



Contents lists available at [Journal IICET](#)

Journal of Counseling, Education and Society

ISSN: XXXX-XXXX (Print) ISSN: XXXX-XXXX (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jces>



Strategi Supervisi dalam Peningkatan Kualitas Guru Madrasah Aliyah Kota Padang

Joben¹, Rusdinal², Hadiyanto³

¹Affiliation1 (9 pt)

² Affiliation 2 (9 pt)

Article Info

Article history:

Received Mar 9th, 2021

Revised Apr 3th, 2021

Accepted May 26th, 2021

Keyword:

Strategi Supervisi
Peningkatan Kualitas Guru

ABSTRAK

Kualitas guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kualitas guru harus ditingkatkan melalui strategi supervisi yang tepat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi supervisi dalam meningkatkan kualitas guru di Madrasah Aliyah. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan tiga tahap yaitu reduksi data, pemaparan dan analisis data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi supervisi yang dilakukan adalah pengadaan kegiatan seminar belajar mengajar, studi lanjut, beasiswa, evaluasi kinerja guru dan kegiatan audit secara bertahap dan teratur.



© 2021 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Jeben,
Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat
Email: joben447@gmail.com

Pendahuluan

Pentingnya aset manusia menyebabkan menonjolnya pengukuran nilai aset tidak berwujud. Pengukuran berarti menilai seberapa baik penggunaan dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dalam pengambilan kebijakan mengenai pengembangan sumber daya manusia, sumber daya manusia di Madrasah Aliyah kurang mendapat perhatian. Terkadang tidak melibatkan guru tingkat bawah dalam pengambilan keputusan, kebijakan harus memperhatikan kebutuhan dan masukan bawahan agar keputusan tidak hanya diambil sepihak oleh pimpinan. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan, sudah seharusnya perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin karena kunci keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, tetapi juga pada faktor manusia. Jadi, human capital tidak memosisikan manusia sebagai modal seperti mesin sehingga seolah-olah manusia sama dengan mesin. Tetapi modal manusia sebenarnya dapat membantu pengambil keputusan fokus pada pengembangan manusia untuk meningkatkan kualitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan, dan juga untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Manusia dan makhluk sosial lainnya berbagi sifat altruistik timbal balik, yang memungkinkan mereka untuk terlibat dalam upaya sosial yang memberikan manfaat yang paling melimpah bagi lebih dari satu pihak (Hermann & Hermann, 2017). SDM harus ditingkatkan sesuai kompetensinya (Sherman, 2004).

Dari pandangan tersebut, Madrasah Aliyah seharusnya melakukan proses peningkatan sumber daya guru sebagai pendidik yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Namun beberapa proses

peningkatan kualitas guru melalui strategi supervisi kurang tepat dan masih menghadapi banyak kendala. Hasil observasi pada penelitian pendahuluan ditemukan permasalahan yaitu 1) rancangan kegiatan yang tidak teratur, 2) jenis kegiatan yang tidak tepat sasaran dan terarah, 3) pemetaan kebutuhan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan tinggi yang tidak konsisten, 4) pengambilan keputusan tentang kegiatan peningkatan kualitas guru sepihak dari pimpinan dan tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan, dan 5) penilaian beban kinerja guru yang tidak tepat sasaran.

Permasalahan tersebut dapat dilihat bahwa sistem supervisi yang diterapkan oleh Madrasah Aliyah belum mampu meningkatkan kualitas guru. Beberapa penelitian telah dilakukan berkaitan dengan kualitas guru dan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (Steffensen, Ellen, Wang, & Ferris, 2019). Yasir telah meningkatkan kualitas guru melalui kegiatan penumbuhan nilai-nilai keikhlasan, kepercayaan yang diberikan oleh pemerintah dan masyarakat, menjaga dan meningkatkan etos kerja yang berkualitas (Yasir, 2018). Selain itu, kegiatan peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui kegiatan pembinaan, kegiatan ilmiah seperti seminar, simposium, dan publikasi ilmiah melalui jurnal atau prosiding nasional dan internasional untuk mendukung tri dharma kegiatan perguruan tinggi dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran (Dewi, 2018). Manajemen perguruan tinggi atau Madrasah Aliyah adalah mengembangkan sumber daya guru sesuai dengan kebijakan pemerintah dalam rangka mencapai kualitas guru. Sesuai dengan UU Pendidikan. Selain itu, perguruan tinggi juga harus bekerjasama dengan pihak lain untuk melaksanakan tri dharma pendidikan tinggi (Nurmilah, 2018). Dengan demikian, kualitas layanan pendidikan tinggi dapat dipengaruhi oleh kualitas guru. Oleh karena itu, perguruan tinggi harus mampu mempengaruhi kelayakan mengajar, persentase guru tetap, persentase jabatan guru fungsional, persentase pensiun guru, persentase senioritas guru, persentase pensiun tenaga kependidikan, dan persentase ijazah tenaga kependidikan (Hermawan, 2011). Pengembangan guru juga dapat dilakukan melalui peningkatan manajemen profesional (Sulastri, 2013). Kualitas guru juga berdampak positif terhadap kualitas layanan pendidikan (Chairunnisa, 2015).

Penelitian sebelumnya berorientasi pada pengelolaan perguruan tinggi secara keseluruhan dan pengelolaan mutu layanan pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan lebih berorientasi pada strategi supervisi kualitas guru. Kualitas guru mengacu pada kinerja sehingga supervisi dapat dikaitkan dengan kualitas belajar mengajar. Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa setiap Madrasah Aliyah memiliki strategi pengawasan yang berbeda, strategi pengawasan yang disesuaikan dengan permasalahan dan karakteristik Madrasah Aliyah, serta model pengelolaan yang berbeda.

Penelitian ini penting dilakukan karena beberapa alasan, yaitu 1) pemahaman supervisi yang berorientasi empiris, 2) evaluasi kinerja guru menurut karakteristik Madrasah Aliyah, 3) Madrasah Aliyah memiliki karakteristik yang berbeda dalam melakukan supervisi, 4) manajemen manajemen kinerja di Madrasah Aliyah perlu pembaharuan konsep, dan 5) Madrasah Aliyah Pondok Gede membangun konsep pengawasan yang mengarah pada profesionalisme. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan supervisi kinerja guru yang dapat dilaksanakan secara berkala dan sesuai dengan karakteristik kebutuhan Madrasah Aliyah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang mendalam tentang strategi yang diterapkan Madrasah Aliyah Islam AsSyafi'iyah dalam meningkatkan kualitas guru. Hal ini menjadi prioritas utama dalam pembelajaran, karena proses supervisi atau penilaian guru harus mampu memberikan perbaikan terhadap pencapaian tujuan pembelajaran. Dari permasalahan yang telah dijelaskan, dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi supervisi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas guru di Madrasah Aliyah.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Ary, Jacobs, Sorensen, & Razavieh (2010) menyatakan bahwa penelitian kualitatif mengacu pada studi tentang fenomena atau fakta sosial yang terjadi di lapangan. Penelitian kualitatif melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan dan prosedur, mengumpulkan data khusus dari partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema khusus ke tema umum dan menafsirkan makna data. (Creswell, 2012). Laporan penelitian ini memiliki struktur atau kerangka kerja yang fleksibel. Siapa pun yang terlibat dalam penelitian menerjemahkan kompleksitas suatu masalah. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji fakta-fakta yang berkaitan dengan penggunaan strategi supervisi terhadap kualitas guru di Madrasah Aliyah Padang.

Hasil dan Pembahasan

Madrasah Aliyah Islam di Kota Padang telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan Madrasah Aliyah. Hasil analisis data yang diperoleh ditemukan beberapa temuan data dalam perbaikan kualitas guru antara lain; 1) sistem rekrutmen guru yang belum ditetapkan standar yang tinggi, 2) perencanaan rekrutmen guru tidak disesuaikan dengan peta perencanaan kebutuhan karena dilakukan secara kebetulan, 3) jumlah guru yang belum bergelar doktor masih banyak, 4) kurangnya dorongan dari perguruan tinggi bagi guru dalam mengelola jabatan fungsional akademik, 5) kekurangan guru seringkali tidak ditanggapi secara serius karena rekrutmen guru terkadang dilakukan menunggu guru keluar atau pensiun, 6) kegiatan peningkatan kemampuan belajar mengajar sedikit, 7) pengelolaan data guru yang tidak rapi, dan 8) evaluasi program atau kegiatan mengajar pada semester tersebut masih belum teratur.

Sementara beberapa kendala telah diselesaikan melalui beberapa cara diantaranya 1) melibatkan guru untuk mengambil keputusan tentang kegiatan yang dibutuhkan, 2) pemimpin sering berdiskusi dengan guru tentang kebutuhan pengembangan. Kegiatan diskusi ini menjadi salah satu pendekatan sosial dalam membangun kerjasama antara pimpinan dengan seluruh civitas akademika. Hal ini cukup efektif untuk mengetahui tingkat kerjasama yang dilakukan. Strategi sosial digunakan untuk menggambarkan kualitas respons individu terhadap tekanan institusional. 3) Penetapan alokasi anggaran yang lebih besar sesuai dengan kebutuhan kegiatan yang telah ditentukan, 4) merancang sistem evaluasi yang berkesinambungan dan sistematis, dan 5) jadwal kegiatan yang disesuaikan dengan jadwal pengajaran dan kebutuhan keilmuan. Madrasah Aliyah juga melakukan kontrol dan sosialisasi terhadap program-program yang sudah rutin dirancang agar Madrasah Aliyah mengetahui kendala dan kemajuan kegiatannya. Kegiatan sosialisasi dilakukan di fakultas secara sistematis.

Hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan pemecahan masalah yang ditemukan dalam peningkatan kualitas guru. Strategi pemantauan yang dilakukan memiliki berbagai kegiatan yang berbeda. Berbagai kegiatan yang dilakukan telah disesuaikan dengan kebutuhan agar tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh Madrasah Aliyah dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan dunia usaha. Karena guru merupakan media atau fasilitator yang memiliki peran penting dalam sistem pendidikan. Faktor pendorong tercapainya pengembangan guru antara lain: keseriusan dan tanggung jawab, kesadaran guru akan perlunya perbaikan diri seperti kegiatan pelatihan dan seminar, sistem pengendalian mutu guru dan tersedianya dana dan Standar Operasional yang memadai.

Namun, Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa faktor penghambat yang dihadapi dalam mengembangkan potensi guru antara lain: 1) kurangnya minat guru untuk berkembang karena kurangnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan program, 2) kurangnya kerjasama dari pimpinan dengan pihak lain civitas akademika, 3) anggaran biaya pengembangan guru masih kecil, 4) penggunaan sistem yang belum efektif, dan 5) terdapat anggapan sebagian guru yang tidak mau mengikuti seminar dan pelatihan yang diadakan di Madrasah Aliyah Padang karena sasaran kegiatan yang tidak perlu. Selain itu, kendala jam pelatihan atau seminar sama dengan jam mengajar.

Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan dua faktor yang saling terkait satu sama lain. Dengan kata lain, pendidikan yang berkualitas tinggi akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, seperti keberadaan guru yang memiliki pengaruh besar terhadap penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan. Untuk menghasilkan guru yang berkualitas, maka perlu dilakukan pengukuran (assessment) terhadap guru tersebut agar tujuan dari visi dan misi organisasi tercapai. Dari segi penilaian guru yang telah dilakukan di Madrasah Aliyah Kota Padang dari data temuan bertujuan untuk mengetahui kesiapan guru dalam mengajar, materi yang disampaikan mudah dipahami oleh siswa, kemampuan guru adalah penyampaian materi kepada siswa, ketepatan disiplin waktu, penguasaan materi dan pengetahuan mata pelajaran yang diajarkan, menerima kritik dan masukan dari mahasiswa. Komponen ini merupakan prestasi yang harus diwujudkan dalam rangka terselenggaranya proses pendidikan yang baik. Hal ini terlihat dari kegiatan supervisi yang telah diuraikan pada tabel 1. Memiliki guru yang kompeten dan berkualitas diharapkan dapat menjadi nilai tambah di masyarakat untuk menghasilkan lulusan. Maka dalam pengembangan organisasi harus ada kerjasama antara guru dengan siswa atau guru dengan semua pihak yang ada di Madrasah Aliyah. Guru memberikan dukungan kepada siswa dalam hal kejuruan, pelatihan dan seminar yang diadakan di kampus yang dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang luas. Bentuk dukungan ini juga diberikan oleh pihak Madrasah Aliyah kepada para guru. Hal ini terlihat dari kegiatan supervisi yang telah diuraikan pada tabel 1. Memiliki guru yang kompeten dan berkualitas diharapkan dapat menjadi nilai tambah di masyarakat untuk menghasilkan lulusan. Maka

dalam pengembangan organisasi harus ada kerjasama antara guru dengan siswa atau guru dengan semua pihak yang ada di Madrasah Aliyah.

Guru memberikan dukungan kepada siswa dalam hal keguruan, pelatihan dan seminar yang diadakan di kampus yang dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang luas. Bentuk dukungan ini juga diberikan oleh pihak Madrasah Aliyah kepada para guru. Hal ini terlihat dari kegiatan supervisi yang telah diuraikan pada tabel 1. Memiliki guru yang kompeten dan berkualitas diharapkan dapat menjadi nilai tambah di masyarakat untuk menghasilkan lulusan. Maka dalam pengembangan organisasi harus ada kerjasama antara guru dengan siswa atau guru dengan semua pihak yang ada di Madrasah Aliyah. Guru memberikan dukungan kepada siswa dalam hal keguruan, pelatihan dan seminar yang diadakan di kampus yang dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang luas. Bentuk dukungan ini juga diberikan oleh pihak Madrasah Aliyah kepada para guru. dalam pengembangan organisasi harus ada kerjasama antara guru dengan siswa atau guru dengan semua pihak yang ada di Madrasah Aliyah. Guru memberikan dukungan kepada siswa dalam hal keguruan, pelatihan dan seminar yang diadakan di kampus yang dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang luas. Bentuk dukungan ini juga diberikan oleh pihak Madrasah Aliyah kepada para guru. dalam pengembangan organisasi harus ada kerjasama antara guru dengan siswa atau guru dengan semua pihak yang ada di Madrasah Aliyah. Guru memberikan dukungan kepada siswa dalam hal keguruan, pelatihan dan seminar yang diadakan di kampus yang dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang luas. Bentuk dukungan ini juga diberikan oleh pihak Madrasah Aliyah kepada para guru.

Proses pemantauan kualitas guru harus dilakukan secara berkala (Zoulikha, 2014). Proses supervisi merupakan salah satu cara untuk mengetahui identitas profesional guru di lingkungan perguruan tinggi (S.Ibrahim, 2013). Ada lima fitur untuk komunitas profesional yang dapat membantu pekerjaan seseorang, seperti norma kolaborasi, kepercayaan, kegiatan praktis, akses informasi, dan harapan yang ingin dicapai bersama dalam kegiatan supervisi (H.Levine, 2011). Selain itu, perguruan tinggi dapat menggunakan peer coaching dalam meningkatkan kualitas guru. Pembinaan teman sebaya memengaruhi kepercayaan diri, otonomi, dan pembelajaran guru. Dengan demikian, interaksi memiliki peran penting antara guru dan siswa dalam menciptakan proses pembelajaran (J.Long, Es, & W.Black, 2013).

Beberapa solusi menjadi sangat sesuai dengan kebutuhan pengembangan kualitas guru, terbukti dengan Razak, Syah, & Aziz (2016) bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan eksklusivitas kegiatan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Guru juga sebagai tenaga profesional memiliki kesadaran akan peningkatan kualitas diri. Sedangkan (Razak et al., 2016) peningkatan kualitas tenaga pengajar melalui pembelajaran yang berkualitas dan pembenahan sistem manajemen pendidikan dengan manajemen kelembagaan yang terkelola dengan baik. Pengembangan profesional guru dapat berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran dan interaksi antara guru dan siswa. Seperti yang dikatakan oleh Razak dkk. (2016) menunjukkan perkembangan profesional dalam pelayanan kualitas interaksi guru-anak dalam pendidikan dan pengasuhan dini sangat baik.

Guru juga memiliki kesadaran yang tinggi untuk meningkatkan kualitasnya dalam mengikuti berbagai kegiatan yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah. Kegiatan pelatihan dan seminar menjadi salah satu media yang paling efektif untuk meningkatkan kompetensi diri. Seperti yang telah dijelaskan oleh Wattimena (2010) bahwa pelatihan, magang, seminar dan penataran telah berhasil meningkatkan kualitas guru. Lokakarya berbasis pengetahuan, sampai batas tertentu, memiliki efek positif pada kepercayaan diri dan efikasi diri guru, efek ini tidak berkelanjutan dari waktu ke waktu. (Chen, 2020). Pengembangan profesional berkelanjutan memiliki pengaruh besar pada peningkatan reflektif, dan aktivitas kolaboratif terkait dengan peningkatan efikasi diri. Namun, partisipasi dalam kegiatan reflektif dan kolaboratif hanya menguntungkan guru yang berpengalaman (Li, Liu, Chen, & Yao, 2019; Lauermann & König, 2016).

Hal yang sama juga dilakukan oleh Sulastri (2013) untuk meningkatkan kualitas guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja di Fakultas Tarbiyah Madrasah Aliyah Muhammadiyah Aceh melalui pembinaan kualifikasi dan peningkatan kompetensi guru melalui tugas studi lanjut, penataran, lokakarya, dan seminar. Selain itu, kegiatan audit sering dilakukan secara berkala dengan tujuan untuk mengetahui keberhasilan program. Kegiatan audit dilakukan sesuai dengan sistem yang telah digunakan di Madrasah Aliyah Padang, meskipun sistem yang digunakan belum memenuhi standar operasional yang ditetapkan. Namun pihak Madrasah Aliyah telah melakukan perencanaan yang sangat baik sesuai dengan tingkat kemampuannya baik dari penyediaan dana kegiatan untuk program pengembangan guru.

Dengan demikian, guru memiliki peran yang sangat penting. Dari strategi supervisi yang telah dilakukan di Madrasah Aliyah Padang melalui kegiatan pelatihan, seminar, evaluasi berkala terhadap beban kinerja guru dan studi lanjut berdampak besar terhadap kualitas belajar mengajar. Perguruan tinggi juga dapat melakukan kegiatan supervisi dengan membangun konsep peer assessment (Halim et al., 2010; Alsaleh et al., 2017). Salah satu hal yang dapat dilakukan guru dalam mengembangkan pengajaran adalah dengan mengembangkan bahan ajar (Pardo & Tellez, 2009). Guru selalu berkreasi sesuai dengan perkembangan global ilmu pengetahuan yang harus dimiliki siswa. Guru juga sudah sangat mudah dalam memanfaatkan teknologi yang diterapkan dalam pembelajaran di kelas. Artinya, pendidik harus mampu menghadapi dunia yang terus berubah dengan cepat. Reformasi pendidikan guru di seluruh dunia telah berorientasi pada persiapan guru lebih fungsional untuk pengembangan kompetensi yang mereka butuhkan dalam praktik (Pantić & Wubbels, 2010).

Hasil penelitian ini memberikan implikasi yang cukup baik terhadap hasil peningkatan kualitas guru di Madrasah Aliyah. Hal ini terlihat dari pelaksanaan temuan bagi guru yang antusias dalam pengembangan diri. Madrasah Aliyah juga meningkatkan manajemen karir mengajar. Dalam praktik akademik, pengembangan profesi guru merupakan informasi yang sangat penting bagi pengajar dan perguruan tinggi wajib menginformasikan kebijakan pengembangan karir (van Dijk, van Tartwijk, van der Schaaf, & Kluijtmans, 2020). Hasil kualitas pengajaran dapat menjadi hasil yang bermanfaat bagi instruktur secara keseluruhan sebagai bukti penilaian kualitas diri mereka (Graham, White, Cogon, & Pianta, 2020) dan cara mempromosikan guru untuk mengajar (Dong, Wang, Han, & Zhang, 2018).

Oleh karena itu, hasil penelitian ini merekomendasikan agar perguruan tinggi mengembangkan prosedur dan sistem manajemen tenaga pengajar dengan sistem yang tertib dan mengikuti kebutuhan global saat ini sehingga pelaksanaan proses pendidikan dapat memberikan kualitas yang kompetitif. Selain itu, beberapa hasil analisis penelitian dapat digunakan sebagai cara pemecahan masalah dalam membangun keterampilan, pengetahuan dan memotivasi staf pengajar atau semua yang ada di lingkungan Madrasah Aliyah.

Simpulan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Madrasah Aliyah Kota Padang telah meningkatkan kualitas guru dengan berbagai program kegiatan yang memenuhi kebutuhan baik kebutuhan guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya, maupun dari perkembangan ilmiah dan global. Beberapa kegiatan pelatihan dan seminar memberikan pengetahuan yang dapat digunakan guru untuk meningkatkan kompetensinya. Demikian juga dengan studi lanjut pada jenjang yang lebih tinggi dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi mengajar, sosial atau profesionalisme sebagai pendidik. Hal ini berdampak pada perkembangan model belajar mengajar.

References

- Alsaleh, A., Alabdulhadi, M., & Alrwaished, N. (2017). Dampak dari peer coaching strategi pertumbuhan pengembangan profesional guru pra-jabatan di Kuwait. *Jurnal Internasional Penelitian Pendidikan*, 86, 36–49. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2017.07.011>
- Ary, D., Jacobs, LC, Sorensen, C., & Razavieh, A. (2010). *Pengantar Penelitian di Pendidikan* (8 Edisi). CA: Cengage Belajar. beasiswa Google
- Chairunnisa, C. (2015). hubungan tata kelola Madrasah Aliyah dan profesionalitas guru, dengan mutu layanan pendidikan. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(3). <http://dx.doi.org/10.30998/v2i3.479>
- Chen, G. (2020). Pendekatan analisis pembelajaran visual (VLA) untuk guru berbasis video pengembangan profesional: Dampak pada keyakinan guru, self-efficacy, dan praktik bicara kelas. *Komputer dan Pendidikan*, 144, 103670. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103670>
- Creswell, JW (2012). *Penelitian Pendidikan: Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. London & New York: Pendidikan Pearson. beasiswa Google
- Dewi, C. (2018). Manajemen pengembangan kompetensi guru. *jmsp: Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 3(1). beasiswa Google

- Dong, QW, Wang, SM, Han, FJ, & Zhang, RD (2018). Penelitian Inovatif dan Praktik Evaluasi Kualitas Mengajar Guru dengan Bimbingan “Inovasi dan Kewirausahaan”. *DiProcedia Ilmu Komputer* (Jil. 154, hlm. 770–776). Elsevier BV <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.06.123>
- Finsterwald, M., Wagner, P., Schober, B., Lüftenegger, M., & Spiel, C. (2013). Membina pembelajaran seumur hidup – Evaluasi program pendidikan guru untuk guru profesional. *Pengajaran dan Pendidikan Guru*, 29, 144–155. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2012.08.009>
- Graham, LJ, Putih, SLJ, Colon, K., & Pianta, RC (2020). Apakah tahun guru? pengalaman membuat perbedaan dalam kualitas pengajaran? *Pengajaran dan Pendidikan Guru*, 96, 103190. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103190>
- H.Levine, T. (2011). Ciri dan strategi komunitas profesional supervisor sebagai sarana peningkatan supervisi guru prajabatan. *Pengajaran dan Pendidikan Guru*, (7), 930–941. beasiswa Google
- Halim, L., Buang, NA, & Meerah, TS (2010). Penelitian tindakan sebagai instruksional supervisi: Dampak pada pengembangan profesional pengawas berbasis Madrasah Aliyah dan guru mahasiswa sains. *DiProcedia - Ilmu Sosial dan Perilaku* (Jil. 2, hlm. 2868–2871). *lain*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.430>
- Hermann, HR, & Hermann, HR (2017). Sifat manusia. *Dominasi dan Agresi dalam Manusia dan Hewan Lainnya*, 115-138. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-805372-0,00008-0>
- Hermawan, IKD (2011). Analisis Sumber Daya Manusia Pendidikan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 17(4). beasiswa Google
- J.Long, J., Es, EA va., & W.Black, R. (2013). Interaksi guru-pengawas siswa: Peran bingkai percakapan dalam mengembangkan visi pengajaran yang ambisius. *Linguistik dan Pendidikan*, 24(2), 179–196. beasiswa Google
- Lauermann, F., & König, J. (2016). Kompetensi dan kesejahteraan profesional guru: Memahami hubungan antara pengetahuan pedagogis umum, self-efficacy dan burnout. *Pembelajaran dan Instruksi*, 45, 9–19. <https://doi.org/10.1016/J.LEARNINSTRUC.2016.06.006>
- Li, R., Liu, H., Chen, Y., & Yao, M. (2019). Keterlibatan guru dan self-efficacy: The peran mediasi pengembangan profesional berkelanjutan dan peran moderator pengalaman mengajar. *Psikologi Saat Ini*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00575-5>
- Nurmilah, R. (2018). peningkatan mutu guru perguruan tinggi swasta di kabupaten jombang (Studi Multi Kasus di Universitas Pesantren Darul Ulum dan Pendidikan (8 Edisi). CA: Cengage Belajar. beasiswa Google
- Chairunnisa, C. (2015). hubungan tata kelola Madrasah Aliyah dan profesionalitas guru, dengan mutu layanan pendidikan. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(3). <http://dx.doi.org/10.30998/v2i3.479>
- Chen, G. (2020). Pendekatan analisis pembelajaran visual (VLA) untuk guru berbasis video pengembangan profesional: Dampak pada keyakinan guru, self-efficacy, dan praktik bicara kelas. *Komputer dan Pendidikan*, 144, 103670. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103670>
- Creswell, JW (2012). *Penelitian Pendidikan: Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. London & New York: Pendidikan Pearson. beasiswa Google
- Dewi, C. (2018). Manajemen pengembangan kompetensi guru. *jmsp: Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 3(1). beasiswa Google
- Dong, QW, Wang, SM, Han, FJ, & Zhang, RD (2018). Penelitian Inovatif dan Praktik Evaluasi Kualitas Mengajar Guru dengan Bimbingan “Inovasi dan Kewirausahaan”. *DiProcedia Ilmu Komputer* (Jil. 154, hlm. 770–776). Elsevier BV <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.06.123>
- Finsterwald, M., Wagner, P., Schober, B., Lüftenegger, M., & Spiel, C. (2013). Membina pembelajaran seumur hidup – Evaluasi program pendidikan guru untuk guru profesional. *Pengajaran dan Pendidikan Guru*, 29, 144–155. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2012.08.009>
- Graham, LJ, Putih, SLJ, Colon, K., & Pianta, RC (2020). Apakah tahun guru? pengalaman membuat perbedaan dalam kualitas pengajaran? *Pengajaran dan Pendidikan Guru*, 96, 103190. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103190>

- H.Levine, T. (2011). Ciri dan strategi komunitas profesional supervisor sebagai sarana peningkatan supervisi guru prajabatan. *Pengajaran dan Pendidikan Guru*, (7), 930–941. beasiswa Google
- Halim, L., Buang, NA, & Meerah, TS (2010). Penelitian tindakan sebagai instruksional supervisi: Dampak pada pengembangan profesional pengawas berbasis Madrasah Aliyah dan guru mahasiswa sains. *DiProcedia - Ilmu Sosial dan Perilaku* (Jil. 2, hlm. 2868–2871). lain. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.430>
- Hermann, HR, & Hermann, HR (2017). Sifat manusia. *Dominasi dan Agresi dalam Manusia dan Hewan Lainnya*, 115-138. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-805372-0_00008-0 Hermawan, IKD (2011). Analisis Sumber Daya Manusia Pendidikan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 17(4). beasiswa Google
- J.Long, J., Es, EA va., & W.Black, R. (2013). Interaksi guru-pengawas siswa: Peran bingkai percakapan dalam mengembangkan visi pengajaran yang ambisius. *Linguistik dan Pendidikan*, 24(2), 179–196. beasiswa Google
- Lauermann, F., & König, J. (2016). Kompetensi dan kesejahteraan profesional guru: Memahami hubungan antara pengetahuan pedagogis umum, self-efficacy dan burnout. *Pembelajaran dan Instruksi*, 45, 9–19. <https://doi.org/10.1016/J.LEARNINSTRUC.2016.06.006>
- Li, R., Liu, H., Chen, Y., & Yao, M. (2019). Keterlibatan guru dan self-efficacy: The peran mediasi pengembangan profesional berkelanjutan dan peran moderator pengalaman mengajar. *Psikologi Saat Ini*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00575-5>
- Nurmilah, R. (2018). peningkatan mutu guru perguruan tinggi swasta di kabupaten jombang (Studi Multi Kasus di Univerditas Pesantren Darul Ulum dan Madrasah Aliyah Hasyim Asy'ari Jombang). *DiSeminar Nasional Multidisiplin* (hlm. 66– 79). beasiswa Google
- Pantić, N., & Wubbels, T. (2010). Kompetensi guru sebagai dasar pendidikan guru - Pandangan guru Serbia dan pendidik guru. *Pengajaran dan Pendidikan Guru*, 26(3), 694–703. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2009.10.005>
- Pardo, AN, & Tellez, MFT (2009). Bahan ELT: Kunci Pembinaan yang Efektif Pengaturan Belajar Mengajar. *Profil Masalah dalam Pengembangan Profesional Guru* (Jil. 11). La Universidad Nacional de Kolombia. beasiswa Google
- Razak, Y., Syah, D., & Aziz, A. (2016). Kepemimpinan, kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi. *tanzim Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1(2). beasiswa Google
- S.Ibrahim, A. (2013). Pendekatan supervisi guru siswa dalam satu program pendidikan guru UEA. *Pengajaran dan Pendidikan Guru*, 34, 38–45. beasiswa Google
- Steffensen, DS, Ellen, BP, Wang, G., & Ferris, GR (2019). Menempatkan "Manajemen" Kembali Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan dan Agenda Penelitian Masa Depan. *Jurnal Manajemen*, 45(6), 2387–2418. <https://doi.org/10.1177/0149206318816179>
- Sulastri, E. (2013). Strategi peningkatan kinerja guru tarbiyah Madrasah Aliyah muhammadiyah aceh. *Jurnal Mentari*, 16(1). beasiswa Google
- van Dijk, EE, van Tartwijk, J., van der Schaaf, MF, & Kluijtmans, M. (2020). Apa membuat guru Madrasah Aliyah ahli? Tinjauan sistematis dan sintesis kerangka kerja untuk keahlian guru di pendidikan tinggi. *Ulasan Penelitian Pendidikan*, 31, 100365. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100365>
- Wattimena, F. (2010). Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Dukungan Organisasi Terhadap Peningkatan Kualitas Guru Fakultas Ekonomi Madrasah Aliyah Pattimura Ambon. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.12.2.pp.%20195-208>
- Yasir, SNH (2018). Manajemen peningkatan kualitas guru (Studi Kasus pada Fakultas Tarbiyah UIN Malang). *JRTIE: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Pendidikan Islam*, 1(1). beasiswa Google
- Zoulikha, T.-M. (2014). Pengawasan Guru Sekolah Dasar Bidang Analitis Belajar. *Procedia - Ilmu Sosial dan Perilaku*, 112, 17–23. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2014.01.1135>

