



---

## Strategi Pengembangan Guru dalam Mewujudkan Pembelajaran Berkualitas

Heri Susanto<sup>1</sup>, Asmariansi<sup>2</sup>, Irjus Indrawan<sup>3</sup>

Universitas Islam Indragiri, Indonesia<sup>1-3</sup>

Email Korespondensi: [herisu9601@gmail.com](mailto:herisu9601@gmail.com), [asmariansi530@gmail.com](mailto:asmariansi530@gmail.com), [irjus9986@gmail.com](mailto:irjus9986@gmail.com)

---

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

---

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to examine teacher competency development strategies in an effort to achieve quality learning. This study employed a library research method, a data collection technique sourced from various written materials, such as books, scientific articles, journals, and other documents relevant to the focus of the study. The results indicate that learning quality is a highly regarded aspect in education because it has a significant influence on educational progress in Indonesia. In implementing teaching and learning activities, teachers are required to carry out their duties professionally, which requires a strong understanding and insight into the learning process. Teachers need to have a comprehensive picture of how learning occurs and understand the factors that support and hinder the process. With this understanding, teaching duties can be carried out optimally and produce learning outcomes in accordance with the expected goals. The learning process also requires attention to the diversity of student characteristics, requiring teachers to adapt their strategies and management. Learning can be viewed as a system, so its success is determined by various interrelated components, both internal components directly related to the teaching and learning process and external components. Among these various components, the role of teachers is a key factor in improving the quality of learning, as they are the spearheads, interacting directly with students as both subjects and objects of learning.*

*Keywords: Strategy, Teacher Development, Quality Learning*

### ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji strategi pengembangan kompetensi guru dalam upaya mewujudkan pembelajaran yang bermutu. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (library research), yaitu teknik pengumpulan data yang bersumber dari berbagai bahan tertulis, seperti buku, artikel ilmiah, jurnal, serta dokumen lain yang relevan dengan fokus kajian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu pembelajaran merupakan aspek yang sangat diperhatikan dalam dunia pendidikan karena memiliki pengaruh signifikan terhadap kemajuan pendidikan di Indonesia. Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, guru dituntut untuk menjalankan tugasnya secara profesional, yang memerlukan pemahaman dan wawasan yang kuat mengenai proses pembelajaran. Guru perlu memiliki gambaran yang komprehensif tentang bagaimana pembelajaran berlangsung, serta memahami faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat proses tersebut. Dengan pemahaman tersebut, tugas keguruan dapat dilaksanakan secara optimal dan mampu menghasilkan capaian pembelajaran sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Proses pembelajaran juga menuntut perhatian terhadap keberagaman karakter peserta didik,*

---

*sehingga guru perlu menyesuaikan strategi dan pengelolaannya. Pembelajaran dapat dipandang sebagai suatu sistem, sehingga keberhasilannya ditentukan oleh berbagai komponen yang saling berkaitan, baik komponen internal yang berhubungan langsung dengan proses belajar mengajar maupun komponen eksternal. Di antara berbagai komponen tersebut, peran guru menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, karena guru merupakan ujung tombak yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik sebagai subjek sekaligus objek pembelajaran.*

**Kata Kunci:** Strategi, Pengembangan Guru, Pembelajaran Berkualitas

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana oleh pemerintah dan masyarakat melalui kegiatan membimbing, mengajar, serta melatih. Proses pendidikan berlangsung di berbagai lingkungan, baik di sekolah, keluarga, maupun masyarakat, dan dilaksanakan sepanjang hayat. Tujuannya adalah mempersiapkan anak agar mampu menjalani kehidupan di berbagai lingkungan serta sanggup melaksanakan tanggung jawabnya di masa yang akan datang. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan didefinisikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kemampuan pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta berbagai keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (UU No.22 Tahun 2003).

Subjek utama dalam pendidikan adalah manusia, di mana pendidikan berperan dalam membantu individu mengembangkan berbagai potensi yang dimilikinya, seperti kesadaran diri, kemampuan untuk bereksistensi, pembentukan moral, serta kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan menyadari hak dan kebebasannya. Mengingat pendidikan merupakan proses humanisasi, yaitu usaha untuk memanusiakan manusia, maka pemahaman terhadap hakikat manusia menjadi salah satu landasan yang sangat penting dalam pelaksanaan pendidikan. Hubungan antara manusia dan pendidikan dapat di lihat bahwa semua sifat manusia dapat dan harus di tumbuh kembangkan secara selaras dan berimbang agar menjadi manusia yang utuh (Suhedi syam, dkk: 2021).

Dalam upaya mewujudkan tujuan nasional, khususnya di bidang pendidikan, yaitu membangun masyarakat yang adil dan makmur secara jasmani dan rohani, diperlukan berbagai langkah strategis untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini menjadi penting guna menjawab kebutuhan pembangunan pada masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Pembangunan nasional di sektor pendidikan diarahkan pada pengembangan potensi peserta didik agar tumbuh menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat secara fisik dan mental, berpengetahuan luas, memiliki keterampilan, bersikap kreatif dan mandiri, serta mampu berperan sebagai warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola seluruh tenaga kependidikan yang ada. Kepala sekolah merupakan salah satu unsur penting dalam sistem pendidikan yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan pendidikan, pengelolaan administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, serta pemanfaatan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan secara optimal (E. Mulyasa: 2004).

Mutu proses pembelajaran serta efektivitas pengelolaan administrasi pendidikan sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Kompetensi tersebut tidak hanya mencakup penguasaan kemampuan teknis dan pedagogis, tetapi juga meliputi kecakapan dalam mengelola serta memimpin sumber daya manusia secara efektif, efisien, dan inovatif. Seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi dan perubahan dinamika sosial, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di bidang pendidikan menjadi semakin kompleks dan menuntut strategi yang adaptif. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi guru dan staf menjadi aspek penting dalam menjamin keberhasilan pendidikan dan pencapaian tujuan akademik secara optimal (Aida Raihani Subandi, dkk: 2025).

Pendidikan dapat dipandang sebagai kebutuhan dasar bagi manusia, karena melalui pendidikan seseorang mampu memperoleh pengetahuan dan pemahaman terhadap berbagai hal yang sebelumnya belum diketahui. Dalam penyelenggaraan pendidikan, peran guru tidak dapat dipisahkan, karena pendidik merupakan unsur penting dalam dunia persekolahan yang berfungsi sebagai penggerak utama dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pembelajaran secara efektif. Guru memiliki tanggung jawab untuk membantu mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi peserta didik, sehingga dituntut memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Pengembangan profesionalisme guru memiliki tujuan strategis, yaitu meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Tanpa keterlibatan aktif guru, proses pendidikan akan kehilangan makna dan esensinya. Kualitas lembaga pendidikan juga akan meningkat apabila didukung oleh tenaga pendidik yang inovatif dan mampu mengoptimalkan sistem pembelajaran secara efektif. Apabila guru belum sepenuhnya menguasai materi ajar, perencanaan pembelajaran, dan sikap profesional, maka diperlukan penguatan empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Pengembangan profesionalisme guru merupakan aspek yang kompleks dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, karena peran guru tidak hanya sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pembentuk akhlak dan kepribadian peserta didik. Rendahnya kesejahteraan guru sering menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya kualitas kinerja guru, sehingga diperlukan perhatian pemerintah terhadap peningkatan kesejahteraan dan penetapan standar profesionalisme yang lebih baik. Strategi pengembangan guru profesional meliputi perubahan paradigma, penyederhanaan birokrasi, serta penumbuhan sikap profesional dan inovatif. Guru dituntut untuk terus meningkatkan standar

profesionalisme melalui penguasaan kompetensi yang ditetapkan, membangun hubungan pelayanan pendidikan yang baik, serta mengadopsi berbagai inovasi dalam proses pembelajaran. Selain itu, pengembangan karier guru sebagai pendidik juga menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, mengingat guru memiliki peran strategis dalam memberikan arahan, bimbingan, dan pengetahuan kepada peserta didik. Karir guru melibatkan perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan mereka, sehingga perlu terus dikembangkan untuk menuju tercapainya pendidikan yang berkualitas dan lebih baik (Muhammad Isal Bastomi: 2025).

Guru perlu memperoleh peluang yang memadai untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan diri, seperti mengikuti pelatihan, seminar, lokakarya, maupun konferensi ilmiah. Selain itu, guru juga perlu diberi ruang untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi profesi serta berkontribusi dalam pengembangan pendidikan di lingkungan sekolah. Dalam upaya mewujudkan pendidikan yang berkualitas, pengembangan profesi dan karier guru harus dilaksanakan secara terpadu dengan berbagai komponen pendidikan, termasuk kurikulum, strategi pembelajaran, dan sistem evaluasi.

Guru dituntut memiliki kemampuan dalam mengembangkan kurikulum yang selaras dengan kebutuhan peserta didik dan masyarakat, serta mampu menerapkan metode pembelajaran yang efektif, variatif, dan inovatif. Di samping itu, guru juga harus memiliki kompetensi dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran secara efektif dan berkesinambungan, baik terhadap proses maupun hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, pengembangan profesi dan karier guru perlu menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk terus mengembangkan diri secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan berbagai aspek pendidikan.

Pengembangan profesi dan karier guru dalam mewujudkan mutu pendidikan merupakan upaya sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru sesuai dengan tuntutan dan perkembangan dunia pendidikan. Pengembangan ini berorientasi pada peningkatan kualitas profesionalisme dan kinerja guru secara objektif dan transparan, serta mendorong peningkatan prestasi kerja yang dapat menunjang pengembangan karier guru. Guru juga dituntut memiliki kompetensi pedagogik yang memadai untuk merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, serta kompetensi teknologi dalam memanfaatkan teknologi sebagai bagian dari proses belajar mengajar.

Selain itu, guru perlu memiliki kompetensi sosial yang baik agar mampu menjalin kerja sama yang harmonis dengan peserta didik, orang tua, dan masyarakat. Pengembangan profesi dan karier guru diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas profesional pendidik secara menyeluruh, serta mengoptimalkan potensi guru dalam aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dengan demikian, pengembangan profesi dan karier guru harus dilaksanakan secara terpadu dengan kurikulum, metode pembelajaran, dan evaluasi, agar guru mampu merancang kurikulum yang relevan serta menerapkan metode pembelajaran yang efektif dan beragam sesuai dengan kebutuhan peserta

---

didik dan tuntutan masyarakat. Mereka juga harus memiliki kemampuan untuk melakukan evaluasi yang efektif dan berkelanjutan terhadap proses belajar dan hasil belajar siswa (Inda Pratiwi, dkk: 2024).

Pengembangan profesionalisme guru menegaskan bahwa seorang pendidik dituntut untuk memiliki standar kompetensi yang memadai. Dengan demikian, profesionalisme guru dapat terwujud apabila guru telah memenuhi standar kompetensi profesional yang baik, sehingga proses pembelajaran memiliki peluang besar untuk berlangsung secara efektif dan optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati menunjukkan bahwa strategi peningkatan produktivitas sangat diperlukan, mengingat adanya tuntutan daya saing yang semakin tinggi pada era saat ini. Begitu banyak produk yang sama namun berbeda dalam meningkatkan produktifitasnya. Faktor yang menghambatnya bisa karena sumber daya alam dan sumber daya manusia yang terbatas (Nurhayati, Emmy: 2018).

Dalam mengembangkan guru, kepala sekolah dibutuhkan berbagai strategi untuk mewujudkan pembelajaran berkualitas hal ini sejalan dengan penelitian Saifulloh et al., mengungkapkan strategi peningkatan mutu pendidikan adalah bahwa perlu adanya pelatihan seperti seminar workshop, guna untuk memberikan inovasi-inovasi terhadap guru untuk mengasah profesionalnya sebagai tenaga pendidik melalui cara pendekatan di sekolah dan cara mengajar yang menyenangkan (Saifulloh Moh, Muhibbin Zainul, Hermanto. 2012). Senada dengan Moleong dalam mengungkapkan strategi manajemen peningkatan mutu pendidikan, bahwa proses pembelajaran pada pendidikan haruslah fleksibel, bervariasi dan menyenangkan karena dengan itu proses belajar mengajar akan dikatakan berhasil sesuai dengan standart lingkup Pendidikan (Moleong, Lexy J: 2007).

Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa pembelajaran yang berkualitas hanya akan dapat dicapai apa bila gurunya berkualitas. Oleh karena itu maka peneliti tertarik untuk mengupas lebih mendalam tentang strategi pengembangan guru dalam mewujudkan pembelajaran berkualitas.

## **METODE**

Penelitian ini menerapkan metode studi kepustakaan (library research), yaitu teknik pengumpulan data yang bersumber dari berbagai bahan tertulis, seperti buku, artikel ilmiah, jurnal, serta dokumen lain yang relevan dengan fokus penelitian. Menurut Sugiyono, studi kepustakaan merupakan kegiatan mengumpulkan dan menelaah data dari berbagai referensi guna memperoleh temuan ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Metode ini dipilih karena penelitian tidak melakukan pengumpulan data secara langsung di lapangan, melainkan menitikberatkan pada kajian dan analisis teoritis. temuan penelitian terdahulu (Sugiyono: 2019). Pendekatan sistematis dalam penelitian ini mencakup penyusunan protokol penelitian, penelusuran literatur secara menyeluruh, penilaian kualitas sumber pustaka, serta analisis temuan yang dilakukan secara terpadu. Kajian kepustakaan dipahami sebagai proses yang terencana dan kritis dalam mengumpulkan, menelaah, serta mensintesis berbagai literatur yang relevan

---

dengan topik penelitian. Tujuan dari kajian ini adalah untuk memahami perkembangan hasil penelitian sebelumnya, mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang ada, serta memberikan dasar teoritis yang kuat bagi penelitian yang dilakukan. Teknik pengumpulan data dalam artikel ini menggunakan metode dokumentasi, yaitu dengan menghimpun berbagai referensi berupa buku dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan fokus kajian. Selanjutnya, sumber-sumber tersebut dianalisis secara mendalam untuk memperoleh kesimpulan yang relevan dengan tema penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan meliputi reduksi data, yaitu proses penyederhanaan dan pemilahan data yang telah dikumpulkan, kemudian penyajian data dalam bentuk yang sistematis, serta tahap verifikasi atau penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis tersebut dari data yang telah didapatkan yang berkaitan dengan tema artikel (Junaidi, Anwar, and Asrulla).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Kepala Sekolah*

Kepala sekolah merupakan salah satu unsur penting dalam sistem pendidikan yang memiliki peran strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memahami dan melaksanakan berbagai tugas serta tanggung jawab yang menjadi kewenangannya secara optimal. Adapun tugas-tugas dari kepala sekolah adalah:

- 1) Kepala sekolah bekerja dengan dan melalui orang lain.
- 2) Kepala sekolah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah.
- 3) Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan.
- 4) Dengan waktu dan sumber yang terbatas seorang kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan.
- 5) Kepala sekolah harus berpikir secara analitis dan konseptual.
- 6) Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah.
- 7) Kepala sekolah adalah seorang politisi.
- 8) Kepala sekolah adalah seorang diplomat.
- 9) Kepala sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit (Agus Gunawan: 2024).

Dalam melaksanakan kepemimpinannya, kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk memahami tugas-tugasnya sebagai seorang pemimpin, tetapi juga perlu mengetahui dan menghayati peran yang harus dijalankannya. Salah satu peran penting kepala sekolah adalah sebagai manajer, yang mencakup beberapa fungsi utama, yaitu: (a) peran dalam menjalin dan mengelola hubungan antarindividu; (b) peran informasional yang berkaitan dengan pengelolaan dan penyampaian informasi; serta (c) peran sebagai pengambil keputusan dalam berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan. Dari tiga peranan kepala sekolah sebagai manajer tersebut, dapat penulis uraikan sebagai berikut:

### *Peranan hubungan antar perseorangan*

- 1) Figurehead, figurehead berarti lambang dengan pengertian sebagai kepala sekolah sebagai lambang sekolah.

- 2) Kepemimpinan (Leadership). Kepala sekolah adalah pemimpin untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan.
- 3) Penghubung (liasion). Kepala sekolah menjadi penghubung antara kepentingan kepala sekolah dengan kepentingan lingkungan di luar sekolah. Sedangkan secara internal kepala sekolah menjadi perantara antara guru, staf dan siswa.

**a) Peranan informasional**

- 1) Sebagai monitor. Kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan karena kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah.
- 2) Sebagai disseminator. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyebarluaskan dan membagi-bagi informasi kepada para guru, staf, dan orang tua murid.
- 3) Spokesman. Kepala sekolah menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu.

**b) Sebagai pengambil keputusan**

- 1) *Entrepreneur*. Kepala sekolah selalu berusaha memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru serta melakukan survei untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.
- 2) Orang memperhatikan yang gangguan (*Disturbance Handler*). Kepala sekolah harus mampu mengantisipasi gangguan yang timbul dengan memperhatikan situasi dan ketepatan keputusan yang diambil.
- 3) Orang yang menyediakan segala sumber (*A Resource Allocater*). Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menentukan dan meneliti siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan dan dibagikan.
- 4) *A Negotiator Roles*. Kepala sekolah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar dalam memenuhi kebutuhan sekolah.

Pemberian penghargaan memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru serta menekan munculnya aktivitas yang kurang produktif. Melalui sistem penghargaan, guru didorong untuk terus meningkatkan kinerja dan profesionalismenya. Dalam praktiknya, penghargaan umumnya dikaitkan dengan capaian atau prestasi guru yang disampaikan secara terbuka, sehingga setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk memperolehnya. Kepala sekolah dituntut untuk menerapkan pemberian penghargaan secara tepat, efektif, dan efisien.

Selain itu, pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB) menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Pengembangan PSB dapat memperkaya proses belajar mengajar melalui pemanfaatan berbagai media pembelajaran, seperti Audio Visual Aids (AVA), televisi, Video Compact Disc (VCD), internet, dan media lainnya. Pemahaman kepala sekolah terhadap

pengelolaan dan pemanfaatan sumber belajar tersebut sangat diperlukan agar visi sekolah dapat diwujudkan secara nyata dalam bentuk misi dan program kerja.

Berbagai strategi yang telah diuraikan tersebut diterapkan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Jika dianalisis berdasarkan tingkat prioritas dan frekuensi penerapannya, dapat disimpulkan bahwa strategi utama dalam peningkatan profesionalisme guru adalah peran kepala sekolah sebagai pendidik (edukator). Selanjutnya, strategi tersebut diikuti oleh peran kepala sekolah sebagai motivator, inovator, supervisor, manajer, pemimpin (leader), dan yang terakhir sebagai administrator.

### **Guru**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaan, mata pencaharian atau suatu prpofesi. Guru adalah seorang tenaga pendidik profesional ysng mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik (Dewi Safitri: 2019). Menurut Ramaliyus secara terminologis guru diartikan sebagai seseorang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi kognitif, afektif atau psikomotorik (Lorensius Amon: 2020).

Secara etimologi, istilah profesi berasal dari bahasa inggris yaitu *profession* atau bahasa latin, *profecus*, yang artinya mengakui, adanya pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam sesuatu pekerjaan. Sedangkan secara terminologi, profesi berarti suatu pekerjaan yang mensyaratkan pendidikan tinggi baik pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental, yaitu adanya persyaratan pengetahuan teoretis sebagai instrument untuk melakukan perbuatan praktis, bukan pekerjaan manual. Jadi suatu profesi harus memiliki tiga pilar pokok, yaitu pengetahuan, keahlian, dan persiapan akademik (Rusman: 2013).

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, tugas tersebut akan efektif jika guru memiliki derajat profesional tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu (Sudarwan Danim: 2010).

Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, guru dituntut untuk menjalankan tugasnya secara profesional dengan didukung oleh pemahaman yang kuat mengenai proses belajar mengajar. Guru perlu memiliki pengetahuan dan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana pembelajaran berlangsung, termasuk faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat proses tersebut. Dengan pemahaman ini, tugas keguruan dapat dilaksanakan secara optimal sehingga hasil pembelajaran dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, dalam proses pembelajaran guru harus memperhatikan keberagaman karakteristik peserta didik, karena perbedaan karakter menuntut pendekatan dan strategi pengelolaan pembelajaran yang berbeda pula. Sebagai tenaga profesional seorang guru dituntut mampu mengola kelas yaitu dengan

menciptakan dan mempertahankan kondisi belajar yang optimal (Muhammad Ali Rohmad: 2015).

Guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran disekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Didalam kelas guru melaksanakan dua kegiatan pokok yaitu kegiatan mengajar dan kegiatan mengelola kelas. Kegiatan mengajar pada hakikatnya adalah proses mengatur, mengorganisasi lingkungan yang ada di sekitar siswa. Semua komponen pengajaran yang meliputi tujuan, bahan pelajaran, kegiatan belajar-mengajar, metode, alat dan sumber, serta evaluasi diperankan secara optimal guna mencapai tujuan pengajaran yang telah ditetapkan (Mudasir: 2016).

Pendidikan dan pengajaran dikelas, guru dengan segala kemampuannya, siswa dengan segala latar belakang dan sifat-sifat individualnya, kurikulum dengan segala komponennya, dan materi serta sumber pelajaran dengan segala pokok bahasanya bertemu dan berpadu dan berinteraksi dikelas. Bahkan hasil dari pendidikan dan pengajaran sangat ditentukan oleh apa yang terjadi dikelas. Oleh sebab itu sudah selayaknyalah kelas dikelola dengan bagi professional dan harus terus-menerus (Mudasir: 2016).

Proses pembelajaran merupakan rangkaian aktivitas yang melibatkan interaksi timbal balik antara guru dan peserta didik dalam suasana edukatif guna mencapai tujuan pembelajaran tertentu. Di dalam proses tersebut, guru menjalankan berbagai peran yang saling berkaitan. Oleh karena itu, peran guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi, tetapi juga berkaitan erat dengan kompetensi profesional yang dimilikinya. Guru memiliki berbagai peran lain yang mendukung proses pembelajaran, di antaranya melakukan diagnosis terhadap perilaku dan kebutuhan peserta didik, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), melaksanakan kegiatan pembelajaran, menjalankan tugas administrasi sekolah, berperan sebagai komunikator, mengembangkan keterampilan diri, mengoptimalkan potensi peserta didik melalui peran sebagai demonstrator dan pengelola kelas, serta berperan dalam pengembangan kurikulum sekolah.

Pembelajaran dapat dipandang sebagai suatu sistem, sehingga tingkat keberhasilannya ditentukan oleh berbagai komponen yang saling berkaitan dalam sistem tersebut. Berbagai faktor memengaruhi proses dan hasil belajar, baik faktor internal yang berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran maupun faktor eksternal. Di antara berbagai komponen tersebut, guru menjadi unsur yang paling dominan dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran, karena guru merupakan ujung tombak yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik sebagai subjek dan objek pembelajaran. Kualitas proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kemampuan dan sikap guru dalam mengelola pembelajaran di kelas. Guru memegang peranan penting dalam menentukan mutu pembelajaran, sementara manajemen kelas menjadi faktor pendukung utama yang membantu guru dalam mengendalikan dan menciptakan suasana belajar yang kondusif.

Selain menerapkan strategi pembelajaran secara tepat, guru juga dituntut untuk mampu memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia. Pengelolaan

---

kelas tidak hanya berfokus pada pemilihan strategi semata, tetapi juga pada kemampuan guru dalam mensinergikan seluruh potensi yang ada. Potensi tersebut meliputi kompetensi dan karakteristik guru sebagai pendidik, keberagaman potensi dan karakteristik peserta didik, serta pemanfaatan media, sarana, dan prasarana yang turut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan.

Kaminsky dan Podell Crowl sebagaimana dikutip oleh Siti Nurlatifah mengemukakan bahwa terdapat setidaknya tiga pendekatan utama yang mendasari pengembangan strategi pembelajaran. Pertama, *advance organizers* yang dikemukakan oleh Ausubel, yaitu pernyataan pengantar yang berfungsi membantu peserta didik mempersiapkan diri dalam menerima materi baru serta mengaitkan materi tersebut dengan konsep atau gagasan yang lebih luas. Kedua, *discovery learning*, yang menekankan pembelajaran melalui penyajian masalah oleh guru guna mendorong peserta didik untuk menyelidiki, menemukan, dan menentukan solusi secara mandiri. Ketiga, pembelajaran bermakna, di mana guru menyusun dan menyajikan materi pembelajaran secara terstruktur dan eksplisit. Dalam pendekatan ini, peserta didik menerima sejumlah gagasan yang disampaikan guru secara efektif dengan menekankan penalaran deduktif, yakni mempelajari prinsip-prinsip umum terlebih dahulu sebelum memahami contoh-contoh khusus. Pembelajaran bermakna menurut Ausubel menekankan interaksi verbal yang aktif antara guru dan peserta didik, yang diawali dengan penyampaian *advance organizer* sebagai pemandu awal, kemudian dilanjutkan pada bagian-bagian inti pembelajaran, selanjutnya mengembangkan serangkaian langkah yang digunakan guru untuk mengajar dengan ekspositori (Siti Nurlatifah, Dkk: 2024).

### ***Pembelajaran Berkualitas***

Mutu pembelajaran menjadi salah satu aspek yang mendapat perhatian besar dalam dunia pendidikan, karena kualitas pembelajaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan pendidikan di Indonesia. Secara etimologis, istilah kualitas berasal dari bahasa Inggris *quality*, yang dalam bahasa Indonesia sepadan dengan istilah mutu. Pada umumnya, kualitas menggambarkan keseluruhan karakteristik dan ciri suatu barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi standar tertentu, yang mencakup berbagai aspek dan bersifat kompleks.

Belajar merupakan proses perkembangan yang berlangsung sepanjang kehidupan manusia. Sementara itu, pembelajaran diartikan sebagai proses interaksi antara peserta didik dengan pendidik serta berbagai sumber belajar dalam suatu lingkungan belajar yang dirancang dan dikelola oleh guru untuk mengembangkan kreativitas dan kemampuan berpikir peserta didik (Chairani: 2021).

Pembelajaran yang berkualitas memiliki 4 ciri-ciri khusus yaitu;

- 1) Pembelajaran yang mampu membawa peserta didik menumbuhkan sikap mental yang positif.
- 2) Pembelajaran yang dapat memaksimalkan siswa selama proses pembelajaran.
- 3) Pembelajaran yang dapat mendorong dan membangun daya keterampilan atau kreativitas siswa secara maksimal.

4) Lingkungan belajar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pembelajaran (Muhammad Nawir dan Rajemiati: 2022).

Kualitas pembelajaran dapat dilihat dari segi proses dan hasil. Indikator kualitas pembelajaran sebagai berikut;

- 1) Desain pembelajaran. Desain pembelajaran didefinisikan sebagai ruang lingkup yang mencakup sumber belajar atau komponen system, lingkungan dan berbagai kegiatan yang akan membentuk proses pembelajaran.
- 2) Interaksi pembelajaran. Interaksi pembelajaran didefinisikan sebagai proses pembelajaran antara peserta didik dengan lingkungan yang mendukungnya sehingga terjadi perubahan perilaku peserta didik kearah yang lebih baik;
- 3) Konten pembelajaran. Materi atau isi pada pembelajaran mencakup empat kategori dalam konten pembelajaran, yaitu a). fakta, umumnya berupa informasi akurat dan factual, b). konsep, umumnya mengacu pada kelompok berupa objek maupun simbol yang umumnya memiliki karakteristik yang sama, c). prosedur, umumnya berupa langkah-langkah pada pelaksanaan kegiatan, d). prinsip.
- 4) Dukungan/ motivasi pembelajaran. Motivasi dalam pembelajaran sangat diperlukan oleh peserta didik dengan demikian guru perlu memberikan motivasi secara terus menerus pada setiap pembelajaran dapat berjalan secara optimal (Listiana Kusuma Wardani, Srikandi : 2021).

Peningkatan kualitas pembelajaran akan terwujud apabila dalam pelaksanaannya dilengkapi dengan komponen-komponen yang ikut andil, komponen tersebut sebagai berikut:

- 1) Penguasaan materi dan kurikulum, dalam menunjang kualitas pembelajaran guru harus menguasai materi ataupun kurikulum yang digunakan, karena keduanya adalah objek yang akan disampaikan guru kepada peserta didik;
- 2) Penampilan guru, dalam melaksanakan pembelajaran penampilan guru diharapkan benar-benar mampu serta trampil dan memiliki sikap profesional yang akan menunjang peningkatan kualitas pembelajaran yang akan dicapai;
- 3) Penggunaan metode mengajar guru, dengan menerapkan metode yang sesuai maka akan mempermudah peserta didik dalam memahami materi yang akan disampaikan oleh guru;
- 4) Kelengkapan fasilitas pendidikan, fasilitas yang memadai akan memudahkan guru serta peserta didik dalam melaksanakan proses pembelajaran, sehingga kualitas pembelajaran akan terus meningkat;
- 5) Pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi, kualitas pembelajaran akan baik jika guru mampu mengelola pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran;
- 6) Pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler, peserta didik akan mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang didapatkan diluar kelas, tentu hal ini mampu meningkatkan kreativitas serta kompetensi peserta didik (Listiana Kusuma Wardani, Srikandi : 2021).

### ***Pengembangan Guru dalam Mewujudkan Pembelajaran Berkualitas***

Pengembangan dapat dipahami sebagai suatu upaya atau tindakan yang dilakukan dengan memanfaatkan berbagai teknik, metode, dan pendekatan

---

tertentu untuk meningkatkan perilaku kognitif serta membangun pemikiran dan teori yang bersifat konstruktif terhadap suatu objek atau kegiatan. Selain itu, pengembangan juga didefinisikan sebagai suatu sistem yang dirancang dengan tujuan agar seluruh kegiatan yang telah direncanakan dapat terlaksana secara efektif dan efisien (Syaiful Sagala: 2013). Dengan demikian yang dimaksud dengan pengembangan profesionalitas guru adalah merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian (Udin Syaefudin Saud: 2011). Pendapat senada dikemukakan Aris Suherman, bahwa pengembangan profesionalitas guru adalah merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa (Aris Suherman: 2010).

Berdasarkan berbagai pandangan mengenai konsep implementasi dan manajemen, serta disesuaikan dengan fokus kajian penelitian, implementasi manajemen pengembangan profesionalisme guru dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan kompetensi guru agar lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sejalan dengan pendapat Mulyono, manajemen pengembangan profesionalisme guru merupakan keseluruhan proses kegiatan yang dirancang dan diupayakan secara sadar, sungguh-sungguh, dan berkelanjutan oleh para pegawai sekolah dalam membantu kegiatan-kegiatan sekolah (khususnya pembelajaran) secara efektif dan efisien (Mulyono: 2012).

Langkah awal yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mewujudkan visi besar lembaga pendidikan adalah dengan meningkatkan kinerja. Kinerja dapat dipahami sebagai kesungguhan dan upaya maksimal yang dilakukan oleh seseorang yang berdampak pada hasil kerja yang dicapai. Menurut Khaerul Umam, kinerja merupakan perpaduan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki individu, yang dapat diukur melalui hasil atau dampak yang dihasilkan. Secara umum, kinerja sering dijadikan indikator untuk menilai tingkat produktivitas sumber daya manusia, baik dalam kegiatan yang berorientasi pada produksi barang, penyediaan jasa, maupun pelayanan. Seorang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut sebagai orang produktif, sebaliknya seorang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kerjanya rendah (Khaerul Umam: 2010).

Ada beberapa langkah yang dapat dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru, sebagaimana dijelaskan dalam uraian berikut :

a) Membuat Target yang Disepakati (Sesuai Visi dan Misi Lembaga)

Penetapan target merupakan aspek penting dalam suatu organisasi. Dalam menetapkan target tersebut, kepala madrasah perlu bersikap objektif dengan mempertimbangkan potensi sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya manusia, keuangan, sosial, maupun sumber daya lainnya. Target yang ditetapkan tidak seharusnya terlalu tinggi karena dapat menimbulkan tekanan dan rasa frustrasi, namun juga tidak boleh terlalu rendah karena dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja. Target yang terukur dan dapat dicapai mencerminkan

---

target yang realistis, serta perlu ditingkatkan secara bertahap setiap tahun sebagai indikator nyata adanya inovasi dan kreativitas dalam organisasi. Apabila target sama dengan tahun kemarin, stagnan. Sedangkan jika target dibawah tahun kemarin, namanya kemunduran (Feri Tirtoni dan Fitri Wulandari: 2021). Dengan demikian, target yang ditetapkan sebaiknya lebih tinggi dibandingkan capaian tahun sebelumnya agar mampu mendorong seluruh unsur sekolah untuk bekerja lebih optimal dalam mencapainya. Upaya melakukan perubahan dan meraih kemajuan perlu dilaksanakan secara bertahap, mengingat hal tersebut berkaitan dengan berbagai aspek yang kompleks, seperti permasalahan mental, keuangan, sosial, dan faktor lainnya. Oleh karena itu, kemajuan dalam sebuah organisasi menuntut adanya kesungguhan, komitmen, dan konsistensi dalam setiap langkah yang diambil.

#### b) Melakukan Sosialisasi Target

Setelah target terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan sosialisasi kepada seluruh elemen yang terlibat, termasuk *stakeholder*, agar mereka memahami dan memberikan dukungan moral-spiritual dan finansial untuk mencapai target tersebut. Mereka harus proaktif membantu terwujudnya target. Jika sosialisasi gagal, tidak menutup kemungkinan mereka akan pasif dan apatis, karena merasa tidak dihargai dan diberikan hak-hak mereka, yaitu hak memperoleh informasi yang objektif mengenai perkembangan sekolah. Sosialisasi bisa dilakukan dalam bentuk forum tatap muka atau bisa juga melalui surat, buletin, pengumuman, dan sejenisnya. Lebih efektif jika ada forum diskusi interaktif untuk menajamkan target yang disosialisasikan, sehingga ada kepuasan dari seluruh elemen sekolah dalam menerima target tersebut. Melalui diskusi, kemungkinan adanya *feed back* (umpan balik) terhadap target tersebut, bisa berupa masukan-masukan atau bahkan kritikan yang sifatnya membangun demi kemajuan sekolah.

#### c) Memberdayakan Manajemen Dan Guru

Manajemen dan guru adalah dua senjata utama yang diandalkan untuk mewujudkan target sekolah. maka kedua elemen ini harus diberdayakan secara professional supaya melahirkan kinerja yang memuaskan. kemampuan guru perlu ditingkatkan dengan berbagai program, seperti pelatihan, seminar, simposium, dan lain-lain (Feri Tirtoni dan Fitri Wulandari: 2021). Kompensasi bagi guru juga harus sepadan dengan beban pekerjaan mereka. Selain itu, karier mereka harus terus diangkat, sehingga motivasi mereka untuk berprestasi semakin menyala dan berkobar-kobar di dada. Kepala madrasah janganlah sosok yang pelit memberikan pujian, melainkan dengan senang hati memberikan pujian yang proposional untuk mendorong semangat bawahan dalam bekerja. Khusus untuk guru, menurut mujtahid, cara mengembangkan profesi mereka, mengajak mereka untuk berpartisipasi pada kegiatan ilmiah, dan mengaktifkan mereka dalam organisasi profesi. Sebagian guru mungkin ada yang malas mengikuti program ini, sehingga dibutuhkan motivasi dan pendekatan persuasive secara terus menerus.

#### d) Membentuk Teamwork Yang Solid Dan Professional

Ketika manajemen dan guru sudah berdaya secara professional, maka perlu dibentuk *teamwork* yang benar-benar solid dan profesional, sehingga bisa mencapai

---

produktivitas kerja yang diharapkan. Professional adalah kemampuan untuk mengerjakan tugas sebaik-baiknya sesuai dengan tuntutan penyelesaian suatu tugas (kualitas, efisiensi, efektifitas, dan waktu). Team yang solid dan professional ini akan mengawal target yang ditetapkan sekolah secara serius dan penuh dedikasi. Membentuk *teamwork* ini membutuhkan seleksi yang objektif dengan tiga pertimbangan utama, yakni integritas moral, kapabilitas dan akseptabilitas. Jangan sampai tim diisi oleh orang-orang yang mempunyai cacat moral, pengetahuan, dan social. Kepala madrasah harus bisa bekerjasama secara aktif dengan tim ini, sehingga terjalin sinergi yang saling menguntungkan untuk kemajuan sekolah.

e) Membuat Indikator-Indikator Keberhasilan

Untuk mengetahui kesuksesan *teamwork* yang telah terbentuk, dibutuhkan indikator-indikator kesuksesan, baik kualitatif maupun kuantitatif. Kualitatif, misalnya siswa yang masuk dan keluar dari sekolah adalah kader-kader yang berkualitas tinggi dengan indikator-indikator, seperti menguasai secara aktif dua bahasa asing (arab-inggris) mampu mengoperasikan komputer, bisa menjahit, mahir berpidato, lincah bermain silat, kreatif membuat cerita pendek, dan lain-lain. Seluruh sumber daya harus dimaksimalkan untuk mencapai indikator-indikator kesuksesan ini. Indikator-indikator kesuksesan ini juga dapat disosialisasikan kepada seluruh *stakeholders* supaya mereka dapat mengontrol dan mengawasi proses pencapaian indikator kualitas ini.

Indikator kualitatif dan kuantitatif ini sangat bermanfaat untuk mengukur kesuksesan lembaga dalam mendidik siswanya ditengah persaingan bebas seperti sekarang ini. Dengan target ini, seluruh komponen sekolah bekerja sama secara aktif untuk mewujudkan kedua indikator ini (Feri Tirtoni dan Fitri Wulandari: 2021).

Beberapa langkah-langkah manajemen pengembangan guru di sekolah atau madrasah yaitu:

- a) Membuat Target yang Disepakati (Sesuai Visi dan Misi Lembaga)
- b) Melakukan Sosialisasi Target
- c) Memberdayakan Manajemen Dan Guru
- d) Membentuk Teamwork Yang Solid Dan Professional
- e) Membuat Indikator-Indikator Keberhasilan (Sya'ban Abdul karim, dkk: 2023).

Sebagai tolok ukur keberhasilan guru dalam upaya mengembangkan pembelajaran, perhatian tidak hanya tertuju pada hasil yang dicapai, tetapi juga pada proses dan usaha yang dilakukan sebagai indikator umum dalam mencapai tujuan pembelajaran. Gibson *et al.* mengemukakan bahwa upaya dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Adapun beberapa indikator yang secara umum dapat menggambarkan upaya guru antara lain: (a) hasil yang ditunjukkan oleh lembaga pendidikan, seperti peningkatan kinerja, pertumbuhan, perkembangan, serta tingkat kepuasan guru yang didorong oleh motivasi yang tinggi; (b) kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok yang berperan dalam memengaruhi kehidupan kerja di lingkungan pendidikan; serta (c) kemampuan memberikan dampak positif terhadap keberlangsungan dan perkembangan lembaga pendidikan.

d. Budaya lembaga menjadi factor motivai terbentuknya sikap

(attitude) seorang guru dalam menghadapi situasi dalam bekerja (Slamet Riyadi: 2022).

Selain daripada itu, factor yang mempengaruhi upaya guru dalam bekerja seperti yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron adalah : a. personal factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu; b. leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan kepala lembaga pendidikan dan seluruh guru secara kolektif c. team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan rekan kerja atau guru secara kolektif e. system factor, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan lembaga pendidikan. f. situational factor, ditunjukkan oleh tingginya perubahan lingkungan sekolah, baik internal maupun eksternal (Slamet Riyadi: 2022).

## SIMPULAN

Mutu pembelajaran merupakan aspek yang mendapat perhatian besar dalam dunia pendidikan, karena kualitas pembelajaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan pendidikan di Indonesia. Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, guru dituntut untuk menjalankan tugasnya secara profesional dengan didukung oleh pemahaman yang kuat mengenai proses pembelajaran. Guru perlu memiliki gambaran yang komprehensif tentang bagaimana pembelajaran berlangsung, termasuk memahami berbagai faktor yang mendukung maupun menghambat proses tersebut. Dengan pemahaman ini, tugas keguruan dapat dilaksanakan secara optimal sehingga hasil pembelajaran dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses pembelajaran, guru juga harus memperhatikan keberagaman karakteristik peserta didik, karena perbedaan karakter menuntut pendekatan dan strategi pengelolaan yang berbeda pula. Pembelajaran dapat dipandang sebagai suatu sistem, sehingga tingkat keberhasilannya ditentukan oleh berbagai komponen yang saling berkaitan. Berbagai faktor memengaruhi proses dan hasil belajar, baik yang bersumber dari dalam dan berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran, maupun faktor eksternal. Di antara berbagai komponen tersebut, peran guru menjadi faktor yang paling utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, karena guru merupakan ujung tombak yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik sebagai subjek sekaligus objek pembelajaran. Ucapan terimakasih saya sampaikan kepada lembaga Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum yang telah memfasilitasi penerbitan artikel ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aida Raihani Subandi, dkk. Strategi Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf dalam Manajemen SDM Pendidikan. *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan* Volume. 2, Nomor 1, Tahun 2025. <https://doi.org/10.62383/edukasi.v2i1>.
- Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010)
- Agus Gunawan, *Sinergitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah: Menuju Kinerja Guru Yang Unggul*, (Jawa Barat: Adanu Abimata, 2024)

- Chairani, Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran PKN Melalui Metode Team Game Tournament (TGT) Pada Siswa Kelas VII SMP Negeri 05 Lembong Tahun Ajaran 2021/2022, Cetakan Pertama (CV Tatakata Grafika, 2021)
- Dewi Safitri, *Menjadi Guru Profesional*, PT Indragiri Dot Com, 2019)
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala madrasah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. (PT. Rosdakarya, Bandung: 2004)
- Feri Tirtoni dan Fitri Wulandari, *Manajemen Pendidikan*, (Sidoarjo: Umsida Press, 2021)
- Farda Khoirul, *Manajemen Kelas Nakal*, Sidoharjo: Filla Press, 2023)
- Inda Pratiwi, dkk. Pengembangan Profesi dan Karir Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* Volume 1, Nomor 10, 2024, <https://doi.org/10.5281/zenodo.11351570>
- Junaidi, Anwar, and Asrulla, "*Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pendidikan Pendahuluan*". <http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/iqro>
- Khaerul umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010)
- Lorensius Amon, *Guru dan Pendidikan Karakter*, Cetakan Pertama (CV Adanu Abimata, 2020)
- Listiana Kusuma Wardani, Srikandi: Sebagai Solusi Efektif Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Sekolah (NEM,2021)
- Moleong, Lexy J. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mustofa. 2007. Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*. Volume 4 Nomor 1.
- Muhammad Ali Rohmad, *Pengelolaan Kelas* (Yogyakarta: Kaukaba, 2015)
- Mudasir, *Manajemen Kelas*, Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2016)
- Muhammad Nawir dan Rajemiati, *Pendidikan IPS dan Kemampuan Memecahkan Masalah*, Cetakan ke-1 (CV Haura Utama, 2022)
- Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Ar-Ruuz Media, 2012)
- Muhammad Isal Bastomi. Pengembangan Karir Guru Sebagai Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam Al-Affan* Vol.5 No. 2. 2025 <http://ejournal.stit-alquraniyah.ac.id/index.php/jpia/>
- Nurhayati. Emmy. 2018. Strategi Peningkatan Produktivitas Untuk Mencapai Target Produktivitas dan Efisiensi Perusahaan. *IEJST (Industrial Engineering Journal of The University of Sarjanawiyata Tamansiswa)*. Vol. 2 No. 1. PP No. 19
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2013
- Sudarwan Danim. *Profersionalisasi dan etika profesi guru*. Alfabeta. Bandung. 2010.
- Siti Nurlatifah, Dkk, *Manajemen Kelas dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran (Studi Kasus di MA Al-Muhtadin Pondok Pesantren Riyadhus Samawi)* (Morfologi: *Jurnal Pendidikan, bahasa, Sastra, dan Budaya*) Vol. 2 Nomor 6, 2024,
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Pendidikan*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 2013) Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Suhedi syam, dkk. *Pengantar ilmu pendidikan*, (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021)

- Saifulloh Moh, Muhibbin Zainul, Hermanto. 2012. Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Sosial Humaniora*. Volume 5 Nomor 2.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019)
- Sya'ban Abdul karim, dkk, *Manajemen Profesi Keguruan*, (Yogyakarta: Pustaka Egaliter, 2023)
- Slamet Riyadi, *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*, 1 (Jejak Pustaka, 2022)
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Kloang Klede, 2003)
- Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2011)