkelanjutan, maka akan tercipta ekosistem profesional yang sehat di mana guru saling belajar, saling mendukung, dan saling menginspirasi. Dalam ekosistem semacam ini, guru tidak lagi bekerja sendiri-sendiri, tetapi menjadi bagian dari komunitas profesional yang bergerak bersama untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Dengan demikian, evaluasi bukanlah akhir dari proses, melainkan awal dari siklus pengembangan yang terus berputar demi tercapainya guru-guru yang profesional, berintegritas, dan berdampak positif bagi kemajuan peserta didik serta madrasah secara keseluruhan.

Kami simpulkan melalui table dibawah ini

No	Tahap	Uraian Singkat	Tujuan	Dampak
1	<b>Supervisi</b>	Observasi kelas, telaah perangkat, dialog reflektif oleh kepala/pengawas	Mendampingi dan membina guru	Guru termotivasi, dapat umpan balik konstruktif
2	<b>Evaluasi Kinerja Guru</b>	Penilaian kompetensi pedagogik, profesional, sosial, kepribadian	Mengetahui capaian dan kekurangan guru	Data objektif untuk pengembangan guru
3	<b>Refleksi Hasil Pembelajaran</b>	Guru meninjau efektivitas metode dan hasil belajar siswa	Menyadari kekuatan dan kelemahan proses mengajar	Guru lebih adaptif dan inovatif
4	<b>Tindak Lanjut</b>	Pelatihan, pendampingan, penguatan komunitas, penghargaan	Menutup kesenjangan kompetensi guru	Peningkatan berkelanjutan profesionalisme guru

#### **D. Faktor Pendukung dan Penghambat Program Peningkatan Profesionalisme Guru**

<sup>21</sup> Nazirah and Hasmunir, 'Evaluasi Program Pembelajaran Pendidikan Islam Di Pesantren', 18.

Upaya peningkatan profesionalisme guru merupakan agenda penting dalam pengembangan mutu pendidikan di madrasah. Profesionalisme guru tidak hanya menentukan keberhasilan proses pembelajaran, tetapi juga mencerminkan kualitas institusi secara keseluruhan. Oleh karena itu, berbagai program pengembangan profesional guru disusun dan dijalankan secara sistematis. Namun demikian, keberhasilan pelaksanaan program tersebut tidak hanya bergantung pada perencanaan dan pelaksanaannya semata, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung dan penghambat yang ada di lingkungan madrasah. Faktor-faktor ini memiliki peran signifikan dalam menentukan sejauh mana guru dapat mengembangkan kompetensinya secara optimal.

Secara umum, terdapat sejumlah faktor pendukung yang menjadi kekuatan dalam memperlancar program peningkatan profesionalisme guru. Pertama adalah dukungan dari yayasan atau lembaga penyelenggara pendidikan. Dukungan ini dapat berupa kebijakan, pendanaan, maupun penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Yayasan yang memiliki visi kuat terhadap pengembangan mutu pendidikan cenderung memberikan perhatian besar pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, termasuk guru. Dukungan kebijakan dari yayasan, seperti pemberian izin bagi guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, atau studi lanjut, menjadi dorongan penting agar guru tidak ragu mengembangkan dirinya. Selain itu, dukungan dalam bentuk finansial, seperti pembiayaan untuk pelatihan, penyediaan perangkat teknologi, atau pemberian insentif bagi guru yang berprestasi, mampu meningkatkan semangat dan komitmen guru untuk terus belajar.

Dukungan yayasan juga terlihat dalam penyediaan sarana pembelajaran modern seperti laboratorium, ruang multimedia, jaringan internet, dan perpustakaan digital. Fasilitas semacam ini memungkinkan guru untuk berinovasi dalam mengajar serta menyesuaikan metode pembelajaran dengan perkembangan teknologi. Keberadaan lingkungan kerja yang kondusif dan didukung penuh oleh yayasan akan membuat guru merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap lembaga, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik dan profesional.<sup>22</sup>

Faktor pendukung kedua yang juga berperan penting adalah partisipasi masyarakat. Masyarakat sebagai pemangku kepentingan pendidikan memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan program peningkatan profesionalisme guru. Partisipasi ini dapat berupa dukungan moral, sosial, maupun material. Dukungan moral tampak dari kepercayaan masyarakat kepada madrasah serta penghargaan terhadap peran guru dalam membentuk karakter anak-anak mereka. Ketika masyarakat memberikan apresiasi tinggi kepada guru, hal ini akan meningkatkan citra sosial profesi guru dan menumbuhkan kebanggaan profesional di kalangan pendidik.

Selain itu, dukungan material dari masyarakat, misalnya melalui komite madrasah atau donasi sukarela, dapat membantu madrasah menyelenggarakan pelatihan, seminar, atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnya. Partisipasi orang tua dalam kegiatan sekolah juga menciptakan lingkungan kolaboratif yang positif. Kehadiran masyarakat yang peduli terhadap

---

<sup>22</sup> Yuni Agustiani et al., 'STRATEGI PENINGKATAN PROFESIONALITAS GURU MELALUI SCHOOL CAPACITY BUILDING DI SMPIT AL-KAHFI KECAMATAN CIGOMBONG KABUPATEN BOGOR', *AL - KAFF: JURNAL SOSIAL HUMANIORA* 2, no. 2 (2024): 18, <https://doi.org/10.30997/alkaff.v2i2.13037>.

pendidikan menumbuhkan budaya belajar di lingkungan madrasah, yang pada gilirannya memperkuat motivasi guru untuk terus meningkatkan kapasitasnya.

Faktor ketiga yang tidak kalah penting sebagai penopang keberhasilan program peningkatan profesionalisme guru adalah motivasi internal dari guru itu sendiri. Motivasi ini bisa berupa dorongan intrinsik seperti panggilan jiwa untuk mendidik, keinginan untuk berprestasi, atau komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi siswa. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif mencari kesempatan untuk belajar, mengikuti pelatihan, memperbaiki praktik mengajarnya, dan terbuka terhadap umpan balik. Mereka melihat profesi mengajar bukan hanya sebagai pekerjaan, tetapi sebagai pengabdian dan jalan untuk memberikan kontribusi sosial.

Motivasi ini sering kali diperkuat oleh faktor eksternal, seperti dukungan dari kepala madrasah, rekan sejawat, dan lingkungan kerja yang positif. Budaya kerja yang kolaboratif, saling mendukung, dan menghargai upaya pengembangan diri menjadi lahan subur bagi tumbuhnya motivasi profesional guru. Dalam kondisi seperti ini, guru tidak takut mencoba hal-hal baru dalam pembelajaran karena merasa didukung dan dihargai. Keberadaan motivasi tinggi di kalangan guru menjadi modal sosial yang sangat penting bagi keberhasilan program peningkatan profesionalisme.

Meskipun terdapat berbagai faktor pendukung yang memperlancar pelaksanaan program, kenyataannya masih terdapat sejumlah faktor penghambat yang sering kali menghambat optimalisasi peningkatan profesionalisme guru. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan sarana dan prasarana. Tidak semua madrasah memiliki fasilitas yang memadai untuk mendukung kegiatan pengembangan kompetensi guru. Misalnya, ketersediaan perangkat teknologi yang terbatas, ruang pelatihan yang tidak representatif, atau akses internet yang lemah. Kondisi ini membuat guru kesulitan mengikuti pelatihan berbasis teknologi atau mengembangkan media pembelajaran digital. Akibatnya, guru tertinggal dalam hal literasi teknologi dan inovasi pembelajaran, padahal kedua hal ini sangat penting di era pendidikan abad ke-21.

Selain keterbatasan sarana, kendala lain yang sering muncul adalah keterbatasan waktu. Beban kerja guru yang tinggi, baik dalam mengajar maupun tugas administratif, sering kali menyulitkan mereka untuk meluangkan waktu mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi. Banyak guru yang merasa kewalahan membagi waktu antara kewajiban mengajar, membuat perangkat pembelajaran, melakukan penilaian, membimbing siswa, serta terlibat dalam kegiatan sekolah lainnya. Dalam situasi seperti ini, pelatihan atau forum pengembangan profesional sering kali dianggap sebagai beban tambahan, bukan kesempatan untuk berkembang. Kurangnya pengelolaan waktu yang baik dan jadwal pelatihan yang tidak fleksibel memperparah kondisi ini.

Kendala berikutnya adalah keterbatasan sumber daya manusia dan finansial. Dalam beberapa madrasah, jumlah tenaga pendidik yang memiliki keahlian khusus untuk menjadi fasilitator atau mentor pengembangan profesional masih sangat terbatas. Guru senior yang diharapkan menjadi teladan terkadang juga belum sepenuhnya menguasai teknologi atau pendekatan pembelajaran terbaru, sehingga tidak mampu memberikan pembimbingan yang relevan kepada guru lain. Di sisi lain, dana yang tersedia untuk kegiatan pengembangan

profesional sering kali minim. Pelatihan atau workshop berkualitas memerlukan biaya yang tidak sedikit, baik untuk honor narasumber, penyediaan materi, maupun penyediaan sarana pendukung. Madrasah yang memiliki anggaran terbatas kerap kesulitan menyelenggarakan kegiatan pengembangan guru secara rutin dan berkelanjutan.

Selain kendala teknis dan material, terdapat pula faktor budaya yang menjadi penghambat terselubung, seperti resistensi terhadap perubahan di kalangan sebagian guru. Ada guru yang merasa nyaman dengan pola mengajar lama dan enggan mencoba pendekatan baru karena takut gagal atau merasa sudah cukup berpengalaman. Sikap seperti ini menjadi tantangan bagi upaya peningkatan profesionalisme, karena perubahan memerlukan keterbukaan, keberanian mengambil risiko, dan kemauan untuk terus belajar. Jika tidak dikelola dengan baik, resistensi ini dapat menular ke guru lain dan menciptakan budaya kerja yang stagnan.

Menghadapi kenyataan adanya faktor pendukung dan penghambat ini, madrasah perlu menyusun strategi agar kekuatan yang dimiliki dapat dioptimalkan sementara hambatan dapat diminimalkan. Dukungan yayasan, partisipasi masyarakat, dan motivasi guru harus terus dipupuk dan diperkuat. Kepala madrasah dapat menjalin komunikasi intensif dengan yayasan untuk mendapatkan dukungan kebijakan dan pendanaan yang berkelanjutan. Keterlibatan masyarakat dapat diperluas melalui forum komunikasi seperti komite madrasah dan kegiatan-kegiatan kolaboratif yang melibatkan orang tua. Sementara itu, motivasi guru dapat ditingkatkan melalui budaya apresiasi, sistem penghargaan, dan kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri.<sup>23</sup>

Di sisi lain, untuk mengatasi hambatan, madrasah dapat melakukan inovasi dan kolaborasi. Keterbatasan sarana dapat disiasati dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal dan menjalin kemitraan dengan pihak luar, seperti perguruan tinggi atau lembaga pelatihan. Masalah keterbatasan waktu dapat diatasi dengan merancang jadwal pelatihan yang fleksibel, misalnya dilakukan secara daring atau saat jeda semester. Sementara itu, keterbatasan dana dapat diatasi dengan mengajukan proposal bantuan ke lembaga pemerintah atau swasta, serta menerapkan konsep berbagi sumber daya antar madrasah dalam satu jaringan wilayah. Resistensi guru terhadap perubahan dapat dikurangi dengan pendekatan persuasif, pemberian contoh praktik baik, dan pelibatan aktif guru dalam merancang program pengembangan mereka sendiri.

Dengan mengelola faktor pendukung dan penghambat secara bijak, madrasah akan mampu menciptakan ekosistem yang kondusif bagi tumbuhnya profesionalisme guru. Evaluasi yang berkelanjutan terhadap kondisi ini juga penting agar strategi yang dijalankan selalu relevan dengan tantangan yang ada. Pada akhirnya, keberhasilan program peningkatan profesionalisme guru tidak hanya ditentukan oleh kualitas rancangan program, tetapi juga oleh sejauh mana lingkungan sekitarnya mampu mendukung dan memfasilitasi proses pertumbuhan profesional para pendidik secara berkelanjutan.

#### **E. Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru Madrasah Di Mis Raudlatul Mustaryidin Kuta Badung Bali : Sebuah Pembacaan Kritis**

---

<sup>23</sup> 'Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru | Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam', 18, accessed 13 September 2025, <https://journal.aripafi.or.id/index.php/jmpai/article/view/682>.

Hasil penelitian mengenai strategi manajemen dalam peningkatan profesionalisme guru di MIS Raudlatul Mustarsyidin menunjukkan adanya pendekatan manajerial yang unik dan adaptif, berbeda dari pola umum yang ditemukan pada madrasah-madrasah lain. Temuan ini perlu dikaji secara komparatif dengan teori manajemen pendidikan Islam dan hasil penelitian terdahulu, untuk menegaskan signifikansi akademik dan praktis dari studi ini.

Secara teoritis, manajemen pendidikan Islam menurut Wahjosumidjo menekankan empat fungsi utama: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Pada banyak madrasah, fungsi ini biasanya dijalankan secara formalistik—mengacu pada kalender akademik, struktur organisasi baku, dan standar supervisi birokratis. Namun, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa MIS Raudlatul Mustarsyidin menerapkan pendekatan yang lebih fleksibel dan berbasis kebutuhan individual guru. Kepala madrasah tidak hanya menjadi administrator, tetapi juga bertindak sebagai mentor dan fasilitator profesional. Ia secara aktif mengidentifikasi potensi dan kelemahan guru melalui dialog personal, lalu merancang program pelatihan internal yang sesuai. Pendekatan personalistik ini jarang dijumpai dalam penelitian sebelumnya yang cenderung menekankan mekanisme kolektif.

Perbedaan ini tampak jelas bila dibandingkan dengan temuan penelitian Syamsul Arifin tentang manajemen peningkatan kompetensi guru di madrasah negeri, yang menunjukkan bahwa program pengembangan guru lebih bersifat top-down,<sup>24</sup> disusun berdasarkan perintah dari dinas pendidikan atau Kemenag, dan kurang memperhatikan kebutuhan spesifik individu. Sementara itu, MIS Raudlatul Mustarsyidin mengintegrasikan aspirasi guru ke dalam perencanaan strategis madrasah, sehingga menciptakan rasa memiliki dan motivasi intrinsik. Dengan demikian, pendekatan manajerial di MIS ini bukan hanya bersifat administratif, tetapi transformatif—menumbuhkan kesadaran guru bahwa pengembangan profesional adalah bagian dari misi keilmuan dan dakwah mereka.

Dari perspektif teori kepemimpinan transformasional strategi ini juga menunjukkan kesesuaian. Kepala madrasah tidak sekadar memberi instruksi, tetapi menginspirasi, memberikan teladan, dan membangun budaya saling belajar. Hal ini memperkuat penelitian Siti Rohmah (2020) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam membangun iklim kerja kolaboratif di madrasah swasta, tetapi menambahkan unsur baru bahwa pendekatan tersebut dapat diterapkan secara informal dan berkelanjutan, bukan hanya melalui pelatihan formal tahunan.<sup>25</sup> Dengan kata lain, MIS Raudlatul Mustarsyidin berhasil menggabungkan nilai-nilai spiritual Islam, pendekatan humanistik, dan prinsip manajemen modern dalam satu kerangka manajerial yang khas.

Selain itu, secara organisatoris, madrasah ini mengadopsi sistem evaluasi reflektif yang melibatkan guru sebagai subjek aktif, bukan objek penilaian. Guru diberi ruang untuk menilai diri, merumuskan target pengembangan, dan mendiskusikan hasilnya dalam forum internal. Strategi ini berbeda dari pola umum evaluasi guru yang bersifat hierarkis sebagaimana dilaporkan oleh Ahmad Fauzi (2018), yang menilai bahwa supervisi madrasah sering hanya menjadi kegiatan administratif tanpa tindak lanjut yang berarti. Model reflektif ini justru menumbuhkan kesadaran kritis dan tanggung jawab personal pada guru, yang secara tidak langsung mempercepat proses profesionalisasi mereka.<sup>26</sup>

Dengan demikian, kontribusi utama penelitian ini bagi pengembangan teori manajemen pendidikan Islam adalah penegasan bahwa manajemen tidak harus selalu struktural dan birokratis,

---

<sup>24</sup> Dr Maryono et al., *LANDASAN ILMU PENDIDIKAN*, n.d., 79.

<sup>25</sup> Dedi Susanto M.Pd S. Pd et al., *ADMINISTRASI DAN SUPERVISI PENDIDIKAN ISLAM* (PT Salim Media Indonesia, 2023), 217.

<sup>26</sup> Muhammad Latif Fauzi et al., *INOVASI KURIKULUM PENDIDIKAN ISLAM* (PT Arr Rad Pratama, 2025), 93.

tetapi dapat bersifat partisipatif, humanis, dan kontekstual sesuai kebutuhan lembaga. Hal ini memperluas cakrawala teoritis manajemen pendidikan Islam yang selama ini didominasi oleh pendekatan fungsionalistik. Secara praktis, temuan ini memberi inspirasi bagi madrasah lain untuk merancang strategi peningkatan profesionalisme guru yang berbasis pada kebutuhan nyata, interaksi humanis, dan kepemimpinan transformatif. Pendekatan ini membuktikan bahwa penguatan kapasitas guru tidak hanya dapat dicapai melalui intervensi eksternal (pelatihan dari dinas), tetapi juga melalui inovasi internal berbasis budaya madrasah itu sendiri.

Singkatnya, diskusi ini menegaskan keunikan strategi manajemen MIS Raudlatul Mustarsyidin: berorientasi personal, reflektif, dan transformatif. Inovasi tersebut menjadi sumbangan penting bagi pengembangan teori manajemen pendidikan Islam sekaligus menawarkan model praktis yang relevan untuk peningkatan profesionalisme guru di madrasah-madrasah lain.

## KESIMPULAN

Penelitian mengenai *Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru Madrasah di MIS Raudlatul Mustarsyidin Kuta Badung Bali* menunjukkan bahwa upaya peningkatan profesionalisme guru dilaksanakan melalui serangkaian fungsi manajerial yang terstruktur, sistematis, dan berkesinambungan. Kepala madrasah memainkan peran sentral sebagai perencana, pengorganisasi, pelaksana, sekaligus evaluator dalam mendorong peningkatan kapasitas guru agar mampu memenuhi tuntutan profesionalisme sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen serta standar nasional pendidikan.

Pada aspek perencanaan, madrasah menyusun program kerja peningkatan profesionalisme guru secara partisipatif, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, serta menetapkan target kompetensi yang harus dicapai. Dalam pengorganisasian, kepala madrasah membentuk tim pengembang guru, membagi tugas dan tanggung jawab secara proporsional, serta membangun budaya kerja kolaboratif antarpendidik. Pada pelaksanaan, berbagai program pengembangan dilaksanakan, seperti pelatihan internal, supervisi akademik, pendampingan sejawat, seminar, workshop, dan studi lanjut, yang semuanya diarahkan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru.

Sedangkan dalam evaluasi, kepala madrasah melakukan penilaian kinerja guru secara berkala melalui supervisi, observasi kelas, serta refleksi hasil belajar siswa untuk memastikan ketercapaian target profesionalisme. Evaluasi ini menjadi dasar untuk merancang program tindak lanjut yang lebih tepat sasaran.

Secara keseluruhan, manajemen peningkatan profesionalisme guru di MIS Raudlatul Mustarsyidin telah berjalan efektif karena didukung oleh kepemimpinan kepala madrasah yang visioner, budaya organisasi yang kondusif, serta komitmen tinggi para guru untuk terus berkembang. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan peningkatan profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen yang diterapkan secara konsisten, adaptif, dan berorientasi pada mutu pendidikan madrasah.

## REFRENSI

Adab, Dr Iswadi, M. Pd, Prof Dr Hj Neti Karnati, M. Pd & Ahmad Andry B, M. Pd, Penerbit. *STUDI KASUS Desain Dan Metode Robert K.Yin*. Penerbit Adab, n.d.

Agustiani, Yuni, Abdul Kholik, Suwilah, and Ines Inesia Sri Utami. 'STRATEGI PENINGKATAN PROFESIONALITAS GURU MELALUI SCHOOL CAPACITY BUILDING DI SMPIT AL-KAHFI KECAMATAN CIGOMBONG KABUPATEN BOGOR'. *AL - KAFF: JURNAL SOSIAL HUMANIORA* 2, no. 2 (2024): 112–21. <https://doi.org/10.30997/alkaff.v2i2.13037>.

- Alawiyah, Dra Tuti. *Metodologi Studi Islam : Pendekatan Kontemporer dan Tradisional*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Aurannisa, Novi, and Widya Putri Azhari. 'Integrasi Kepemimpinan Spiritual Dalam Fungsi Perencanaan Dan Actuating Manajemen Pendidikan Islam'. *An-Nabdlob: Journal of Education and Islamic Studies* 1, no. 1 (2025): 19–36.
- Berger, Peter L. 'Reflections on the Twenty-Fifth Anniversary of The Social Construction of Reality'. In *The New Sociology of Knowledge*. Routledge, 2013.
- Choliq, Muthmainnah, Zakia Zilmi, Niswah Qonita Aizaroh, and Dea Ainiyya. 'Profil Profesional Pendidik: Kajian Terhadap Kompetensi Dan Etika Keguruan'. *PIJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran* 3, no. 3 (2025): 282–95. <https://doi.org/10.58540/pijar.v3i3.977>.
- Encu, Asep, and Momon Sudarma. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. PT. RajaGrafindo Persada - Rajawali Pers, 2022.
- Faiz, Muhamad, Rafli Suciomy, Siti Zaskia, and Hesti Kusumaningrum. 'Implementasi POAC Dalam Manajemen Pendidikan Modern'. *Reflection : Islamic Education Journal* 1, no. 4 (2024): 26–36. <https://doi.org/10.61132/reflection.v1i4.157>.
- Fauzi, Muhammad Latif, Halim Nurrohman, Casiyem, and Lusiana Indah Sari. *INOVASI KURIKULUM PENDIDIKAN ISLAM*. PT Arr Rad Pratama, 2025.
- Hasbi, Hasbi. 'Profesionalisme Pendidik Sebagai Pilar Utama Mutu Pendidikan Di Semua Jenjang'. *Journal of Humanities, Social Sciences, and Education* 1, no. 5 (2025): 15–26. <https://doi.org/10.64690/jhuse.v1i5.233>.
- 'Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, Dan Mutu Pendidikan | Asatiza: Jurnal Pendidikan'. Accessed 13 September 2025. <https://ejournal.staitbh.ac.id/asatiza/article/view/254>.
- Maryono, Dr, Samsul Arifin, Zaenol Fajri, et al. *LANDASAN ILMU PENDIDIKAN*. n.d.
- Moleong, Lexy J.; Surjaman. *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya, 2014. Bandung. [//lib.unj.ac.id/2Fslims2%2Findex.php%3Fp%3Dshow\\_detail%26id%3D1832](https://lib.unj.ac.id/2Fslims2%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D1832).
- M.Pd, Dedi Susanto, S. Pd, Ardiansyah M.Si S. Pd, Mashuri S. Pd M.Kom, et al. *ADMINISTRASI DAN SUPERVISI PENDIDIKAN ISLAM*. PT Salim Media Indonesia, 2023.
- Nasional, Departemen Pendidikan. 'Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru Dan Dosen'. *Jakarta: Depdiknas*, 2005.
- Nazirah, Nailul, and Hasmunir. 'Evaluasi Program Pembelajaran Pendidikan Islam Di Pesantren'. *Journal of Islamic Education and Law* 1, no. 1 (2025): 12–22.
- Nisak, Sayida Khoiratun, and Lina Uliatur Rahmah. 'Strategi Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan Berbasis Teknologi Informasi'. *PENA: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran* 1, no. 01 (2024): 15–21.

- Noprika, Mia, Ngadri Yusro, and Sagiman Sagiman. 'STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN'. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2020): 2. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i2.99>.
- Pugu, Melyana R., Sugeng Riyanto, and Rofiq Noorman Haryadi. *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Ridiana, Pipit, and M. Sirozi. 'Tahapan Perencanaan Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah'. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)* 5, no. 3 (2024): 3. <https://doi.org/10.54371/ainj.v5i3.571>.
- Ritonga, Latifah Ainun. 'PENINGKATAN KOMPETENSI GURU MELALUI MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN (MGMP)'. *Analysis* 2, no. 2 (2024): 320–27.
- Soleh, Muhamad Ibnu. 'Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0'. *JURNAL PENELITIAN DAN EVALUASI PENDIDIKAN* 12, no. 2 (2025): 186–94.
- Solikhun, Solikhun, Fitri Rahayu, and Icmi Gusfirullah. 'Strategi Pendekatan Supervisi Pendidikan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Guru Di MTs Hidayatullah Bintan'. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 4, no. 2 (2025): 3044–50. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.971>.
- 'SUPERVISI PENDIDIKAN ISLAM: Konsep Dasar Dan Implementasi Nilai-Nilai Islami - Achmad Harristhana Mauldfi Sastraatmadja, Ahmad Nawawi, Anggi Rivana, Indri, Mulyani, Arifannisa - Google Books'. Accessed 15 August 2025. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=0HEiEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Sergiovanni+dan+Starratt+juga+memberikan+landasan+kuat+untuk+memahami+temuan+penelitian+ini.+Mereka+menggarisbawahi+bahwa+supervisi+adalah+proses+yang+dirancang+untuk+membantu+guru+mempelajari+praktik+mereka+sendiri,+mengoptimalkan+pengetahuan+dan+keterampilan,+serta+membangun+sekolah+sebagai+komunitas+belajar+yang+lebih+efektif&ots=fh8tRl\\_r\\_3&sig=euHIpWTJUMUYvs8ebge0kOwUrWI&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=0HEiEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Sergiovanni+dan+Starratt+juga+memberikan+landasan+kuat+untuk+memahami+temuan+penelitian+ini.+Mereka+menggarisbawahi+bahwa+supervisi+adalah+proses+yang+dirancang+untuk+membantu+guru+mempelajari+praktik+mereka+sendiri,+mengoptimalkan+pengetahuan+dan+keterampilan,+serta+membangun+sekolah+sebagai+komunitas+belajar+yang+lebih+efektif&ots=fh8tRl_r_3&sig=euHIpWTJUMUYvs8ebge0kOwUrWI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false).
- 'Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru | Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam'. Accessed 13 September 2025. <https://journal.aripafi.or.id/index.php/jmpai/article/view/682>.