



Contents lists available at [Journal IICET](#)

JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)

ISSN: 2502-079X (Print) ISSN: 2503-1619 (Electronic)

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



Manajemen gugus kendali mutu untuk meningkatkan kompetensi profesional guru

Istanto Istanto^{1*)}, Im Wasliman², Eva Dianawati³

¹Universitas Islam Nusantara Bandung, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Dec 20th, 2022

Revised Jan 28th, 2023

Accepted Feb 22th, 2023

Keyword:

Gugus kendali mutu
Manajemen
Profesional.

ABSTRAK

Manajemen gugus kendali mutu merupakan tindakan mengawasi semua kegiatan dan tugas-tugas yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat mutu yang diinginkan, sehingga strategi penjaminan mutu pendidikan menjadi kajian penting bagi pendidik dan tenaga kependidikan, karena mereka merupakan komponen utama yang bertanggung jawab dalam mengendalikan dan meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ; 1) Perencanaan Gugus Kendali Mutu (GKM) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. 2) Pelaksanaan manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. 3) Evaluasi manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. 4) Hambatan manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. 5) Solusi manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif dengan studi kasus MTsN 2 Kota Palangkaraya Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil penelitian ini menemukan bahwa manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya telah berjalan sesuai dengan tujuan dalam meningkatkan kompetensi diri menjadi guru profesional dengan memiliki kemampuan struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung dan mampu membimbing peserta didik menjadi Siswa yang unggul melalui meningkatnya mutu pembelajaran.



© 2023 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:

Istanto, I.,
Universitas Islam Nusantara Bandung, Indonesia
Email: istantoskhay@gmail.com

Pendahuluan

Manajemen gugus kendali mutu sangat diperlukan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, karena gugus kendali mutu merupakan tindakan yang bertujuan untuk mengawasi semua kegiatan dan tugas-tugas yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat mutu yang diinginkan. Ini termasuk penentuan kebijakan mutu, menciptakan dan menerapkan perencanaan mutu dan jaminan, dan kontrol kualitas dan peningkatan kualitas. Hal ini juga disebut sebagai *Total Management Quality* (TQM). Manajemen Mutu merupakan filosofi bisnis bahwa keberhasilan jangka panjang perusahaan berasal dari kepuasan pelanggan (Daheri, 2022) (Le, 2021). Mensyaratkan bahwa semua pemangku kepentingan dalam bisnis bekerja sama untuk meningkatkan proses, produk, layanan dan budaya perusahaan itu sendiri. Manajemen Mutu merupakan gabungan semua fungsi manajemen, seluruh bagian dari suatu perusahaan dan semua orang ke dalam filosofi holistik yang dibangun atas dasar konsep kualitas, kerjasama, kinerja, dan kepuasan pelanggan (Linh, 2021).

Mutu memiliki pengertian yang bervariasi. Mutu adalah sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri (Saihu, 2020). Sebenarnya mutu tidaklah sama dengan *high quality* maupun *top quality*. Mutu

merupakan sebuah cara yang menentukan apakah produk terakhir sesuai dengan standar atau belum (Hamid et al., 2022). Produk atau layanan yang memiliki mutu, dalam konsep relatif tidak harus mahal dan eksklusif (Sadat, 2020).

Peningkatan mutu pendidikan melalui standarisasi dan profesionalisasi yang sedang dilakukan dewasa ini menuntut pemahaman berbagai pihak terhadap perubahan yang terjadi dalam berbagai komponen sistem pendidikan (Hamdi et al., 2022). Perubahan kebijakan pendidikan dari sentralisasi menjadi desentralisasi telah menekankan bahwa pengambilan kebijakan berpindah dari pemerintah pusat (*top government*) ke pemerintahan daerah (*district government*), yang berpusat di pemerintahan kota dan Kabupaten.

Konsep dasar dan strategi penjaminan mutu pendidikan merupakan kajian penting bagi pendidik dan tenaga kependidikan, karena mereka merupakan komponen utama yang bertanggung jawab dalam mengendalikan dan meningkatkan mutu pendidikan (Yapandi & Rustam, 2022). Penjaminan mutu tersebut dilakukan melalui standarisasi, sertifikasi, uji kompetensi, penilaian kinerja, dan evaluasi mutu internal (Yusuf, 2022).

Kemampuan guru merupakan faktor pertama yang dapat mempengaruhi keberhasilan pembelajaran. Guru yang memiliki kemampuan tinggi akan bersikap kreatif dan inovatif dan menerapkan berbagai model pembelajaran dan penemuan yang baru untuk pembelajaran di kelas (Badrudin et al., 2021). Salah satu asumsi bahwa peningkatan kemampuan guru dan mutu pembelajaran di sekolah dapat dicapai melalui peningkatan mutu sumber daya manusia (guru dan tenaga kependidikan) walaupun diakui komponen lain turut memberikan kontribusi (Islam & Vol, 2022).

Penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan dasar dan menengah merupakan serangkaian proses dan sistem yang terkait untuk mengumpulkan, menganalisa dan melaporkan data mengenai kinerja dan mutu tenaga pendidik dan kependidikan, program dan lembaga. Penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan untuk pendidikan dasar dan menengah di Indonesia terkait dengan: 1). Pengkajian mutu pendidikan 2). Analisis dan pelaporan mutu pendidikan 3). Peningkatan mutu pendidikan dan 4). Penumbuhan budaya peningkatan mutu berkelanjutan (Samsudin et al., 2021). Sistem penjaminan mutu pendidikan sangat penting dilakukan agar madrasah benar-benar mengelola pendidikan yang bermutu, sehingga menjadi madrasah yang diidolakan masyarakat. "Bila tidak ada penjaminan mutu berdasarkan pagu yang baku ini akan dapat menimbulkan disparitas mutu pendidikan lintas sekolah dan lintas daerah (Ahsan, 2019).

Dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Bab II Pasal 2 ayat (2), ditegaskan bahwa untuk penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan hendaknya dilakukan tiga hal penting, yakni akreditasi, evaluasi hasil belajar dan sertifikasi guru. Salah satu upaya dalam meningkatkan kompetensi guru adalah keberadaan Gugus Kendali Mutu (GKM). GKM adalah sekelompok kecil karyawan (Dosen, Guru, Pegawai) yang terdiri dari 3-8 orang dari unit kerja atau pelaksana proses yang sama, yang dengan sukarela secara berkala dan berkesinambungan mengadakan pertemuan untuk melakukan kegiatan pengendalian mutu di tempat kerjanya dengan menggunakan alat kendali mutu dan proses pemecahan masalah.

Hal ini sejalan tentang pengertian GKM menurut (Darmuh & Ramdani, 2022) menyatakan bahwa Gugus Kendali Mutu telah terbukti menghasilkan hasil teknis yang positif, seperti produktivitas yang lebih tinggi, biaya lebih rendah, dan peningkatan kualitas produk. Selanjutnya menurut (Grammens et al., 2022) mengungkapkan Gugus Kendali Mutu merupakan satu konsep baru untuk meningkatkan mutu dan produktivitas kerja industri atau jasa. GKM adalah sekelompok kecil karyawan yang terdiri dari beberapa orang unit kerja yang sama, yang dengan sukarela secara berkala dan berkesinambungan mengadakan pertemuan untuk melakukan kegiatan kendalian mutu ditempat kerjanya dengan menggunakan alat kendali mutu dan proses pemecahan masalah.

Manfaat GKM; 1). Mendorong setiap dosen/tauguru/tapegawai untuk terlibat aktif dalam suatu bentuk kerjasama yang dinamis; 2) Mendorong setiap dosen atau guru atau pegawai mencari pemecahan masalah atas pencapaian mutu pelayanan atau produk atau mutu kerja; 3) Mendorong setiap karyawan untuk mampu memberikan sumbangan pikiran yang berkaitan dengan pengendalian dan perbaikan mutu; dan 4) Meningkatkan semangat & moral karyawan dengan membuka kesempatan untuk berperan serta dalam mengembangkan mutu di unit kerjanya masing masing.

Hal tersebut di atas sesuai pendapat (Roosmawati et al., 2022) mengatakan Konsep manajemen mutu pendidikan dapat dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut: (1) Membuat putusan, (2) Merencanakan, (3) Mengorganisasikan, (4) Mengkomunikasikan, (5) Mengkoordinasikan, (6) Mengawasi, (7) Menilai.

Berdasarkan hasil penelitian (Khairani et al., 2022) menemukan permasalahan betapapun canggihnya peralatan dan teknologi sistem yang ada dalam organisasi, akhirnya faktor manusia juga yang menentukan berhasil tidaknya organisasi mencapai sasarannya. Hal tersebut diperkuat oleh (Alwis et al., 2020), bahwa kompensasi dan fasilitas bukanlah merupakan jaminan seseorang termotivasi dalam melakukan tugasnya, tetapi mereka juga membutuhkan penghargaan atas dirinya dan kesempatan untuk merealisasikan dirinya (Apriyano & Rachmi, 2022). Oleh karena itu, tiap pegawai yang menjadi anggota gugus kendali mutu, dilibatkan atau melibatkan diri sepenuhnya dalam kebersamaan, secara bersama-sama untuk memecahkan masalah yang ditetapkan bersama dan dipecahkan secara bersama pula oleh peserta gugus sendiri (Lawotan, 2019).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya sasaran dan tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Alat-alat yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif pegawai tidak diikuti sertakan. Mengatur pegawai adalah pekerjaan yang sulit serta kompleks, karena pegawai tersebut mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi (A. Rahman et al., 2021).

Untuk mewujudkan tata kelola suatu lembaga yang baik diperlukan adanya pengendalian mutu secara terpadu terhadap semua kualitas pekerjaan disuatu lembaga. Untuk itu diperlukan perangkat manual mutu semua kegiatan yang ada disuatu lembaga. Manual mutu merupakan aktifitas yang terkoordinasi untuk mengarahkan, mengendalikan dan mengordinasikan agar mutu atau standar kinerja setiap individu disuatu lembaga agar dapat terukur dan tercapai (Fadillah et al., 2021).

Prinsip-prinsip kunci manajemen kendali mutu lebih lengkap dijelaskan (T. Rahman et al., 2021) yaitu: 1) komitmen manajemen: perencanaan (dorongan, petunjuk), pelaksanaan (penyebaran, dukungan, partisipasi), pemeriksaan (inspeksi), dan tindakan (pengakuan, komunikasi, revisi), 2) pemberdayaan karyawan: pelatihan, sumbang saran, penilaian dan pengakuan, serta kelompok kerja yang tangguh, 3) pengambilan keputusan berdasarkan fakta: *statistical process control, the seven statistical tools*, 4) perbaikan berkelanjutan: pengukuran yang sistimatis dan fokus pada biaya non kualitas (*cost of non-quality*); kelompok kerja yang tangguh; manajemen proses lintas fungsional; mencapai, memelihara, dan meningkatkan standar, dan 5) fokus pada konsumen: hubungan dengan pemasok hubungan pelayanan dengan konsumen internal, kualitas tanpa kompromi, standar oleh konsumen (Ittihad, 2018).

Dalam pelaksanaannya GKM pendidikan memiliki berbagai kendala, aktor manusia juga yang menentukan berhasil tidaknya organisasi mencapai sasarannya. Hal ini tersebut diperkuat oleh teori Maslow & Herzberg, bahwa kompensasi dan fasilitas bukanlah merupakan jaminan seseorang termotivasi dalam melakukan tugasnya, tetapi mereka juga membutuhkan penghargaan atas dirinya dan kesempatan untuk merealisasikan dirinya.

Selain masalah dalam upaya penerapan GKM terkait dengan dukungan dan komitmen Kepala Madrasah, Pengawas Madrasah dan peran aktif guru dalam kelembagaan MGMP. Kegiatan-kegiatan MGMP pada dasarnya bertujuan untuk : 1) menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru. 2) menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan belajar-mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan. 3) mendiskusikan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dan mencari cara penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah dan lingkungan. 4) membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan keilmuan dan IPTEK, kegiatan pelaksanaan kurikulum, metodologi sistem evaluasi sesuai dengan mata pelajaran bersangkutan, 5) saling berbagi informasi dan pengalaman dalam menyesuaikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi (Eady & Zepeda, 2007).

Fakta di lapangan menunjukkan peran pengawas dan MGMP belum secara optimal dalam memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan pendidikan bermutu bagi madrasah (Suriansyah & Effendi, 2019). Meskipun penelitian tersebut telah menemukan bahwa kontribusi dalam upaya peningkatan pendidikan tergantung peran dari pengawasan, akan tetapi penelitian tersebut tidak melakukan analisis terkait implementasi gugus kendali mutu. Idealnya pengawas mampu menjabarkan tugas-tugas supervisi yang telah direncanakan untuk masing-masing sekolah sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah yang bersangkutan, dan juga masalah-masalah spesifik yang sedang dihadapi oleh guru-guru di masing-masing madrasah (Zaqiah et al., 2018). Dalam pelaksanaan GKM guru merupakan aktor vital, selain tenaga pendidik, guru juga berperan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Menurut (Fadillah et al., 2021) sebagai guru di madrasah dalam

kaitannya dengan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru di madrasah adalah sebagai berikut: a). Kompetensi pribadi (personal); b). Kompetensi profesional; c). Kompetensi social

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan dan menemukan bahwa peran gugus kendali mutu sangat penting dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, akan tetapi penelitian terdahulu tidak menjelaskan pengaruh dari manajemen gugus kendali mutu, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Perencanaan manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. 2) Pelaksanaan manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. 3) Evaluasi manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. 4) Hambatan manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. 5) Solusi manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi kasus merupakan penyelidikan empiris yang menyelidiki fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata (Samsudin et al., 2021) membuat pengertian tentang studi kasus untuk penelitian arsitektur dengan mengubah menjadi penyelidikan empiris yang menyelidiki suatu fenomena atau pengaturan. Yang menjadi perhatian pada kasus manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. Penelitian menggunakan metode studi kasus karena untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu hal yang kemudian diklasifikasikan sehingga dapat diambil satu kesimpulan tentang manajemen Gugus Kendali Mutu untuk meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN. Adapun objek penelitian ini dipilih karena sekolah MTsN 2 Kota Palangkaraya telah menerapkan gugus kendali mutu. Menurut (Khairani et al., 2022) bahwa gaya khas metode studi kasus yakni mampu untuk berhubungan dengan berbagai bentuk data baik wawancara, observasi dan dokumen.

Wawancara

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan untuk mengetahui bagaimana (1) perencanaan manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. (2) Pelaksanaan manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. (3) Evaluasi manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. (4) Hambatan manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. (5) Solusi manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. Adapun wawancara dilakukan kepada Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan, Dewan Guru Pembina Osis Dewan Guru MTsN 2 Kota Palangkaraya.

Observasi

Dalam penelitian ini observasi dilakukan untuk mengetahui (1) perencanaan manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. (2) Pelaksanaan manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. (3) Evaluasi manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. (4) Hambatan manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. (5) Solusi manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya yang dilakukan secara observasi langsung.

Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan untuk mengetahui bukti-bukti secara fisik terkait bertujuan untuk mengetahui (1) perencanaan manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. (2) Pelaksanaan manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. (3) Evaluasi manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. (4) Hambatan manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. (5) Solusi manajemen gugus kendali mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya.

Hasil dan Pembahasan

Perencanaan manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya

Hasil penelitian menemukan bahwa perencanaan GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya dilaksanakan secara terprogram yaitu:

1. Memberikan kesempatan kepada semua guru untuk melaksanakan pengembangan diri berupa meningkatkan kualitas SDM guru seperti halnya pembinaan guru melalui penataran terpusat maupun tersebar, menempuh jenis pendidikan spesialisasi keguruan, selain penunjang pada peningkatan jenjang strata sekolah, S1 ke S2, S2 ke S3, termasuk ketersediaan media pembelajaran mandiri berbasis teknologi informasi dan komunikasi (IT) yang diselenggarakan oleh kepala sekolah, untuk, dan pegawai negeri sipil.
2. Mempersyaratkan dalam mengajar untuk menyiapkan langkah-langkah dalam mengajar mulai dari penyiapan pelajaran sampai dengan persiapan latihan di ruangan mikro teaching.
3. Diselenggarakannya lomba mengajar secara terpusat.
4. Mengembangkan sarana perpustakaan, menambah jumlah buku dan melakukan kerjasama dengan berbagai instansi yang terkait dengan Jurusan yang diajarkan oleh Sekolah. Sedangkan untuk menggali potensi peserta didik, sekolah melakukan penjangkaran peserta didik melalui kegiatan seleksi.
5. Inventarisasi data potensi sumber daya (Guru dan perangkat pelaksana tata usaha) dengan latar belakang kemampuan yang dimilikinya, sumber daya sarana prasarana yang dimiliki, sumber dana yang digali, Mutu Pembelajaran yang diharapkan, serta tingkat partisipasi dan dukungan masyarakat yang bisa dioptimalkan.

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa Waka Kurikulum untuk meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya sebagaimana telah dirumuskan dalam visi misi dan strategi sekolah bersama dengan Kepala Madrasah, merumuskan program kerja, menyusun rencana anggaran penerimaan dan belanja sekolah menjadi anggaran penerimaan dan belanja sekolah. Wawancara dengan Waka kurikulum "*kami telah merencanakan manajemen gugus kendali mutu untuk dilakukan dengan tujuan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi dalam meningkatkan kompetensi guru dalam menghasilkan mutu pembelajaran*". Sehubungan dengan hal ini, waka kurikulum juga menyebutkan "*kami menetapkan yang program dilakukan dengan cara bermusyawarah yang berazaskan pada kebutuhan dari satuan-satuan*".

Dalam tahap merencanakan proses pembelajaran waka kurikulum menyampaikan, bahwa proses pembelajaran dimulai dari melakukan analisis materi kompetensi dasar, menyusun tujuan pembelajaran, dan ikut merancang pelaksanaan inti dengan menentukan metode, alat media, sumber belajar, dan menyusun rencana pembelajaran yang diarahkan oleh waka kurikulum. Selain itu keterlibatan kepala sekolah dalam program ini yaitu dalam acara rapat staf yang dilaksanakan waka kurikulum pada awal tahun pelajaran dengan memberikan arahan dan pembinaan. Waka kurikulum juga meminta masukan dari staf lain di madrasah dalam program proses belajar mengajar terutama dalam memberikan arahan terhadap pencapaian tujuan sekolah (Purnawanti et al., 2016).

Dengan demikian dalam hal pelaksanaan prinsip manajemen, program dalam bidang pendidikan yang dilakukan waka kurikulum untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menghasilkan mutu pembelajaran di MTsN 2 Kota Palangkaraya. Waka kurikulum melibatkan banyak pihak untuk mencapai program yang mendekati sempurna. Pada program ini secara keseluruhan mengacu kepada visi, misi, dan strategi madrasah yang sudah ditentukan. Perencanaan waka kurikulum dalam meningkatkan kompetensi guru untuk menghasilkan mutu pembelajaran di madrasah, telah tersusun cukup baik dan sistematis, namun penyelenggaraannya masih mendapatkan beberapa kendala. Beberapa kendala yang dihadapi pihak sekolah sebagai pengelola dan pembuat kebijakan manajerial adalah pada sumber daya guru masih ada guru yang belum melengkapi perangkat pembelajaran dan menggunakan metode pembelajaran yang kurang sesuai dengan tema pembelajaran yang berakibat kepada kualitas pembelajaran itu sendiri.

Perencanaan GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya pada hakikatnya adalah proses pengambilan keputusan atas sejumlah alternatif (pilihan) mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauan dan penilaiannya atas hasil pelaksanaannya, yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Proses adalah hubungan tiga kegiatan yang berurutan, yaitu menilai situasi dan kondisi saat ini, merumuskan dan menetapkan situasi dan kondisi yang diinginkan (yang akan datang), dan menentukan apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai keadaan yang diinginkan.

Perencanaan gugus kendali mutu (GKM) dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Kota Palangkaraya. GKM adalah sekelompok orang yang bertanggung jawab untuk mengendalikan dan meningkatkan kualitas suatu produk, jasa, atau proses. Dalam hal ini, GKM dapat dibentuk dengan anggota yang terdiri dari guru-guru MTsN 2 Kota Palangkaraya yang ingin meningkatkan kompetensi profesional mereka. GKM dapat mengadakan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, seperti pelatihan, workshop, diskusi kelompok, dan sebagainya. Dengan mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut, guru-guru dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat meningkatkan kompetensi profesional mereka. Selain itu, GKM juga dapat mengendalikan dan memantau kualitas pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut dapat memberikan manfaat yang optimal bagi guru-guru yang ikut serta.

Perencanaan tidak lepas dari unsur pelaksanaan dan pengawasan termasuk pemantauan, penilaian, dan pelaporan. Pengawasan diperlukan dalam perencanaan agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan. Pengawasan dalam perencanaan dapat dilakukan secara preventif dan represif (Mashar, 2019). Pengawasan preventif merupakan pengawasan yang melekat dengan perencanaannya, sedangkan pengawasan represif merupakan pengawasan fungsional atas pelaksanaan rencana, baik yang dilakukan secara internal maupun secara eksternal oleh aparat pengawasan yang ditugasi (Triwiyanto, 2013).

Pelaksanaan manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya

Dari wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah "*pelaksanaan manajemen gugus kendali mutu di sekolah ini telah kami laksanakan berbagai cara diantaranya saya melakukan koordinasi dengan berbagai dewan guru terkait langkah apa yang akan diambil sekolah untuk kita dapat meningkatkan kompetensi*". Hasil penelitian terkait dengan pelaksanaan GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya telah dilakukan dengan cara mengkoordinasikan para guru yang kualifikasinya S-1 (Strata Satu) untuk melanjutkan studi S-2 (Strata Dua) dan S-2 ke S-3 secara kelompok maupun perorangan dengan ketentuan kegiatan PBM dengan para peserta didik tidak terganggu, mengikuti pendidikan seperti penataran guru, pembinaan guru. Pelaksanaan dalam mengajar untuk menyiapkan langkah-langkah dalam mengajar mulai dari penyiapan Pelajaran sampai dengan persiapan latihan di ruangan mikro teaching, Pelaksanaan lomba mengajar secara terpusat, Pelaksanaan pengembangan sarana perpustakaan, menambah jumlah buku dan melakukan kerjasama dengan berbagai instansi yang terkait dengan Jurusan yang dimiliki oleh madrasah. Selain itu untuk menggali potensi peserta didik, madrasah melakukan penjarangan peserta didik melalui kegiatan seleksi, Pelaksanaan Inventarisasi data potensi sumber dengan latar belakang kemampuan yang dimilikinya, sumber daya sarana prasarana yang dimiliki, sumber daya yang digali, Mutu Pembelajaran yang diharapkan, serta tingkat partisipasi dan dukungan masyarakat yang bisa dioptimalkan. Berkaitan dengan pelaksanaan program madrasah agar berjalan lancar dan efektif, maka upaya Waka Kurikulum yang dilakukan bertitik tolak pada prinsip-prinsip:

1. Adanya pemahaman yang baik tentang GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dengan melibatkan seluruh staf sekolah dengan memberikan peran dan tugas secara proporsional dan profesional.
2. Kesiapan dan komitmen yang tinggi dari semua unsur yang terlibat pada pelaksanaan GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.
3. Adanya pembagian tugas yang jelas dari Waka Kurikulum.
4. Adanya pengawasan yang efektif terhadap pelaksanaan GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru
5. Selalu berupaya mencari jalan pemecahan terhadap setiap hambatan yang ditemukan dalam pelaksanaan GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.
6. Adanya pertanggungjawaban yang baik dan jujur atas pelaksanaan program sekolah.

Dalam pelaksanaan program kegiatan belajar mengajar Waka Kurikulum melakukan beberapa tindakan yaitu:

1. Memberikan motivasi kepada guru berupa memenuhi keperluan berbagai macam peralatan atau media untuk mendukung proses belajar mengajar serta memberikan honor mengajar dan penghargaan dengan ucapan, pemberian hadiah dan bentuk lain yang bersifat motivasi, secara formal guru yang berprestasi diajukan untuk mendapatkan promosi sesuai dengan peraturan kedinasan. Berkaitan dengan motivasi, pimpinan sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi secara strata dan mengikuti diklat. Senada dengan arahan dari pimpinan untuk memberikan penghargaan (reward) kepada guru.

2. Memberikan pembinaan kepada guru dengan melibatkan dalam seminar-seminar, pendidikan dan latihan, melakukan diskusi intern, menyediakan buku sumber pengetahuan dan meningkatkan kompetensi guru secara profesional. Sedangkan pembinaan secara rutin dan berkala waka kurikulum sebulan sekali, bahkan melibatkan tim pengawas kepala sekolah serta lembaga-lembaga lain yang kompeten.
3. Memberikan pembinaan kepada guru dengan melibatkan dalam diklat dan pembinaan penataran terpusat dan tersebar, melakukan diskusi intern, dengan menyediakan buku sumber pengetahuan dan meningkatkan kompetensi guru secara profesional. Selain itu diadakan pembinaan secara rutin dan berkala sebulan sekali, bahkan melibatkan tim pengawas dari kepala madrasah serta lembaga-lembaga lain yang kompeten.
4. Pengembangan yang dilakukan oleh waka kurikulum dalam meningkatkan kompetensi guru dalam menghasilkan mutu pembelajaran, yaitu dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya baik secara formal maupun informal. Sedangkan untuk mengembangkan proses pembelajaran itu sendiri yaitu dengan penambahan sarana dan prasarana yang menunjang dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar di madrasah, serta pemanfaatan secara optimal dari sarana dan prasarana (alat instruksi dan alat pertolongan instruksi) yang tersedia dan pengembangan model pembelajaran manusia dewasa.

Pelaksanaan GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya sebagai gerakan nyata di lapangan yang tidak terlepas pembinaan waka kurikulum untuk profesional guru. Kualitas perilaku pembinaan tersebut tergantung pada pemahaman waka kurikulum mengenai tujuan pembinaan profesional. Jika dianalisis, tingkat kualitas perilaku pembinaan sebagaimana berwujud: (1) memperhatikan, (2) mengerti atau memahami (3) membantu dan membimbing, (4) memupuk evaluasi diri bagi perbaikan dan pengembangan, (5) memupuk kepercayaan diri, dan (6) memupuk, mendorong bagi pengembangan inisiatif dan kreativitas. Konsekuensi dari upaya peningkatan pelayanan terhadap guru, mereka dituntut oleh suatu kenyataan, bahwa peningkatan mutu pendidikan terletak pada kemampuan profesionalisme guru dalam meningkatkan layanan pembelajaran terhadap peserta didik, oleh sebab itu dikembangkan sikap responsif guru untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pelaksanaan dan program pembelajaran peserta didik melalui kegiatan sebagai berikut; (1) guru dituntut untuk mempelajari, memahami dan menerapkan pedoman berupa petunjuk induk (jukin), petunjuk administrasi (jukmin), dan petunjuk teknis (juknis) untuk peningkatan pengelolaan pembelajaran. (2) guru dituntut meningkatkan pengelolaan pembelajaran melalui pemberdayaan, fasilitas belajar mengajar yang tersedia alinsalongins seperti alat musik dan berupaya menciptakan sendiri media belajar mengajar yang belum ada, (3) guru dituntut menciptakan kondisi belajar mengajar yang menarik, menyenangkan dan kreatif dan inovatif, (4) guru diberi dorongan untuk selalu kreatif dan inovatif terhadap setiap perubahan yang terjadi dalam bidang pendidikan.

Agar pelaksanaan GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan mudah dan tidak menemukan hambatan-hambatan yang berarti pembinaan oleh waka kurikulum menerapkan disiplin. Apabila terdapat siswa tidak bisa hadir harus mengutarakan atau menginformasikan alasan yang jelas, apabila alasan yang dikemukakan logis dan masuk akal, maka organisasi akan memakluminya, tapi apabila alasan itu tidak rasional dan berulang-ulang, jelasnya tidak disiplin (Rohman, 2017). Pelaksanaan di bidang penyelenggaraan pendidikan yaitu berpedoman pada kurikulum, mengkoordinir pengumpulan paket instruksi, memverifikasi laporan mengajar guru, mengkoordinir pengumpulan perangkat mengajar guru, membuat arsip penyerahan soal-soal, mengarsipkan soal-soal, dan daftar hadir peserta serta membuat saran masukan acara pendidikan kurikulum yang diselenggarakan sekolah sesuai perkembangan dunia pendidikan, visi misi (Rivayanti et al., 2020).

Evaluasi GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya

Hasil penelitian bahwa evaluasi GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya sangat dibutuhkan karena untuk mengukur tingkat berhasil dan tidaknya kegiatan. Waka Kurikulum bersama Guru, dan melakukan evaluasi GKM untuk mengukur sejauhmana tingkat keberhasilan GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya. Berkaitan dengan ini, pelaksanaan evaluasi GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya yang dilakukan oleh waka kurikulum meliputi 6 komponen pendidikan sesuai program penyelenggaraan pendidikan.

1. Pengevaluasian terhadap kegiatan program yang direncanakan dengan aplikasi di lapangan, dilaksanakan bersama-sama, terutama oleh kepala madrasah di samping itu juga, kegiatan evaluasi yang dilakukan waka kurikulum,

2. juga terhadap jalannya organisasi madrasah, setelah pendidikan berakhir, waka kurikulum melaksanakan rapat evaluasi yang diikuti oleh seluruh guru, baik guru maupun, begitu selanjutnya sampai kegiatan madrasah rutin berjalan sesuai periode dan jadwal kalender perencanaan pendidikan di madrasah berupa kegiatan dan laporan selesai penyelenggaraan perjenis dan macam pendidikan.
3. Evaluasi proses belajar mengajar meliputi ujian teori dan praktik, dan observasi sikap (afektif) berdasarkan penghitungan nilai (nilai tugas, formatif, dan sumatif) dan penyelenggaraan jasmani, hal tersebut untuk mengukur dan menghasilkan mutu pembelajaran yang kompetitif terhadap mutu pembelajaran dan kompetensi guru.
4. Pengawasan dan evaluasi dilakukan oleh waka kurikulum dan staf penyelenggara pendidikan.
5. *Controlling* (pengawasan). Kontrol mempunyai peranan atau kedudukan yang penting sekali dalam manajemen, mengingat mempunyai fungsi untuk menguji apakah pelaksanaan kerja teratur tertib, terarah atau tidak.
6. Walaupun *planning, organizing, actuating* baik, tetapi apabila pelaksanaan kerja tidak teratur, tertib dan terarah, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dengan demikian kontrol mempunyai fungsi untuk mengawasi segala kegiatan agar tertuju kepada sarasannya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Hambatan manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya

Hasil wawancara dengan waka kurikulum, guru, dan dokumentasi bahwa beberapa hambatan manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya terdapat kekurangan diantaranya kekurangan pada jumlah guru, penempatan SDM di belum sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi guru namun masih berorientasi pada giliran penugasan. Mutu SDM masih kurang, penguasaan terhadap ilmu teknologi belum maksimal, sebagai motivasi guru yaitu dalam pengembangan karier yang seharusnya melalui jabatan fungsional bukan pada jabatan struktural saja, Sedangkan diketahui bahwa jabatan fungsional belum tersedia. sarana prasarana yang masih kurang mendukung terhadap proses pembelajaran. Hasil evaluasi ini selanjutnya waka kurikulum mengkoordinasikannya dengan kepala madrasah yang hasilnya dapat dipergunakan sebagai bahan penyempurnaan pelaksanaan program kerja ke depan.

Hasil penelitian ini juga menemukan hambatan terkait kompetensi pedagogik dimana kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya masih kurang dimiliki oleh guru. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di madrasah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Masalah lain yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu kompetensi guru dalam berbahasa Inggris. Kompetensi ini juga berhubungan dengan kompetensi profesional karena dalam lingkup kompetensi tersebut guru dituntut untuk mengembangkan keilmuan. Kemampuan untuk menguasai Bahasa Inggris sangat penting karena banyak literatur yang ditulis dalam Bahasa Inggris dan sangat baik untuk dijadikan sebagai bahan untuk menunjang profesi guru baik dalam melakukan penelitian dan mendesain pembelajaran. Selain itu keterampilan berbahasa Inggris dibutuhkan karena banyak aplikasi komputer dan website yang menggunakan Bahasa Inggris. Sedangkan penggunaan aplikasi dan website merupakan suatu hal yang juga dituntut untuk dikuasai oleh guru sebagaimana dipersyaratkan oleh undang-undang. Sebagai salah satu faktor yang ikut berperan dalam menyukseskan pendidikan, guru sebaiknya dibekali dengan pendidikan yang mumpuni baik secara pedagogis maupun sesuai dengan keilmuan tertentu yang ditekuninya. Seperti misalnya guru Bahasa Inggris, tentu harus menguasai bidang Bahasa Inggris dan juga cara mengajarkannya. Guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya dalam poin keempat disebutkan bahwa yang dimaksud dengan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Al Rasyid, 2015). Dengan demikian untuk mengemban profesi guru diperlukan pendidikan serta pelatihan sebelum guru terjun ke lapangan untuk melaksanakan tugasnya (A'yun & Fauzi, 2021).

Solusi manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya

Berdasarkan hasil wawancara dengan waka kurikulum, guru, dan dokumentasi bahwa solusi manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya sebagai berikut:

1. Diberikan perkuatan SDM yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi guru pada bidang fungsi dan keguruan
2. Kepala madrasah dapat memberikan pengembangan umum yang erat kaitannya dengan peningkatan mutu secara global yang terintegrasi dengan pendidikan secara nasional
3. Memberikan porsi kerja yang merata sesuai dengan keterampilan dan ilmu yang dimilikinya. Dimana waka kurikulum dapat memberikan penugasan mengajar menyesuaikan dengan mata pelajaran sesuai dengan latar belakang pendidikan guru
4. Pengembangan karier melalui jabatan fungsional berdasarkan perhitungan kredit point dan akreditasi
5. Memberikan kebebasan kepada guru untuk meningkatkan pendidikan atau kesempatan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini yang menjadi fokus dan perhatian utama waka kurikulum. Adapun target yang ingin dicapai oleh pihak madrasah adalah semua guru mampu mengembangkan kemampuan akademik.
6. Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti penataran-penataran dan diklat.
7. Peningkatan honor mengajar guru
8. Memberikan dorongan dan motivasi kerja kepada guru

Berdasarkan hasil penelitian bahwa solusi manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya menunjukkan bahwa para guru sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan ideal karena tidak ditemukan keluhan-keluhan dari peserta didik atas layanan yang diberikan guru dan *performance* guru sudah tinggi. Tingginya *performance* guru, *performance* guru terlihat dari kedisiplinan guru seperti tepat waktu masuk mengajar, tidak meninggalkan peserta didik sebelum waktu mengajar habis, absensi kehadiran baik, nilai disetor tepat waktu, mengajar dengan metode yang bervariasi, dan mengikuti kegiatan-kegiatan lain. Penelitian ini juga menemukan bahwa solusi manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya telah tersusun cukup baik dan sistematis sesuai dengan prinsip pemahaman yang sama komitmen dan bertanggung jawab pelaksanaan dilakukan dalam rangkaian kegiatan yang terencana meliputi seluruh komponen program kegiatan sekolah dengan program-program inovatif yang sesuai dengan kebutuhan, agar visi misi lembaga tercapai, dan evaluasi dilaksanakan sebagai motivasi dari program, sehingga pembinaan dan pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran, yang efektif dapat tercapai (Matthew B Miles, A Michael Huberman, 2014). Berdasarkan hasil dari temuan penelitian ini, maka kami memberikan saran untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian terkait gugus kendali mutu dengan memperhatikan kompetensi apa yang perlu dikembangkan untuk setiap guru untuk meningkatkan profesional guru.

Simpulan

Manajemen Gugus Kendali Mutu (GKM) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MTsN 2 Kota Palangkaraya telah berjalan sesuai dengan tujuan dalam meningkatkan kompetensi diri menjadi guru profesional dengan memiliki kemampuan struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung dan mampu membimbing peserta didik menjadi siswa yang unggul melalui meningkatnya mutu pembelajaran walaupun belum optimal karena masih menghadapi kendala yaitu pada jumlah guru, penempatan SDM belum sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi, mutu SDM masih kurang, dan penguasaan guru terhadap ilmu teknologi belum maksimal sehingga solusinya dilakukan melalui guru diberikan pelatihan agar SDM memiliki kompetensi yang baik, mengajar sesuai dengan bidangnya, pengembangan karier melalui jabatan fungsional berdasarkan perhitungan angka kredit, memotivasi guru untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti penataran-penataran dan diklat, peningkatan honor mengajar guru, melakukan supervisi klinis kepada semua guru mata pelajaran, dan melakukan penilaian terhadap perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru. Sementara kesimpulan secara khusus yang ditemukan dalam penelitian ini; (1) Perencanaan manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional telah tersusun secara sistematis walaupun belum optimal. (2) Pelaksanaan manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru menghasilkan kesamaan pemahaman tentang program pendidikan dengan melibatkan seluruh staf penyelenggaraan sekolah dengan memberikan peran dan tugas secara proporsional dan profesional. (3) Evaluasi manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dilakukan dalam rangkaian kegiatan yang terencana. (4) Hambatan manajemen GKM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru berkaitan dengan karier guru. (5) Solusi manajemen GKM dalam

meningkatkan kompetensi profesional guru telah tercapai sesuai harapan, hal ini dibuktikan pada tingkat kelulusan yang mencapai maksimal tiap tahunnya.

Referensi

- A'yun, Q., & Fauzi, I. (2021). Standarisasi Mutu Lulusan sebagai Kesiapan Mahasiswa Calon Guru Profesional pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. *Journal of Islamic Education Research*, 2(2), 183–198.
- Ahsan, M. (2019). Developing a Management Model of PAI Teachers' Competency Improvement Based on Online Networks. *The Journal of Educational Development JED*, 7(1), 24–32.
- Al Rasyid, H. (2015). Fungsi Kelompok Kerja Guru Bagi Pengembangan Keprofesionalan Guru Sekolah Dasar. *Sekolah Dasar*, 24(2), 143–150.
- Alwis, A., Z., S. M., Effendi, M., & Jama, J. (2020). Developing Academic Supervision Model To Improve Islamic Education (PAI) Teachers' Performance At Madrasah Aliyah (Islamic Senior High Schools). *Digital Press Social Sciences and Humanities*, 6, 00014.
- Apriyano, H., & Rachmi, H. (2022). Program Pengembangan Manajemen Diklat Peningkatan Kompetensi Profesionalisme Di Sekolah Dasar Kabupaten Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 718–735.
- Badrudin, Hidayat, W., Irawan, A., & Romdoni, A. (2021). Teacher Competency And Online Learning Management As Exploration Of Factors Affecting Strengthening Student Character Education. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 05(03), 157–168.
- Daheri, M. (2022). Religious Moderation, Inclusive, and Global Citizenship as New Directions for Islamic Religious Education in Madrasah. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 64–77.
- Darmuh, M. M., & Ramdani, R. (2022). An Analysis and Evaluation toward the Implementation of Teacher Competency Test in Makassar, South Sulawesi, Indonesia. *Journal La Edusci*, 3(3), 13–23.
- Eady, C. K., & Zepeda, S. J. (2007). Evaluation , Supervision , and Staff Development under Mandated Reform : The Perceptions and Practices of Rural Middle School Principals 2-The Rural Educator. *The Rural Educator*, 28(2), 1–7.
- Fadillah, H., Trisnamansyah, S., Insan, H. S., & Sauri, S. (2021). Strategy of Integrated Salaf Curriculum in Madrasah Aliyah to Improve the Graduates' Quality. *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(4), 656.
- Grammens, M., Voet, M., Vanderlinde, R., Declercq, L., & De Wever, B. (2022). A systematic review of teacher roles and competences for teaching synchronously online through videoconferencing technology. *Educational Research Review*, 100461.
- Hamdi, S., Wahdah, N., Ahmadi, & Musthofa, K. (2022). The Problem of Implementation of Islamic Education Curriculum In The Aspect Of Moderation Learning and Hots Evaluation. *Edureligia : Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 06(01), 21–36.
- Hamid, M. A., Sutaman, S., Natsir, M., & Muhammad Salih, I. O. (2022). The Development of an Evaluation Instrument for the Implementation of the Arabic Language Curriculum in Islamic High School. *Jurnal Al Bayan: Jurnal Jurusan Pendidikan Bahasa Arab*, 14(1), 242–257.
- Islam, J. P., & Vol, M. (2022). Management of Teacher Competency Development in the Madrasah Ibtidaiyah Negeri Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme Vol.*, 4(1), 271–278.
- Ittihad. (2018). Manajemen Gugus PAUD dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAUD di Gugus 1 PAUD desa Kalijsa Lombok Timur. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 52–68.
- Khairani, E., Hanafiah, Iriantara, Y., & Sauri, H. S. (2022). Community Participation in the Adiwiyata Program for Strengthening Character Education of MAN Students in South Kalimantan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 7(1), 399–410.
- Lawotan, Y. E. (2019). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Sd Katolik 143 Bhaktyarsa Maumere. *Jurnal Pendidikan*, 7(2), 10–20.
- Le, H. Van. (2021). The Vietnamese educators and students ' perception towards high school teacher training activities according to competency-based education. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 12(4), 112–118.
- Linh, L. T. (2021). Teaching competency of Secondary School Teachers : Practical Survey in The North Mountainous Area of Vietnam. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 12, 1–8.
- Mashar, A. (2019). Manajemen Strategik Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 4(1), 39–54. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5268>

-
- Matthew B Miles, A Michael Huberman, and J. S. (2014). Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen pengembangan mutu guru yang ada di SDN Sarirogo, Sidoarjo. Tempat penelitian berlokasi di Jl Raya Sarirogo No 2, Desa Sarirogo, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo. *Pen. Tarbawi STAI Al-Fitrah*, 10(2), 34.
- Purnawanti, E., Mustiningsih, & Burhannudin. (2016). Supervisi Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Gugus Sekolah. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian Dan Pengembangan*, 1(2), 159–164.
- Rahman, A., Wasliman, I., Hanafiah, H., & Iriantara, Y. (2021). The Implementation of Strengthening Character Education Program through Scouts Extracurricular Activities in Islamic Senior High School. *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(4), 633.
- Rahman, T., Wasliman, I., Muttaqien, K., & Sauri, R. S. (2021). Accreditation Policies Implementation to Improve Performance Quality in Madrasah. *International Journal Of Educational Review*, 3(2), 124–144.
- Rivayanti, Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 10–17.
- Rohman, N. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perspektif Manajemen Mutu Terpadu Studi Kasus Di Sdut Bumi Kartini Jepara. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(2).
- Roosmawati, E., Wahidin, D., Muchtar, H. S., & Sauri, R. S. (2022). Management of Continuing Professional Development on Madrasah Aliyah Negeri Teachers to Improve Pedagogic Competence. *International Journal of Educational Review*, 4(1), 13–27.
- Sadat, F. A. (2020). Implementasi Kurikulum 2013 Untuk Peningkatan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Dalam Menghadapi Abad 21. *Tsaqofatuna*, 4(2), 15–37.
- Saihu, S. (2020). the Urgency of Total Quality Management in Academic Supervision To Improve the Competency of Teachers. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(02), 297.
- Samsudin, M., Shodiq, S. F., Manan, N. A., Jannah, W. N., Wachidi, W., Rusdarti, R., & Dasuki, M. (2021). Developing Management and Leadership Training Innovation Program for Higher Education at Muhammadiyah Universities. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 4(1), 57–70.
- Suriansyah, A., & Effendi, R. (2019). Effect of Academic Supervision and School Culture on Teacher's Teaching Quality in Public Islamic Senior High School Banjarmasin. *Journal of K6, Education, and Management*, 2(2), 126–132.
- Triwiyanto, T. (2013). Pemetaan Mutu Manajemen Berbasis Sekolah Melalui Audit Manajemen Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 24(2), 125–134. <http://repository.unp.ac.id/433/>
- Yapandi, Y., & Rustam, A. (2022). Role of Religious Education Institutions in West Kalimantan Social Life, Multicultural Education, and Religious Moderation. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 1305–1318.
- Yusuf, H. T. (2022). Teachers Evaluation of Concurrent and Consecutive Teacher Education Models in South-west, Nigeria. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 4(2), 107–117.
- Zaqiah, Q. Y., Suhendar, D., & Maryani, N. (2018). Evaluation of Teacher Performance to Quality Learning in Madrasah Aliyah (A Comparative Study between Madrasah Aliyah Model and Non-Model Madrasah Aliyah in West Java). *Proceedings of the International Conference on Islamic Education (ICIE 2018)*, 261(Icie), 178–183.