



MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MAN 1 LOMBOK TENGAH

Dia Kurniawati¹ dan Muhammad Anas Ma'arif²

Universitas KH Abdul Chalim, Mojokerto, Indonesia¹²

Email : diakurniawati703@gmail.com & anasmaarif@uac.ac.id.

Abstract

Teacher professional development requires madrasah leaders to identify teachers' needs, provide relevant learning opportunities, and follow up on evaluation results. This article examines the management practices, strategies, and supporting and inhibiting factors in improving teacher professionalism at MAN 1 Central Lombok. Using a qualitative case study design, data were collected through observation, interviews with the madrasah principal and teachers, and documentation. The data were analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing, with source and method triangulation used to strengthen the credibility of the findings. The findings show that development programs were planned by identifying teachers' needs, setting objectives, and allocating available resources. Implementation included training, workshops, teacher forums, encouragement to pursue further study, and direct guidance from the principal. Academic supervision, performance appraisal, and reflective meetings informed subsequent improvements. Teachers' commitment and cooperation with external institutions supported these efforts, while limited resources, competing teaching schedules, and differing readiness for change posed challenges. The study highlights the value of connecting needs assessment, collaborative learning, supervision, and follow-up within a continuous management cycle.

Keywords: madrasah leadership; principal management; professional development; teacher professionalism

Abstrak

Pengembangan profesionalisme guru memerlukan kemampuan kepala madrasah untuk mengenali kebutuhan guru, menyediakan kesempatan belajar yang relevan, dan menindaklanjuti hasil evaluasi. Artikel ini bertujuan menganalisis praktik manajemen, strategi, serta faktor pendukung dan penghambat peningkatan profesionalisme guru di MAN 1 Lombok Tengah. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dengan kepala madrasah dan guru, serta dokumentasi.



Analisis data dilakukan melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan temuan diperiksa melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan direncanakan melalui identifikasi kebutuhan guru, penetapan tujuan, dan penyiapan sumber daya. Pelaksanaannya mencakup pelatihan, lokakarya, forum belajar guru, dorongan untuk melanjutkan studi, dan pendampingan langsung oleh kepala madrasah. Supervisi akademik, penilaian kinerja, dan rapat refleksi menjadi dasar perbaikan program berikutnya. Komitmen guru dan kerja sama dengan lembaga luar mendukung pelaksanaan program, sedangkan keterbatasan sumber daya, benturan jadwal mengajar, dan perbedaan kesiapan untuk berubah menjadi hambatan. Temuan ini menegaskan pentingnya menghubungkan pemetaan kebutuhan, pembelajaran kolaboratif, supervisi, dan tindak lanjut dalam siklus manajemen yang berkelanjutan.

Kata kunci: kepala madrasah; manajemen pendidikan; pengembangan profesional; profesionalisme guru

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang mampu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan cara berpikir untuk menghadapi perubahan masyarakat (Agus, 1990). Mutu pendidikan, pada tingkat satuan pendidikan, berkaitan dengan kemampuan lembaga mengelola kegiatan pembelajaran dan menyediakan kondisi yang mendukung kerja pendidik (Mulyasa, 2006). Sarana dan prasarana yang dikelola dengan baik turut menunjang berlangsungnya proses pendidikan, meskipun ketersediaannya perlu dihubungkan dengan kebutuhan pembelajaran yang nyata (Hartoni dkk., 2018).

Guru merupakan pelaksana utama pembelajaran sehingga kemampuan profesionalnya berpengaruh terhadap cara materi diajarkan dan kebutuhan peserta didik ditanggapi (Bafadal, 2003). Kedudukan guru sebagai tenaga profesional ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menempatkan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, menilai, dan mengevaluasi sebagai bagian dari tugasnya (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005). Kinerja mengajar guru juga perlu dipahami melalui faktor yang memengaruhinya, termasuk kondisi kerja dan dukungan yang diperoleh dalam menjalankan tugas (Sobirin, 2012).

Peningkatan profesionalisme guru tidak dapat diserahkan hanya kepada upaya individu karena kepala madrasah memiliki tanggung jawab



mengarahkan program dan sumber daya lembaga (Dharma, 2008). Melalui fungsi manajerialnya, kepala madrasah dapat menghubungkan kebutuhan guru dengan perencanaan kegiatan, pelaksanaan pembinaan, dan evaluasi hasilnya (Susanto dan Muhyadi, 2016). Kepemimpinan yang memberi teladan, memotivasi, membina kedisiplinan, dan membuka kesempatan pengembangan profesi merupakan strategi yang ditemukan dalam penelitian tentang peningkatan profesionalisme guru (Nasir dkk., 2020).

Salah satu bentuk pembinaan tersebut ialah supervisi akademik yang memberi kesempatan kepada kepala madrasah untuk memahami pelaksanaan pembelajaran dan menyampaikan umpan balik kepada guru (Isbianti dan Andriani, 2021). Supervisi perlu diikuti evaluasi serta tindak lanjut agar hasil pengamatan di kelas dapat digunakan untuk memperbaiki praktik pembelajaran (Monalisa dkk., 2022). Di samping supervisi, forum kerja antarguru dan pelatihan dapat memperluas kesempatan untuk membahas kesulitan mengajar serta mengembangkan kompetensi sesuai bidang tugas (Firmadani, 2022).

Sejumlah penelitian terdahulu telah menelaah bagian-bagian dari persoalan tersebut dalam konteks lembaga yang berbeda. Romdhoni mengkaji supervisi kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru pada madrasah diniyah (Romdhoni, 2021). Firman meneliti kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalitas guru di STID AZ-Zahra Sragen (Firman, 2022). Pangestu mengangkat kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi profesional guru di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung (Pangestu, 2021). Rizkiana menempatkan manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru sebagai fokus penelitian di SMA Ma'arif Karanganyar, Kabupaten Purbalingga (Rizkiana, 2022). Dawam mengkaji peningkatan profesionalitas guru melalui manajemen kepala sekolah dan penanaman budaya religius (Dawam, 2020).

Pada MAN 1 Lombok Tengah, pengamatan awal yang dicatat dalam tesis menunjukkan adanya persoalan pada sebagian guru, antara lain keterlambatan, ketidaksesuaian bidang ajar, pembelajaran yang kurang bervariasi, dan kesiapan perangkat pembelajaran (Kurniawati, 2025). Kondisi tersebut perlu ditelaah secara cermat tanpa menganggapnya mewakili seluruh guru, sebab persoalan pada tingkat individu dan persoalan dalam pengelolaan lembaga dapat memerlukan tindak lanjut

yang berbeda (Fahrezi dan Nasution, 2026). Dengan memperhatikan konteks tersebut, penelitian ini menganalisis bagaimana kepala madrasah mengelola peningkatan profesionalisme guru di MAN 1 Lombok Tengah, strategi yang digunakan, serta faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya (Kurniawati, 2025).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 1 Lombok Tengah dalam konteks lembaganya (Kurniawati, 2025). Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menafsirkan pengalaman, tindakan, dan keterangan informan secara mendalam, sedangkan studi kasus memusatkan kajian pada suatu kasus yang memiliki batas konteks tertentu (Hamzah, tanpa tahun; Syaodih, 2020).

Penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lombok Tengah, Kabupaten Lombok Tengah, Nusa Tenggara Barat, dengan kehadiran langsung peneliti untuk mengamati keadaan madrasah dan memperoleh keterangan mengenai pengembangan profesionalisme guru (Kurniawati, 2025). Data primer bersumber dari kepala madrasah dan guru, sedangkan data sekunder berupa dokumen dan foto yang berkaitan dengan kegiatan madrasah (Suryabrata, 1998; Kurniawati, 2025).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi (Kurniawati, 2025). Observasi digunakan untuk mencermati kegiatan dan keadaan yang berhubungan dengan fokus penelitian, sementara wawancara digunakan untuk memperoleh penjelasan informan tentang perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan guru (Surakhmad, 2015; Bungin, 2007). Dokumentasi digunakan untuk melengkapi keterangan hasil observasi dan wawancara dengan bahan tertulis maupun visual yang tersedia di madrasah (Usman dan Akbar, tanpa tahun).

Data dianalisis dengan menelaah hasil wawancara, catatan observasi, dan dokumen, kemudian memilih informasi yang berkaitan dengan fokus penelitian (Moleong, 2016). Informasi tersebut direduksi, disajikan menurut tema, lalu digunakan untuk menarik dan memeriksa kesimpulan mengenai manajemen kepala madrasah, strategi peningkatan

profesionalisme guru, serta faktor pendukung dan penghambatnya (Miles dkk., 2014). Keabsahan temuan diperiksa melalui triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan keterangan informan serta hasil dari berbagai cara pengumpulan data (Sugiyono, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan pengembangan profesionalisme guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala MAN 1 Lombok Tengah memulai pengembangan profesionalisme guru dengan mengidentifikasi kebutuhan, menetapkan tujuan, menyusun kegiatan, dan menyiapkan sumber daya pendukung (Kurniawati, 2025, wawancara H. Masdiono). Menurut kepala madrasah, pemetaan kebutuhan mencakup aspek pedagogik dan profesional, sedangkan kegiatan yang direncanakan meliputi pelatihan, lokakarya, seminar, serta Musyawarah Guru Mata Pelajaran atau MGMP (Kurniawati, 2025, wawancara H. Masdiono). Kepala madrasah juga menyebut anggaran, narasumber, bahan pelatihan, jadwal, serta fasilitas sebagai unsur yang harus disiapkan sebelum program dilaksanakan (Kurniawati, 2025, wawancara H. Masdiono).

Perencanaan tersebut dibicarakan melalui rapat bersama wakil kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan sehingga guru dapat menyampaikan kebutuhan serta usulan kegiatan (Kurniawati, 2025, wawancara H. Masdiono). Wakil kepala madrasah bidang kurikulum, H. Zaeni, menjelaskan bahwa persiapan tahun pelajaran dilakukan sebelum kegiatan belajar dimulai, termasuk pembagian tugas mengajar dan penentuan program pengembangan guru (Kurniawati, 2025, wawancara H. Zaeni). Keterangan ini menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme tidak ditempatkan sebagai kegiatan tambahan yang berdiri sendiri, melainkan dihubungkan dengan persiapan pembelajaran pada tingkat madrasah (Kurniawati, 2025, analisis hasil wawancara).

Kebutuhan pelatihan juga berkaitan dengan kegiatan akademik yang akan dihadapi guru (Kurniawati, 2025, wawancara Rosmalia). Rosmalia, guru matematika, menerangkan bahwa pelatihan menjelang awal tahun pelajaran diarahkan pada persiapan kurikulum dan pembelajaran, sedangkan kegiatan menjelang penilaian akhir tahun dapat berfokus pada penyusunan soal (Kurniawati, 2025, wawancara Rosmalia). Pola ini memberi dasar yang lebih jelas bagi pemilihan materi pelatihan

karena kegiatan dirancang mengikuti tugas yang segera dikerjakan guru (Kurniawati, 2025, analisis hasil wawancara). Penelitian Firmadani menemukan bahwa pengembangan kompetensi melalui MGMP dan pelatihan memerlukan dukungan kepala sekolah dalam pengaturan program serta sumber daya, sehingga temuan di MAN 1 Lombok Tengah memiliki titik temu pada pentingnya perencanaan kelembagaan (Firmadani, 2022).

Pelaksanaan program dan pendampingan guru

Pada tahap pelaksanaan, kepala madrasah memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti MGMP, pelatihan, lokakarya, seminar, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan kegiatan belajar lain yang berkaitan dengan tugas mengajar (Kurniawati, 2025, wawancara H. Masdiono). H. Zaeni menyebut MGMP sebagai kegiatan rutin yang dilaksanakan sekurang-kurangnya dua kali dalam satu tahun, antara lain untuk menyiapkan kegiatan pada akhir semester atau akhir tahun pelajaran (Kurniawati, 2025, wawancara H. Zaeni). Menurut keterangannya, guru juga diarahkan mengikuti seminar secara daring maupun luring serta kegiatan pengembangan yang dilakukan secara mandiri (Kurniawati, 2025, wawancara H. Zaeni).

Pelaksanaan program tidak hanya berupa pengiriman guru ke kegiatan pelatihan (Kurniawati, 2025, wawancara Rosmalia). Rosmalia menyatakan bahwa kepala madrasah memfasilitasi kegiatan pengembangan dan mendampingi guru dalam prosesnya, termasuk pada pembinaan penyusunan perangkat pembelajaran (Kurniawati, 2025, wawancara Rosmalia). Mayya Ambarwati, guru Akidah Akhlak, menggambarkan komunikasi yang lebih personal ketika kepala madrasah menanyakan kendala setelah guru selesai mengajar dan mendiskusikan kemungkinan solusinya (Kurniawati, 2025, wawancara Mayya Ambarwati). Kedua keterangan tersebut memperlihatkan perpaduan antara kegiatan pengembangan yang terjadwal dan pendampingan yang muncul dari persoalan pembelajaran sehari-hari (Kurniawati, 2025, analisis hasil wawancara).

Forum MGMP memberi kesempatan kepada guru mata pelajaran untuk bertukar pengalaman dan membahas persoalan pembelajaran bersama rekan sejawat (Kurniawati, 2025, wawancara H. Masdiono). Pada saat yang sama, percakapan langsung dengan kepala madrasah

memungkinkan kendala yang bersifat khusus pada seorang guru dibahas tanpa menunggu kegiatan pelatihan berikutnya (Kurniawati, 2025, wawancara Mayya Ambarwati). Penelitian Nasir dan rekan-rekan menunjukkan bahwa motivasi, supervisi, serta dorongan mengikuti pengembangan profesi merupakan bagian dari strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam membina profesionalisme guru (Nasir dkk., 2020). Temuan MAN 1 Lombok Tengah memperlihatkan bagaimana strategi tersebut dijalankan melalui kegiatan formal sekaligus komunikasi kerja yang lebih dekat dengan pengalaman mengajar guru (Kurniawati, 2025, analisis hasil penelitian).

Evaluasi dan tindak lanjut

Evaluasi pengembangan profesionalisme guru dilakukan melalui supervisi akademik, pengamatan pembelajaran di kelas, pemeriksaan perangkat ajar, pemantauan kehadiran, dan penilaian kinerja guru (Kurniawati, 2025, wawancara H. Masdiono). Kepala madrasah menyatakan bahwa penilaian kinerja dilaksanakan setiap semester dan mencakup perencanaan, pelaksanaan, penilaian hasil belajar, serta pengembangan profesi guru (Kurniawati, 2025, wawancara H. Masdiono). Hasil kegiatan seperti pelatihan, lokakarya, dan MGMP juga dibahas dalam forum refleksi sebagai bahan penyusunan program selanjutnya (Kurniawati, 2025, wawancara H. Masdiono).

H. Zaeni menegaskan bahwa evaluasi tidak berhenti pada penentuan berhasil atau tidaknya suatu kegiatan, tetapi turut memperhatikan perubahan dalam praktik mengajar dan kebutuhan pembinaan berikutnya (Kurniawati, 2025, wawancara H. Zaeni). Halil Subagiono, wakil kepala madrasah bidang kesiswaan sekaligus guru bahasa Indonesia, menjelaskan bahwa supervisi melibatkan kepala madrasah, unsur kurikulum, dan pengawas untuk menelaah strategi pembelajaran serta perangkat ajar (Kurniawati, 2025, wawancara Halil Subagiono). Mayya Ambarwati menyebut kualitas rencana pembelajaran, penyampaian materi, dan metode mengajar sebagai beberapa aspek yang memperoleh umpan balik secara individual (Kurniawati, 2025, wawancara Mayya Ambarwati).

Rangkaian tersebut menunjukkan hubungan antara evaluasi dan perencanaan: masalah yang ditemukan melalui supervisi dapat menjadi dasar untuk memilih materi pembinaan selanjutnya (Kurniawati, 2025,



analisis hasil wawancara). Penelitian Isbianti dan Andriani memperlihatkan bahwa supervisi akademik memang mencakup sejumlah tugas pembinaan yang pelaksanaannya dapat berbeda antarbidang, sehingga hasil supervisi perlu dibaca secara spesifik sebelum digunakan untuk merancang tindak lanjut (Isbianti dan Andriani, 2021). Penelitian pada madrasah lain juga menggambarkan tahapan musyawarah, pemeriksaan perangkat, kunjungan kelas, serta evaluasi setelah supervisi, yang sejalan dengan pola pembinaan yang dilaporkan di MAN 1 Lombok Tengah (Monalisa dkk., 2022). Akan tetapi, tesis tidak menyajikan ukuran sebelum dan sesudah program untuk menilai perubahan kompetensi setiap guru, sehingga temuan ini menunjukkan proses pengelolaan dan persepsi informan, bukan besaran pengaruh program terhadap kinerja guru (Kurniawati, 2025, telaah data penelitian).

Strategi serta faktor pendukung dan penghambat

Secara keseluruhan, strategi kepala madrasah memadukan pengembangan kapasitas melalui pelatihan dan MGMP, dukungan untuk belajar secara mandiri atau melanjutkan studi, komunikasi langsung, supervisi, serta motivasi kepada guru (Kurniawati, 2025, wawancara H. Masdiono dan H. Zaeni). Kegiatan tersebut saling berkaitan ketika kebutuhan yang ditemukan pada tahap perencanaan diterjemahkan menjadi program, kemudian pelaksanaannya diperiksa kembali melalui evaluasi (Kurniawati, 2025, analisis hasil penelitian). Kajian Ansori dan rekan-rekan juga menempatkan peran kepala sekolah sebagai manajer, pemimpin, dan inovator dalam pengembangan kompetensi pedagogik serta profesional guru (Ansori dkk., 2021).

Faktor pendukung yang paling sering muncul dalam wawancara ialah keseriusan kepala madrasah dan kemauan sebagian guru untuk meningkatkan kompetensinya (Kurniawati, 2025, wawancara H. Masdiono dan Halil Subagiono). Kepala madrasah juga menyebut peluang kerja sama dengan perguruan tinggi, balai diklat keagamaan, dan komunitas pendidikan sebagai sumber dukungan untuk kegiatan pembinaan (Kurniawati, 2025, wawancara H. Masdiono). Menurut Rosmalia, ketersediaan penerjemah dari dalam maupun luar daerah serta kegiatan MGMP membantu pelaksanaan pelatihan guru (Kurniawati, 2025, wawancara Rosmalia). Dukungan tersebut memperluas pilihan kegiatan, tetapi manfaatnya tetap bergantung pada kesempatan guru untuk

mengikuti dan menerapkan hasil pembelajaran dalam kelas (Kurniawati, 2025, analisis hasil wawancara).

Hambatan yang paling nyata ialah kesulitan menyesuaikan jadwal pengembangan profesi dengan jam mengajar dan kegiatan akademik madrasah (Kurniawati, 2025, wawancara Rosmalia dan Halil Subagiono). Kepala madrasah turut menyebut keterbatasan infrastruktur serta kesulitan sebagian guru menerapkan metode baru setelah mengikuti pelatihan (Kurniawati, 2025, wawancara H. Masdiono). Karena itu, keikutsertaan dalam pelatihan belum dapat diperlakukan sebagai bukti bahwa praktik pembelajaran telah berubah (Kurniawati, 2025, analisis hasil wawancara). Penelitian Fahrezi dan Nasution pada konteks madrasah lain juga menemukan keterbatasan waktu supervisi serta perbedaan motivasi guru sebagai kendala pembinaan berkelanjutan (Fahrezi dan Nasution, 2026).

Temuan ini memperlihatkan bahwa kekuatan manajemen kepala madrasah terletak pada upaya menghubungkan pemetaan kebutuhan, kesempatan belajar, pendampingan, dan evaluasi dalam satu proses pengembangan guru (Kurniawati, 2025, sintesis hasil penelitian). Tindak lanjut yang paling relevan ialah menempatkan pelatihan pada jadwal yang tidak mengganggu pembelajaran, memilih materi berdasarkan hasil supervisi, dan memeriksa penerapannya setelah guru kembali mengajar (Kurniawati, 2025, interpretasi temuan). Pembacaan tersebut tetap terbatas pada kasus MAN 1 Lombok Tengah dan belum membuktikan hubungan sebab akibat antara program kepala madrasah dengan peningkatan hasil belajar peserta didik (Kurniawati, 2025, telaah cakupan penelitian).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme guru di MAN 1 Lombok Tengah dikelola sebagai proses yang saling berkaitan. Kepala madrasah mengidentifikasi kebutuhan guru, menyusun program melalui pembahasan bersama, menyediakan kesempatan pengembangan, lalu menggunakan supervisi dan evaluasi untuk menentukan tindak lanjut. Keterkaitan antartahap tersebut menjadi inti manajemen pengembangan guru di madrasah.

Strategi yang diterapkan memadukan kegiatan bersama, seperti MGMP, pelatihan, dan lokakarya, dengan pendampingan yang lebih dekat pada persoalan mengajar sehari-hari. Komunikasi langsung dan umpan

balik setelah supervisi memberi guru ruang untuk membahas kesulitan pembelajaran serta memperbaiki perangkat dan metode mengajar. Pelaksanaan strategi ini didukung oleh komitmen kepala madrasah, kemauan guru untuk belajar, dan kerja sama dengan lembaga luar.

Tantangan utamanya terletak pada penyesuaian waktu pengembangan dengan tugas mengajar, keterbatasan sumber daya, serta belum meratanya penerapan hasil pelatihan di kelas. Oleh karena itu, keberlanjutan program memerlukan jadwal yang realistis, materi yang berangkat dari hasil supervisi, dan pendampingan setelah pelatihan. Temuan penelitian ini menjelaskan proses pengelolaan profesionalisme guru pada satu madrasah; penelitian ini belum mengukur besarnya perubahan kompetensi guru atau hasil belajar peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Y. (1990). *Pengembangan kreativitas dalam pemikiran*. Bina Aksara.
- Ansori, A., Suyatno, S., & Sulisworo, D. (2021). School principal's role in increasing teachers' pedagogical and professional competence in elementary schools in Indonesia. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 98–112. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35635>
- Bafadal, I. (2003). *Peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar*. Bumi Aksara.
- Bungin, B. (2007). *Metode penelitian kualitatif: Aktualisasi metodologis ke arah ragam varian kontemporer*. RajaGrafindo Persada.
- Dawam, L. H. (2021). *Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru melalui penanaman budaya religius: Studi kasus di SMP IT Az-Zahra Sragen tahun ajaran 2019/2020* [Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta].
- Dharma, A. (2008). *Kompetensi kepala sekolah*. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, Departemen Pendidikan Nasional.
- Fahrezi, M. A. F., & Nasution, I. (2026). Peran kepala sekolah dalam perencanaan kinerja guru untuk meningkatkan profesionalisme di MTs Zia Salsabila. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 21–27. <https://doi.org/10.21831/jump.v8i1.96399>
- Firmadani, F. (2022). Strategi pengembangan kompetensi profesional guru sekolah menengah atas. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 192–207. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i2.48045>

- Firman, M. (2022). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalitas guru di STID AZ-Zahra Sragen* [Tesis, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta].
- Hamzah, A. (tanpa tahun). *Metode penelitian kualitatif*. Literasi Nusantara.
- Hartoni, dkk. (2018). Implementasi manajemen sarana dan prasarana di sekolah menengah kejuruan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 179–185.
- Isbianti, P., & Andriani, D. E. (2021). Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah menengah pertama negeri di Klaten Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 75–85. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.39020>
- Kurniawati, D. (2025). *Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 1 Lombok Tengah* [Tesis magister, Universitas KH Abdul Chalim].
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (edisi ke-3). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Monalisa, F. N., Nasution, I., Lestari, E., Saraini, I., & Maqfiroh, L. (2022). Supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Bina Taruna Medan Marelan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2). <https://doi.org/10.21831/jump.v3i2.49239>
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Nasir, I. M., Hariyati, N., Suyud, S., Susmita, D. F., & Andriani, D. E. (2020). Leadership strategies of elementary school principals in developing teacher professionalism. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 1–21. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i1.30675>
- Pangestu, U. (2021). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru: Studi di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung* [Tesis magister, Universitas Lampung].
- Rizkiana, A. (2022). *Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Ma'arif Karanganyar Kabupaten Purbalingga* [Tesis, Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto].

- Romdhoni, M. (2021). *Supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Hidayatul Mubtadien Klego Ponorogo* [Tesis, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo].
- Sobirin. (2012). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mengajar guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 17(1), 121.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surakhmad, W. (2015). *Pendekatan dalam proses belajar mengajar*. Remaja Rosdakarya.
- Suryabrata, S. (1998). *Metodologi penelitian*. RajaGrafindo Persada.
- Susanto, A. T., & Muhyadi, M. (2016). Peran kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru di sekolah menengah pertama negeri. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 4(2), 151-163. <https://doi.org/10.21831/amp.v4i2.8029>
- Syaodih Sukmadinata, N. (2020). *Metode penelitian pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2017). *Metodologi penelitian sosial (edisi ke-3)*. Bumi Aksara.