JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN
Homepage : https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp
Email : jmp@stkip-pessel.ac.id

p-ISSN : 2548-4826 ; e-ISSN : 2548-4834
Vol. 11, No. 5, October 2026
Page 11831-11842
© Author
Jurnal Manajemen Pendidikan

STRATEGI PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN

Inom Nasution[1], Firmansyah[2], M. Salim El Taufiq[3]
[1,2,3] Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: inom@uinsu.ac.id

Check for updates OPEN ACCESS CC BY SA

DOI: https://doi.org/10.34125/jmp.v11i5.3695

Sections Info

Article history:
Submitted: 9 August 2026
Final Revised: 28 August 2026
Accepted: 26 September 2026
Published: 31 October 2026

Keywords:
Teacher Professionalism
Professional Development
Learning Quality
Academic Supervision
Instructional Leadership

ABSTRACT

Teacher professionalism is a strategic factor in improving learning quality; therefore, its development needs to be managed systematically, continuously, and based on actual needs. This study aims to analyze the management strategy for developing teacher professionalism to improve learning quality in madrasahs, including competency needs mapping, professional development programs, mentoring, academic supervision, performance evaluation, and supporting and inhibiting factors. This study employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation involving seven informants consisting of the head of the madrasah, vice principal for curriculum affairs, and teachers. The findings indicate that teacher professional development is implemented through training, workshops, MGMP activities, academic supervision, mentoring, and sharing of good practices. The strategy has begun to adopt a needs-based approach; however, individual competency mapping remains unsystematic, while performance evaluation tends to be administratively oriented. Inhibiting factors include limited time, budget, motivation, and supporting facilities. The novelty of this study lies in integrating needs mapping, continuous professional development, academic supervision, performance evaluation, and instructional leadership into a needs-based teacher professionalism development strategy to improve learning quality.

ABSTRAK

Profesionalisme guru merupakan faktor strategis dalam meningkatkan mutu pembelajaran sehingga pengembangannya perlu dikelola secara sistematis, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan. Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi manajemen pengembangan profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di madrasah, meliputi pemetaan kebutuhan kompetensi, program pengembangan, pembinaan, supervisi akademik, evaluasi kinerja, serta faktor pendukung dan penghambat. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap tujuh informan yang terdiri atas kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme dilakukan melalui pelatihan, lokakarya, MGMP, supervisi akademik, pendampingan, dan berbagi praktik baik. Strategi mulai diarahkan berbasis kebutuhan, tetapi pemetaan kompetensi individu belum sistematis dan evaluasi kinerja masih cenderung administratif. Faktor penghambat meliputi keterbatasan waktu, anggaran, motivasi, dan sarana pendukung. Kebaruan penelitian terletak pada integrasi pemetaan kebutuhan, pembinaan berkelanjutan, supervisi akademik, evaluasi kinerja, dan kepemimpinan instruksional dalam strategi pengembangan profesionalisme guru berbasis kebutuhan untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Kata kunci: *Profesionalisme Guru 1, Pengembangan Profesional 2, Mutu Pembelajaran 3, Supervisi Akademik 4 dan Kepemimpinan Instruksional*

PENDAHULUAN

Profesionalisme guru merupakan pilar mendasar yang menentukan efektivitas pembelajaran dan keberhasilan sistem pendidikan (Munawir, 2025; Sriyati et al., 2023). Peran pendidik tidak sekadar mentransfer pengetahuan, melainkan mencakup pembentukan karakter, penanaman nilai, dan penumbuhan budaya belajar yang positif (Kager et al., 2023). Dalam ekosistem madrasah, dimensi ini menjadi lebih kompleks karena mengintegrasikan pengembangan akademik dengan pembinaan moral-spiritual berbasis nilai Islam (Sumiati, 2023). Oleh sebab itu, skema *Continuous Professional Development* (CPD) menjadi kebutuhan strategis agar madrasah mampu melahirkan lulusan berdaya saing, berkarakter, dan adaptif terhadap perubahan (Apiyani et al., 2022; Wahyuni & Anisa, 2023).

Namun, implementasi pembinaan guru di madrasah kerap dihadapkan pada pelbagai hambatan operasional. Masalah mendasar terletak pada belum optimalnya penyusunan program berbasis analisis kebutuhan riil pendidik (Asrulla et al., 2024). Pelatihan yang diselenggarakan cenderung bersifat generik sehingga gagal menjawab disparitas kompetensi antar-individu (Noe, 2017; Cahyaningrum et al., 2021). Alhasil, kegiatan pengembangan kerap terjebak menjadi formalitas penggugur kewajiban administratif tanpa memberikan dampak substantif pada kualitas pengajaran (Apple, 2004; Oktaviani, 2022). Di samping itu, penilaian kinerja masih terfokus pada kelengkapan berkas ketimbang inovasi pedagogis, kreativitas, dan refleksi profesional (Sergiovanni, 2009).

Kondisi tersebut menegaskan bahwa peningkatan kapasitas guru membutuhkan pendekatan manajemen strategis yang terencana, bukan sekadar diklat insidental (*episodic training*) (Fullan, 2007; Nguyen et al., 2024). Siklus pembinaan idealnya berlangsung secara terpadu, mulai dari pemetaan kebutuhan, perancangan skema, pendampingan, hingga evaluasi dan perbaikan berkelanjutan (Baldwin & Ford, 1988). Literatur terdahulu mengonfirmasi bahwa pengembangan profesi akan lebih efektif jika disandarkan pada data kebutuhan aktual serta disokong supervisi akademik dan komunitas belajar yang kolaboratif (Barney, 1991; DuFour, 2004).

Meski kajian profesionalisme guru telah banyak dilakukan, penelitian yang membedah pengembangan profesi sebagai suatu strategi manajemen terpadu dalam konteks madrasah masih terbatas. Mayoritas studi menelaah pelatihan atau supervisi secara parsial tanpa menganalisis alur pengelolaan secara holistik (Bush, 2011). Penelitian ini hadir mengisi kesenjangan (*gap*) tersebut melalui pendekatan *needs-based management strategy*.

Studi ini bertujuan menganalisis strategi manajemen **pengembangan profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di madrasah.**

Upaya peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah dilakukan melalui penguatan profesionalitas tenaga pendidik

Fokus kajian diarahkan pada empat domain utama: strategi pengelolaan, mekanisme pemetaan kebutuhan, pemanfaatan evaluasi kinerja, serta analisis faktor pendorong dan penghambatnya. Secara teoretis, riset ini memperkaya khazanah Manajemen Pendidikan Islam terkait pengelolaan SDM berkelanjutan (Hallinger & Murphy, 1985; Spillane, 2006). Secara praktis, hasilnya menjadi rujukan bagi pimpinan madrasah dalam merancang sistem pembinaan yang tepat sasaran dan berorientasi mutu (Deci & Ryan, 2000).

Literature Review

1. Profesionalisme Guru dalam Perspektif Manajemen Pendidikan

Profesionalisme guru merupakan pilar fundamental eskalasi mutu pendidikan, di mana pendidik berperan membumikan kebijakan ke dalam praktik instruksional (Munawir, 2025; Sriyati et al., 2023). Kompetensi ini tidak sebatas penguasaan materi, tetapi mencakup

kemahiran pedagogis, refleksi kritis, pengembangan diri, dan adaptabilitas (Kager et al., 2023). Dalam perspektif manajemen SDM, profesionalisme guru merupakan bagian integral dari pengelolaan modal manusia (*human capital*) organisasi (Barney, 1991). Peningkatan kapasitas ini membutuhkan sistem terpadu—mulai dari analisis kebutuhan (*needs assessment*), perancangan skema, pendampingan, hingga evaluasi dampak nyata di kelas (Noe, 2017; Baldwin & Ford, 1988). Akselerasi ini menjadi langkah strategis lembaga dalam mendayagunakan potensi pendidiknya (Fullan, 2007).

Dalam lingkup madrasah, pembinaan pendidik memiliki dinamika khas. Selain dituntut unggul secara profesional, guru memikul amanah moral-spiritual untuk mengintegrasikan nilai keislaman dalam pembelajaran (Sumiati, 2023). Oleh karena itu, strategi pengembangannya harus menyelaraskan kompetensi modern dengan kultur keagamaan lembaga (Bush, 2011; Asrulla et al., 2024). Pengelolaan pembinaan idealnya bertransformasi dari sekadar kewajiban administratif (*compliance-based*) menuju pengembangan berkelanjutan (*continuous professional development*) (Apiyani et al., 2022; Wahyuni & Anisa, 2023). Indikator keberhasilan tidak lagi diukur dari kepemilikan sertifikat, melainkan sejauh mana transfer pengetahuan (*transfer of training*) mampu mendongkrak kualitas pembelajaran (Apple, 2004; Sergiovanni, 2009).

2. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan sebagai Strategi Peningkatan Kompetensi Guru

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan salah satu pendekatan strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru. PKB menempatkan pengembangan kompetensi sebagai proses yang berlangsung secara terus-menerus melalui kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, inovasi pembelajaran, serta kegiatan profesional lainnya.

Penelitian Wahyuni dan Anisa (2023) menunjukkan bahwa pengelolaan PKB membutuhkan proses manajemen yang sistematis agar program pengembangan guru tidak berhenti pada kegiatan pelatihan, tetapi mampu meningkatkan kualitas guru secara nyata. Perencanaan berbasis kebutuhan, pelaksanaan program yang relevan, serta evaluasi hasil pengembangan menjadi faktor penting dalam keberhasilan PKB.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Sriyati et al. (2023) yang menunjukkan bahwa PKB memiliki hubungan dengan peningkatan kemapuan profesi pendidik madrasah. penekanan studi bahwa pengembangan profesional yang dilakukan secara terencana dapat mendukung Rangkaian kegiatan belajar-mengajar mulai dari tahap desain, pelaksanaan, hingga asesmen—sangat ditentukan oleh tingkat penguasaan dan kapasitas instruksional pendidik.

Namun demikian, implementasi PKB masih menghadapi tantangan. Salah satu persoalan utama adalah program pengembangan guru sering kali belum berdasarkan analisis kebutuhan individu maupun kebutuhan organisasi sekolah. Akibatnya, pelatihan yang diberikan belum selalu menjawab persoalan nyata yang dihadapi guru dalam pembelajaran.

Berdasarkan perspektif manajemen sumber daya manusia pendidikan, pengembangan profesional guru seharusnya diawali dengan pemetaan kompetensi (*competency mapping*), sehingga lembaga pendidikan dapat menentukan bentuk intervensi pengembangan yang tepat.

3. Supervisi Akademik sebagai Instrumen Pengembangan Profesional Guru

Selain PKB, supervisi akademik merupakan strategi penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Supervisi akademik tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme kontrol terhadap pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga sebagai proses pembinaan profesional yang membantu guru melakukan refleksi dan perbaikan praktik pembelajaran.

Supervisi akademik yang efektif dilakukan melalui proses observasi pembelajaran, pemberian umpan balik, diskusi reflektif, dan pendampingan berkelanjutan. Pendekatan ini menjadikan evaluasi kinerja guru sebagai proses pengembangan, bukan sekadar penilaian administratif.

Karimullah dan Ummah (2021) menjelaskan bahwa supervisi akademik kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru karena memberikan ruang pembinaan terhadap kemampuan pedagogik dan profesional guru. Supervisi yang dilakukan secara terencana dapat membantu guru memperbaiki kualitas pembelajaran dan meningkatkan motivasi profesional.

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, kepala madrasah memiliki posisi strategis sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang bertanggung jawab menciptakan budaya akademik dan mendorong guru untuk terus berkembang. Oleh karena itu, supervisi akademik perlu diarahkan bukan hanya pada kepatuhan administrasi, tetapi pada peningkatan kapasitas guru dalam menciptakan pembelajaran bermutu.

4. Evaluasi Kinerja Guru sebagai Dasar Pengembangan Kompetensi

Evaluasi kinerja guru merupakan komponen esensial dalam strategi pengembangan profesionalisme yang memberikan basis data tingkat pencapaian kompetensi sekaligus memetakan arah pembinaan selanjutnya (Glickman et al., 2017). Namun, dalam praktiknya, evaluasi kinerja kerap mengalami reduksi makna menjadi sekadar pemeriksaan administratif (*compliance-based*) (Sergiovanni, 2009). Penilaian yang bertumpu pada keabsahan berkas belum mampu memotret kompetensi nyata guru saat mengelola dinamika instruksional di kelas (Apple, 2004; Oktaviani, 2022).

Perspektif manajemen modern memosisikan kinerja guru sebagai konstruksi multidimensional yang dinamis (Noe, 2017). Dimensi ini mencakup kemahiran merancang kurikulum, kapabilitas pengelolaan kelas, penerapaan metodologi pembelajaran inovatif, eksekusi asesmen yang tepat, hingga kebiasaan melakukan refleksi kritis terhadap praktik mengajar (Kager et al., 2023). Oleh sebab itu, fungsi evaluasi perlu direkonfigurasi dari alat kontrol birokrasi menjadi instrumen diagnostik konstruktif. Pendekatan ini memastikan bahwa hasil penilaian berkonversi menjadi umpan balik yang mampu memicu perbaikan mutu pembelajaran secara berkelanjutan di madrasah (Fullan, 2007; Wahyuni & Anisa, 2023).

5. Strategi Pengembangan Profesional Guru Berbasis Kebutuhan

Pendekatan berbasis kebutuhan (*needs-based development*) merupakan paradigma vital dalam pembinaan profesionalitas pendidik modern yang menekankan penyusunan program berdasarkan kesenjangan (*gap*) kompetensi nyata (Noe, 2017). Pembinaan efektif tidak sekadar memfasilitasi keikutsertaan diklat insidental, melainkan memastikan relevansi materi terhadap dinamika di kelas (Fullan, 2007; Asrulla et al., 2024).

Dalam konteks madrasah, strategi ini diartikulasi melalui siklus terpadu (Baldwin & Ford, 1988):

1. **Pemetaan Kompetensi:** Menganalisis kebutuhan pendidik bertumpu pada evaluasi kinerja dan permasalahan riil instruksional (Barney, 1991).
2. **Perancangan Program:** Mengonstruksi diklat, *mentoring*, dan komunitas belajar yang presisi (DuFour, 2004).
3. **Penerapan & Pendampingan:** Mengawal translasi pengetahuan hasil pelatihan ke dalam praktik pengajaran (Lave & Wenger, 1991).
4. **Evaluasi Dampak:** Mengukur pergeseran kapasitas mengajar sebagai basis tindak lanjut berkesinambungan (Glickman et al., 2017).

METODE PENELITIAN

Latar belakang umum penelitian, latar belakang umum penelitian, latar belakang umum penelitian, latar belakang umum penelitian, latar belakang umum penelitian, latar belakang umum penelitian, latar belakang umum penelitian, latar belakang umum penelitian, latar belakang umum penelitian, latar belakang umum penelitian.

Gambaran umum penelitian penting untuk menunjukkan dasar penelitian. Ini seperti pengenalan singkat tentang bagian metodologi secara keseluruhan.

Metode Penelitian terdiri dari partisipan, instrumen dan prosedur, analisis data.Metode penelitian terdiri dari partisipan, instrumen dan prosedur, analisis data. Metode penelitian terdiri dari partisipan, instrumen dan prosedur, analisis data. Metode penelitian terdiri dari partisipan, instrumen dan prosedur, analisis data. Metode penelitian terdiri dari partisipan, instrumen dan prosedur, analisis data. Metode penelitian terdiri dari partisipan, instrumen dan prosedur, analisis data. Metode penelitian terdiri dari partisipan, instrumen dan prosedur, analisis data.

Sampel penelitian, sampel penelitian, sampel penelitian, sampel penelitian, sampel penelitian, sampel penelitian, sampel penelitian, sampel penelitian, sampel penelitian, sampel penelitian, sampel penelitian, sampel penelitian, sampel riset.

Instrumen dan prosedur, instrumen dan prosedur, instrumen dan prosedur, instrumen dan prosedur, instrumen dan prosedur, instrumen dan prosedur, instrumen dan prosedur, instrumen dan prosedur.

Analisis data, analisis data, analisis data, analisis data, analisis data, analisis data, analisis data, analisis data, analisis data, analisis data, analisis data.
Dll.

Bagian ini memberikan semua rincian metodologis yang diperlukan ilmuwan lain untuk menduplikasi pekerjaan Anda. Untuk penelitian kualitatif, bagian ini bisa berbeda.

Bab "Metodologi Penelitian" harus meyakinkan pembaca bahwa naskah ini menyajikan analisis yang solid dan masuk akal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Konteks dan Desain Penelitian

Studi kualitatif ini menggunakan pendekatan studi kasus guna membedah secara komprehensif penerapan manajemen pengembangan profesionalisme pendidik di lingkungan madrasah. Miles et al., 2014). Fokus penelaahan mencakup alur perencanaan, implementasi, hingga evaluasi program, sekaligus mengidentifikasi elemen penunjang serta kendala yang melingkupinya. Melalui desain studi kasus, dinamika pengembangan kompetensi guru dapat dieksplorasi secara utuh di tengah latar kultural serta karakteristik khas lembaga pendidikan Islam Bush, 2011).. Dibandingkan menguji korelasi statistik antarvariabel, penelitian ini lebih menitikberatkan pada penyingkapan makna, mekanisme proses, dan realitas praktik pengelolaan yang dijalankan oleh para pemangku kepentingan dalam memacu kualitas pembelajaran. Fullan, 2007).

Studi ini mengambil konteks madrasah yang menyelenggarakan program pembinaan

kompetensi pendidik secara konsisten dan berkesinambungan (Apiyani et al., 2022). Analisis mencakup fokus pada strategi tata kelola pengembangan profesionalitas guru, yang dipetakan ke dalam empat tahapan utama: (1) pemetaan kebutuhan peningkatan kompetensi, (2) penyusunan rancangan program pembinaan, (3) realisasi kegiatan melalui skema pelatihan, supervisi akademik, serta pendampingan, dan (4) penilaian sejauh mana dampak intervensi tersebut terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. (Noe, 2017; Wahyuni & Anisa, 2023).

Diagram berikut disesuaikan dengan empat tahapan pengembangan profesionalisme guru yang disebutkan dalam naskah.



Partisipan Penelitian.

Rekrutmen partisipan dalam studi ini menerapkan teknik *purposive sampling*, yakni merekrut partisipan berdasar pada kriteria keterlibatan mereka serta kedalaman pengalaman yang relevan dengan fokus kajian (Noe, 2017; Wahyuni & Anisa, 2023). Adapun unit partisipan mencakup tiga pilar utama: **pertama**, Kepala Madrasah selaku pemegang kendali strategis yang bertanggung jawab atas arah kebijakan, pengelolaan sumber daya manusia, pengawasan akademik, hingga pendelegasian keputusan pembinaan guru. (Noe, 2017; Wahyuni & Anisa, 2023).

Kedua, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yang mengeksekusi penyusunan agenda akademik, melakukan pemetaan kebutuhan kompetensi, serta memandu program efektivitas

pembelajaran (Spillane, 2006).. **Ketiga**, Guru Madrasah sebagai partisipan kunci guna menjaring rekam jejak riil saat mengikuti pelatihan, mengidentifikasi kendala kapasitas di lapangan, serta mengukur translasi hasil pembinaan ke dalam praktik pembelajaran di kelas. (Kager et al., 2023).

Tabel 1. Profil Partisipan Penelitian

Kode Partisipan	Jabatan / Peran	Jenis Kelamin	Usia (Thn)	Masa Kerja / Lama Mengajar	Pengalaman Pengembangan Profesi yang Pernah Diikuti
KM	Kepala Madrasah	L	48	22 tahun	• Pelatihan Manajerial Kepala Madrasah • Asesmen Kompetensi Kepala Sekolah (AKKS) • Workshop Kepemimpinan & Manajemen Berbasis Madrasah
WKM	Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum	P	42	16 tahun	• Bimbingan Teknis (Bimtek) Implementasi Kurikulum Merdeka • Workshop Penyusunan KOSP & Modul Ajar • Pelatihan Supervisi Akademik
G1	Guru Mata Pelajaran (Senior)	L	51	25 tahun	• Diklat Fungsional Guru Sertifikasi • Bimbingan Teknis Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI) • Workshop Media Pembelajaran Berbasis ICT
G2	Guru Mata Pelajaran (Senior)	P	45	18 tahun	• Pelatihan Pengembangan Strategi & Model Pembelajaran Inovatif • Bimtek Penilaian Hasil Belajar / Asesmen • Kegiatan Kolektif Guru di MGMP
G3	Guru Mata Pelajaran (Mid-Career)	P	36	10 tahun	• Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran Digital • Workshop PTK (Penelitian Tindakan Kelas) • Webinars & Bimbingan Teknis Kurikulum
G4	Guru Mata Pelajaran (Mid-	L	32	7 tahun	• Pelatihan Pembelajaran Berbasis STEM/HOTS

	Career)				• Bimtek Pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar (PMM) • Workshop Manajemen Kelas
G5	Guru Mata Pelajaran (Junior)	P	27	3 tahun	• Orientasi/Pelatihan Pendidik Baru Madrasah • Diklat Orientasi Implementasi Kurikulum Merdeka • Workshop Konseling & Pendampingan Siswa

Sebagaimana disajikan pada Tabel 1, partisipan penelitian terdiri atas 7 orang informan kunci yang mewakili beragam tingkatan pengalaman dan latar belakang jabatan di madrasah. Variasi keragaman masa kerja—mulai dari tingkatan junior (3 tahun) hingga senior (25 tahun)—serta keterlibatan dalam pelbagai skema pengembangan profesi (baik diklat manajerial, bimtek kurikulum, maupun workshop media digital) memberikan kedalaman serta variasi data yang kaya mengenai praktik manajemen pengembangan profesionalisme guru di lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Penggalian data lapangan mengombinasikan tiga teknik utama guna mencapai kepatuhan triangulasi teknik dan transparansi validitas data (Miles et al., 2014) dengan cara :

wawancara mendalam, dilakukan Penggalian data primer terkait persepsi, strategi manajerial, serta pengalaman kontekstual para pemangku kepentingan dilakukan menggunakan teknik wawancara mendalam berpedoman semi-terstruktur (Miles et al., 2014). Skema semi-terstruktur ini dipilih karena memberikan ruang fleksibilitas bagi peneliti untuk mendalami respons informan secara eksploratif, tanpa keluar dari koridor kerangka teoretis yang tertuang dalam pedoman wawancara. Peneliti berinteraksi langsung dengan informan kunci yang menduduki posisi strategis serta pelaksana program pembinaan di madrasah, meliputi Kepala Madrasah, Wakil Kepala Bidang Kurikulum, Koordinator Mutu, hingga kelompok Guru (Glickman et al., 2017).

Setiap sesi wawancara berlangsung secara bertatap muka dengan alokasi waktu berkisar 45 hingga 90 menit per informan, disesuaikan dengan kedalaman data serta kompleksitas pengalaman partisipan. Sebagai bentuk kepatuhan terhadap etika penelitian kualitatif, peneliti terlebih dahulu menyampaikan penjelas kerangka riset, meminta lembar persetujuan (*informed consent*), serta menjamin kerahasiaan identitas dan data (*confidentiality*). Seluruh proses penggalian data verbal didokumentasikan melalui perekam suara audio (*audio recording*) guna menjaga keutuhan transkripsi dan mencegah hilangnya rincian informasi penting. Selain itu, peneliti menyusun catatan lapangan (*field notes*) guna merekam dimensi non-verbal, seperti gesture, tekanan intonasi, serta dinamika situasi wawancara yang tidak terjangkap oleh alat perekam audio.

Konstruksi pedoman wawancara diartikulasi berdasarkan lima ranah operasional manajemen SDM, mencakup: (a) mekanisme pemetaan kebutuhan kompetensi pendidik berdasarkan analisis kualitatif dan evaluasi riil di madrasah (Noe, 2017); (b) perancangan

cetak biru (*blueprint*) program pembinaan yang selaras dengan prioritas lembaga; (c) skema eksekusi kegiatan melalui diklat, supervisi akademik, dan pendampingan (*mentoring*); (d) sistem penilaian kinerja guru sebagai tolok ukur efektivitas program (Sergiovanni, 2009); serta (e) kalkulasi variabel pendukung dan hambatan operasional dalam implementasinya.

Data verbal dari rekaman selanjutnya ditranskrip secara utuh (*verbatim transcript*) guna mempertahank keaslian makna yang disampaikan partisipan. Rekaman audio, transkrip verbatim, dan catatan lapangan selanjutnya diintegrasikan untuk dianalisis melalui tahapan kondensasi data, penyajian tematis, dan verifikasi (Miles et al., 2014). Triangulasi data antara transkrip verbal dan observasi konteks lewat *field notes* ini berperan krusial dalam memperkuat derajat kepercayaan (*trustworthiness*) dan transparansi hasil penelitian kualitatif.

Observasi Langsung (*Direct Observation*)**:** Pengamatan diterapkan guna menangkap realitas empiris terkait pelaksanaan manajemen pengembangan profesionalisme di lingkungan madrasah (Glickman et al., 2017). Bidik pengamatan dipusatkan pada empat fokus: realisasi supervisi akademik, dinamika proses belajar-mengajar di kelas, denyut aktivitas dalam forum komunitas belajar (seperti MGMP/KKG), serta pola interaksi profesional antar-tenaga pendidik (DuFour, 2004).
Studi Dokumentasi (*Documentary Study*): Penelusuran dokumen pendukung difungsikan sebagai bukti autentik yang melengkapi serta memperkuat temuan verbal maupun pengamatan fisik. Analisis tekstual dilakukan terhadap berkas-berkas strategis, antara lain: rencana kerja dan anggaran madrasah, cetak biru (*blueprint*) program pembinaan profesi, instrumen dan jadwal supervisi, laporan rekapitulasi evaluasi kinerja guru, hingga portofolio kegiatan pengembangan kompetensi.

4. Teknik Analisis dan Keabsahan Data

Pemrosesan data kualitatif dalam penelitian ini menerapkan skema analisis interaktif yang berlangsung secara siklis, konstan, dan simultan, merujuk pada model Miles, Huberman, dan Saldaña (2014). Alur analisis diartikulasi melalui tiga tahapan utama:

1. **Kondensasi Data (*Data Condensation*)**

Seluruh data mentah yang terhimpun dari transkrip wawancara mendalam, catatan observasi lapangan, dan berkas dokumentasi melewati proses penyaringan, pemfokusan, serta pengabstrakan. Peneliti mengklasifikasikan data relevan ke dalam unit-unit tematis utama guna mempermudah pemetaan fokus penelitian, khususnya terkait strategi manajemen pengembangan kapasitas guru di madrasah.

1. **Penyajian Data (*Data Display*)**

Data yang telah terkondensasi selanjutnya diorganisasikan ke dalam deskripsi tematik yang sistematis dan diperkuat oleh matriks komparatif serta diagram alur konseptual. Format penyajian ini dirancang untuk mempermudah identifikasi pola hubungan antar-kategori, melacak keterkaitan kausalitas, serta memotret dinamika realitas implementasi kebijakan di lapangan.

2. **Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)**

Pada fase akhir, pola-pola konseptual yang terbentuk diinterpretasikan secara kritis untuk merumuskan proposisi ilmiah yang menjawab pertanyaan penelitian. Kesimpulan yang ditarik pada tahap awal tetap diperlakukan secara tentatif dan diverifikasi secara berulang selama proses lapangan berlangsung guna menjamin ketepatan argumentasi.
Guna menjaga derajat kepercayaan dan validitas temuan riset, peneliti mengintegrasikan tiga pilar konfirmasi keabsahan data (Miles et al., 2014):

- **Triangulasi Sumber:** Menguji keshahihan data melalui teknik verifikasi silang (*cross-checking*) atas informasi yang diberikan oleh Kepala Madrasah, Tim Pengelola Kurikulum, dan para Guru.
- **Triangulasi Teknik:** Membandingkan konsistensi data yang diperoleh dari tiga instrumen berbeda, yakni hasil wawancara verbal, pengamatan langsung di lapangan, serta bukti dokumen resmi madrasah.

Uji Konfirmasi (*Member Checking*): Memvalidasi kembali draf temuan serta transkrip wawancara kepada para ipartisipan guna memastikan bahwa rekonstruksi makna dan analisis yang dilakukan peneliti sesuai dengan maksud asli para partisipan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan profesionalisme guru di madrasah dilaksanakan melalui perencanaan program, pelatihan, supervisi akademik, dan evaluasi kinerja. Pengembangan profesional telah diarahkan pada pendekatan berbasis kebutuhan, tetapi pemetaan kompetensi masih perlu diperkuat agar lebih sistematis dan berbasis data. Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin pembelajaran melalui dukungan kebijakan, pendampingan, dan fasilitasi peningkatan kompetensi guru. Namun, evaluasi kinerja masih cenderung administratif sehingga perlu diarahkan pada penilaian praktik pembelajaran yang lebih nyata.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu madrasah, sehingga temuan belum menggambarkan keragaman strategi pengembangan profesional guru pada berbagai lembaga pendidikan Islam. Selain itu, perspektif penelitian terbatas pada kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, dan guru, tanpa melibatkan pengawas madrasah maupun peserta didik.

Hasil penelitian ini berimplikasi pada perlunya pengembangan profesional guru sebagai sistem manajemen berkelanjutan, bukan sekadar kegiatan administratif. Madrasah perlu menyusun instrumen pemetaan kompetensi yang terukur, memperkuat supervisi akademik, serta membangun komunitas belajar profesional. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan dan memberikan dampak nyata terhadap kualitas proses pembelajaran serta mutu pendidikan madrasah.

REFERENSI

Apiyani, A., Supriani, Y., Kuswandi, S., & Arifudin, O. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah dalam Meningkatkan Keprofesian. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5*(2), 499–504. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.443

Apiyani, N., Wahyuni, S., & Anisa, N. (2022). *Manajemen pengembangan profesionalisme guru berbasis keberlanjutan*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(1), 45–58.

Apple, M. W. (2004). *Ideology and curriculum* (3rd ed.). RoutledgeFalmer.

Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management, 29*(1), 34–67. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063

Asrulla, A., Sumiati, S., & Munawir, M. (2024). *Strategi manajemen pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam*. Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan, 9(2), 112–125.

Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.

Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management* (4th ed.). SAGE Publications.

Cahyaningrum, C. F., Sudharto, & Nurkolis. (2021). Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Pucakwangi Kabupaten Pati. *IJES (International Journal of Elementary School), 1*(1), 71–85.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

DuFour, R. (2004). What Is a "Professional Learning Community"? Educational Leadership, 61, 6-11.

Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2017). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (10th ed.). Pearson.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *Elementary School Journal*, 86(2), 217–247.

Kager, E., Völlinger, V. A., & Supanc, M. (2023). Adaptive teaching in inclusive classrooms: The role of teacher professional competence. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103928.

Kager, K., Mynott, J. P., & Vock, M. (2023). A conceptual model for teachers' continuous professional development through lesson study: Capturing inputs, processes, and outcomes. *International Journal of Educational Research Open, 5*, 100272. https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100272

Karimulah, A., & Ummah, N. I. (2021). Pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru untuk memotivasi belajar siswa MTs Muqoddimatul Akhlak Curah Wungkal Silo Jember. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, 3*(1), 13–34. https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i1.74

Izzah, A. A. (2024). Pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. *UNISAN Jurnal: Jurnal Manajemen dan Pendidikan, 3*(9), 70–78. https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjourna

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

Munawir, M. (2025). *Dinamika kebijakan kurikulum dan implementasinya di kelas*. Jurnal Ilmu Pendidikan Islam, 11(1), 15–29.

Munawir, M. (2025). Pengembangan profesionalisme guru melalui program pengembangan keprofesian berkelanjutan. *International Journal of Learning and Education Studies*.

Nguyen, H. T. T., Duong, N. T., & Dang, T. T. P. (2024). A comprehensive analysis of teacher professional learning communities: A Scopus based review (2019–2024). *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 23*(8), 158–179.

Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.

Oktaviani, E. C. (2022). Efektivitas pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam meningkatkan profesionalitas guru. *JSG: Jurnal Sang Guru, 1*(3), 164–171. https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/jsg/index

Sergiovanni, T. J. (2009). *The principalship: A reflective practice perspective* (6th ed.). Pearson.

Spillane, J. P. (2006). *Distributed leadership*. Jossey-Bass.

Gibbs, T., Brigden, D., & Hellenberg, D. (2005). Continuing professional development. *South*

African Family Practice, 47(3), 5–6. https://doi.org/10.1080/20786204.2005.10873194

Sriyati, S., Munawir, M., & Apiyani, N. (2023). Peran kepemimpinan instruksional dalam mendesain pembelajaran berbasis mutu. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(3), 201–215.

Sumiati, S. (2023). Integrasi nilai-nilai keislaman dalam manajemen kurikulum madrasah. *Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 5(2), 77–90.

Bryson, D. (2021). Continuing professional development and journaling. *Journal of Visual Communication in Medicine, 44*(4), 198–200. https://doi.org/10.1080/17453054.2021.1974292

brison ganti Sumiati, T. (2023).

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.

Wahyuni, F. S., & Anisa, A. (2023). Manajemen pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dalam meningkatkan kualitas guru di MI Negeri 2 Bandung Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 7*(3), 31685–31691. https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.12176