

Manajemen Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Di Madrasah

Beny Sintasari

STIT Al Urwatul Wutsqo Jombang
e-mail: sintasari398@gmail.com

ABSTRACT: This research aims to analyze the management of competency development for teaching staff at MA Darul Ulum Bandung Jombang. The method used is qualitative with data collection techniques through observation, interviews and documentation. The research results show that the professionalism competency of teaching staff at MA Darul Ulum Bandung Jombang has reached a good level. This competency development occurs through an effective planning, implementation and evaluation process. Planning is carried out through regular supervision and work meetings to identify teacher training needs. Implementation is carried out through training and workshops which teaching staff must attend every year. Evaluation is carried out after training or workshops to evaluate the achievements and success of teaching staff. Thus, it can be concluded that MA Darul Ulum Bandung Jombang has succeeded in managing and increasing the professional competence of its teaching staff, which is an important basis for improving the quality of education at the institution.

Keywords: *Management, Competency Development of Educators*

ABSTRACT: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen pengembangan kompetensi tenaga pendidik di MA Darul Ulum Bandung Jombang. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di MA Darul Ulum Bandung Jombang telah mencapai tingkat yang baik. Pengembangan kompetensi tersebut terjadi melalui proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang efektif. Perencanaan dilakukan melalui supervisi berkala dan rapat kerja untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan guru. Pelaksanaan dilakukan melalui pelatihan dan workshop yang wajib diikuti oleh tenaga pendidik setiap tahun. Evaluasi dilakukan pasca-pelatihan atau workshop untuk mengevaluasi pencapaian dan kesuksesan tenaga pendidik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa MA Darul Ulum Bandung Jombang berhasil dalam mengelola dan meningkatkan kompetensi profesionalisme tenaga pendidiknya, yang menjadi dasar penting bagi peningkatan mutu pendidikan di lembaga tersebut.

Kata Kunci : Manajemen, Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik

Pendahuluan

Madrasah menghadapi tantangan yang kompleks dalam memperkuat kompetensi tenaga pendidiknya (Apdila, 2021). Terbatasnya akses terhadap sumber daya, baik secara finansial

maupun infrastruktur, menjadi hambatan utama. Selain itu, kurangnya kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan profesional yang berkualitas juga menjadi permasalahan serius (Indana, 2023). Tidak ketinggalan, adopsi teknologi pendidikan yang relevan juga menjadi tantangan tersendiri, sering kali karena keterbatasan infrastruktur atau kurangnya pengetahuan tentang penerapan teknologi tersebut. Ditambah lagi, kurikulum dan metode pembelajaran yang belum sepenuhnya mendukung perkembangan kompetensi para guru menjadi faktor tambahan yang perlu diatasi (Solechan & Ma'rifah, 2023). Dengan mengatasi tantangan-tantangan ini, madrasah dapat memperkuat kompetensi tenaga pendidiknya dan meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka tawarkan.

Dalam mengatasi tantangan tersebut, diperlukan pendekatan yang berbasis pada kolaborasi antar berbagai stakeholder, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, organisasi masyarakat, dan dunia industri. Kolaborasi ini menjadi kunci dalam menyediakan program pelatihan dan pengembangan profesional yang terjangkau dan relevan bagi para pendidik madrasah. Selain itu, melalui kerja sama ini, dapat diberikan akses yang lebih luas terhadap teknologi pendidikan yang dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran di madrasah. Pembentukan jejaring kerja sama antar-madrasah dan lembaga pendidikan lainnya juga menjadi strategi penting dalam berbagi sumber daya, pengalaman, dan praktik terbaik guna meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, penting juga untuk memperkuat peran kepemimpinan dalam madrasah untuk memastikan bahwa strategi pengembangan kompetensi tenaga pendidik diintegrasikan secara efektif dalam rencana pengembangan institusi secara keseluruhan. Kepemimpinan yang visioner dan inklusif dapat membantu memotivasi dan membimbing tenaga pendidik dalam mencapai potensi mereka yang penuh (Nurkhasanah dkk., 2023). Dengan adanya kepemimpinan yang proaktif dan terarah, madrasah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional bagi seluruh anggota staf, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang disediakan.

Penting untuk mengadopsi pendekatan yang menyeluruh dalam pengembangan kompetensi tenaga pendidik, yang mencakup aspek-aspek seperti peningkatan keterampilan akademik, kemampuan pedagogis, penguasaan teknologi informasi, serta pengembangan karakter dan nilai-nilai spiritual (Mansur & Mirrota, 2023). Dengan pendekatan ini, para pendidik akan memiliki landasan yang kokoh dalam memberikan pembelajaran yang berdaya guna dan memenuhi kebutuhan siswa secara holistik, tidak hanya secara akademis tetapi juga secara sosial dan spiritual.

Dengan demikian, manajemen pengembangan kompetensi tenaga pendidik di madrasah haruslah menjadi bagian integral dari upaya lebih luas dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam secara keseluruhan, dengan tetap memperhatikan keunikan dan tantangan yang dimiliki oleh masing-masing madrasah (Solechan dkk., 2023). Hal Ini berarti pengembangan kompetensi tenaga pendidik tidak hanya menjadi prioritas internal madrasah, tetapi juga merupakan kontribusi aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam secara nasional atau bahkan global. Dalam konteks ini, penting bagi setiap madrasah untuk mengakui perbedaan konteks dan kebutuhan mereka sendiri sambil tetap berpegang pada prinsip-prinsip pendidikan Islam yang mendasar.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Sebab, studi kasus memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti (Rahardjo, 2017). Dengan mendokumentasikan kasus secara terperinci, peneliti dapat mengumpulkan beragam data dan informasi yang kaya tentang situasi yang sedang diselidiki. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Yuhana & Aminy, 2019). Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Uji keabsahan data dalam penelitian ini meliputi uji, *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktifitas dalam analisis data antara lain *data reduction*, *data display*, *verification/conclusion drawing* (Kusumastuti & Khoiron, 2019)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kompetensi Profesionalisme Tenaga Pendidik di MA Darul Ulum Bandung Jombang

Kompetensi guru merupakan kemampuan guru untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan kewajiban pembelajaran secara profesional dan bertanggung jawab (Azizah dkk., 2024). Saragih menyatakan bahwa kompetensi minimal seorang guru baru adalah menguasai keterampilan mengajar dalam hal membuka dan menutup pelajaran, bertanya, memberi penguatan, dan mengadakan variasi mengajar. Kerangka kompetensi guru dijelaskan dalam sembilan dimensi sebagai bidang kompetensi, kompetensi penelitian, kompetensi kurikulum, kompetensi belajar seumur hidup, kompetensi social-

budaya, kompetensi emosional, kompetensi komunikasi, kompetensi informasi dan teknologi komunikasi (TIK), dan kompetensi lingkungan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di MA Darul Ulum Bandung Jombang mendapatkan bahwa kompetensi profesionalisme tenaga pendidik sudah cukup baik. Hal ini berdasarkan latar belakang pendidikan tenaga pendidik sudah sesuai dengan mata pelajaran yang diampu sehingga tenaga pendidik mampu menyampaikan materi kepada siswa dengan keilmuan yang dimiliki oleh seorang tenaga pendidik. Hal ini sesuai dengan teori Payong dalam bukunya yang berjudul Sertifikasi profesi guru (konsep dasar, problematika dan implementasinya, yang mengatakan bahwa Kompetensi profesional terkait dengan penguasaan terhadap struktur keilmuan dari mata pelajaran yang diajarkan secara luas dan mendalam sehingga dapat membantu guru membimbing siswa untuk menguasai pengetahuan atau keterampilan secara optimal (Payong, 2011). Seorang guru harus mampu menguasai materi pembelajaran yang dibuktikan dengan menyusun perangkat pembelajaran. Sholeh mengungkapkan bahwa perencanaan pembelajaran sangat penting karena seorang guru sejenis apapun punya keterbatasan. Keterbatasan tersebut harus disadari sepenuhnya untuk diantisipasi agar ketika di tengah siswa-siswanya mampu menjadi motivator dalam proses pembelajaran yang mencerdaskan (Abnisa, 2024). Mewujudkan madrasah yang berkualitas diperlukan tenaga pendidik yang berkualitas. Seperti yang dilakukan tenaga pendidik di MA Darul Ulum Bandung Jombang yang melaksanakan tugasnya sebagai pengajar terlebih dahulu mempersiapkan bahan pembelajaran demi mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Sebelum proses pembelajaran berlangsung tenaga pendidik harus mempersiapkan bahan yang diperlukan dalam proses pembelajaran yaitu seperti, RPP, metode, media dan alat yang diperlukan dalam pembelajaran agar tenaga pendidik dapat melaksanakan tugas sebagai pengajar.

Pembelajaran yang baik disesuaikan dengan karakteristik peserta didik yang dihadapi (Abidin, 2016). Sanaky menyatakan guru harus memiliki pemahaman akan sifat, ciri anak didik dan perkembangannya, mengerti beberapa konsep pendidikan yang berguna untuk membantu siswa, menguasai beberapa metode mengajar yang sesuai dengan materi pelajaran dan perkembangan siswa, menguasai sistem evaluasi yang tepat dan baik. Berdasarkan hasil temuan di MA Darul Ulum Bandung Jombang bahwasannya tenaga pendidik selalu membuka ruang kepada peserta didik untuk menyampaikan aspirasinya ataupun pertanyaan terkait pelajaran yang disampaikan. Dengan adanya hubungan keterbukaan antar tenaga pendidik dan siswa maka dapat menjadikan iklim kelas yang kondusif dan suasana kelas menjadi harmonis

sehingga pelajaran yang disampaikan oleh tenaga pendidik bisa diterima oleh siswa dengan baik.

Seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran harus ada hasil yang menunjukkan perkembangan dari peserta didik yang diajar. Apabila hasil pembelajaran tidak mengalami perubahan maka tidak terjadi proses belajar (Masrufa & Qomaria, 2023). Proses belajar ditunjukkan dengan adanya perubahan tingkah laku dari sebelumnya. Kemampuan guru ditangguhkan dalam menilai kemampuan peserta didik baik secara pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan pada pembelajaran tertentu. Penilaian dibedakan menjadi dua jenis yaitu penilaian proses dan penilaian hasil pembelajaran. Penilaian proses dilakukan seorang guru selama pembelajaran berlangsung dengan mengamati perkembangan peserta didik sedangkan penilaian hasil yaitu menguji kompetensi yang diajarkan untuk melihat hasil yang diperoleh (Pramana & Putra, 2019). Salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kemampuannya dalam melakukan penilaian, baik terhadap proses maupun produk pembelajaran. Evaluasi yang dilakukan oleh tenaga pendidik di MA Darul Ulum Bandung Jombang telah berjalan dengan baik. Hal ini terutama disebabkan oleh kebiasaan tenaga pendidik dalam memberikan tugas kepada siswa, yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana pemahaman siswa terhadap materi yang telah diajarkan. Tugas-tugas tersebut membantu dalam menilai apakah siswa telah memahami penjelasan dari tenaga pendidik atau masih memerlukan bantuan lebih lanjut.

2. Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Tenaga Pendidik

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisinya saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Dari konsep tersebut, perencanaan sumber daya manusia dipandang sebagai proses linear, dengan menggunakan data dan proses masa lalu (short-term) sebagai pedoman perencanaan dimasa depan (long-term) (Hasan S.R., 2016). Perencanaan pengembangan tenaga pendidik merupakan suatu kegiatan yang terstruktur dalam peningkatan kualitas melalui program-program pendidikan dalam pelatihan, workshop, serta lainnya (Sya & Hasan, 2016). Di MA Darul Ulum Bandung Jombang, perencanaan pengembangan kompetensi profesional bagi tenaga pendidik tidak hanya terbatas pada proses supervisi berkala dan rapat kerja, tetapi juga melibatkan pendekatan yang lebih aktif dalam mendengarkan serta menanggapi kebutuhan pelatihan yang spesifik dari para guru. Melalui kolaborasi antara manajemen sekolah dan staf pengajar, strategi pengembangan yang

berkelanjutan dapat disusun dengan memperhatikan tren pendidikan terkini serta evaluasi yang terus-menerus terhadap kinerja individu.

Perencanaan adalah proses untuk memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan dikejar selama periode waktu mendatang dan apa yang akan dilakukan agar mencapai tujuan tersebut. Perencanaan haruslah mendahului semua aktifitas manajemen agar organisasi sukses dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, proses perencanaan merupakan salah satu proses penentuan tujuan dan sasaran yang akan dicapai dengan menentukan orang, program, cara maupun waktu untuk melaksanakannya guna mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Dalam kaitannya dengan tahapan ini, secara lebih praktis terdapat beberapa kegiatan yang lazim dilakukan. Diantaranya, perumusan tujuan yang ingin dicapai, pemilihan program untuk mencapai tujuan, identifikasi dan pengarahan sumber yang jumlahnya selalu terbatas (Utama & SE, 2020).

Berdasarkan hasil temuan peneliti, diketahui bahwa kepala madrasah memiliki peran penting dalam pengembangan kompetensi profesionalisme tenaga pendidik. Salah satu cara yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan melakukan supervisi secara terus-menerus. Supervisi ini mencakup pemantauan terhadap kegiatan tenaga pendidik baik di dalam kelas maupun di luar kelas, seperti dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pelatihan-pelatihan. Pemantauan ini dilakukan secara rutin untuk memastikan bahwa setiap tenaga pendidik menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, pemantauan ini juga berfungsi untuk mengidentifikasi kekurangan atau kelemahan yang ada dalam pelaksanaan tugas tenaga pendidik. Dengan demikian, kepala madrasah dapat memperoleh informasi yang akurat mengenai area-area yang memerlukan perbaikan atau pengembangan lebih lanjut. Setelah mengidentifikasi kekurangan tersebut, kepala madrasah dapat merencanakan langkah-langkah pengembangan lanjutan. Ini bisa berupa pelatihan tambahan, workshop, atau program pengembangan profesional lainnya yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Dengan pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan ini, diharapkan kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di madrasah dapat terus meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di madrasah tersebut..

b. Pelaksanaan

Kegiatan pengembangan tenaga pendidik sangat bergantung pada metode yang digunakan, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan kegiatan tersebut ditentukan oleh metode yang diterapkan (Muspawi, 2021). Pengembangan tenaga pendidik bertujuan untuk meningkatkan kinerja serta memperbaiki kepuasan kerja. Pelatihan dan workshop

merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari metode pengembangan tenaga pendidik secara menyeluruh.

Metode yang diterapkan dalam pengembangan tenaga pendidik memainkan peran krusial dalam menentukan efektivitas program tersebut (Marayasa dkk., 2017). Oleh karena itu, keberhasilan kegiatan pengembangan sangat bergantung pada pemilihan dan penerapan metode yang tepat. Tujuan utama dari pengembangan tenaga pendidik adalah untuk meningkatkan kinerja profesional serta memperbaiki kepuasan kerja mereka. Dalam konteks ini, pelatihan dan workshop menjadi komponen integral dari pendekatan holistik terhadap pengembangan tenaga pendidik, karena keduanya menawarkan kesempatan untuk memperoleh keterampilan baru, memperdalam pengetahuan, dan berbagi pengalaman praktis yang dapat langsung diterapkan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, pengembangan tenaga pendidik melalui pelatihan dan workshop dapat berdampak signifikan dalam menciptakan tenaga pendidik yang lebih kompeten dan termotivasi.

Pelaksanaan pelatihan di MA Darul Ulum Bandung Jombang dilakukan dengan berbagai alasan, antara lain: 1) kebutuhan pendidik akan pengetahuan dan keterampilan baru, 2) pendidik harus memahami proses belajar, memahami peserta didik, serta memahami pentingnya berbagai pengalaman dan pengetahuan, 3) pendidik harus disiapkan untuk mampu menghadapi tantangan pendidikan saat ini dan di masa mendatang. Pengembangan kompetensi profesionalisme tenaga pendidik selalu mewajibkan para pendidik untuk mengikuti pelatihan atau workshop yang diadakan baik oleh madrasah maupun di luar madrasah. Pelaksanaan pengembangan kompetensi profesionalisme tenaga pendidik dilakukan setiap satu tahun sekali dan bersifat kondisional.

c. Evaluasi

Meningkatkan efektivitas pengajaran dan memberikan dampak positif yang baik pada siswa dan lingkungan sekolah secara keseluruhan, evaluasi kinerja guru menjadi krusial. Evaluasi ini dirancang untuk memenuhi dua tujuan pokok: (1) menilai dan mengukur kompetensi serta kinerja guru, dan (2) memberikan dukungan yang substansial untuk pengembangan profesional mereka. Dengan demikian, sistem evaluasi kinerja guru harus dirancang sedemikian rupa sehingga memberikan umpan balik yang konstruktif, relevan, dan bermanfaat bagi guru dalam memenuhi berbagai kebutuhan di kelas. Lebih dari itu, evaluasi ini juga harus menjadi landasan untuk pengembangan sekolah secara keseluruhan, memberikan kesempatan bagi kolaborasi antar-guru, dan mendorong pertumbuhan profesional yang berkelanjutan. Dengan pendekatan yang menyeluruh seperti

ini, evaluasi kinerja guru tidak hanya menjadi alat untuk menilai, tetapi juga untuk memajukan keunggulan dalam pendidikan.

Berdasarkan temuan peneliti di MA Darul Ulum Bandung Jombang dalam pengevaluasian pengembangan kompetensi profesionalisme tenaga pendidik, penilaian dilakukan saat rapat dan setelah tenaga pendidik menyelesaikan pelatihan atau workshop. Penilaian bertujuan untuk mengukur keberhasilan yang telah dicapai oleh seorang pendidik setelah mengikuti pelatihan, workshop, diklat, atau MGMP. Ini mencakup perancangan prangkat pembelajaran, metode pengajaran yang efektif, dan lain-lain. Selain rapat, kepala madrasah juga melakukan supervisi kunjungan kelas untuk mengevaluasi pencapaian tenaga pendidik pasca-pelatihan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di MA Darul Ulum Bandung Jombang, disimpulkan bahwa kompetensi tersebut telah dinilai cukup baik. Para tenaga pendidik telah mampu menyampaikan materi pelajaran dengan baik sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keilmuan yang mereka miliki. Mereka juga aktif dalam mempersiapkan bahan pembelajaran sebelum proses pembelajaran dimulai, serta membuka ruang bagi siswa untuk menyampaikan aspirasi dan pertanyaan terkait pelajaran. Proses pembelajaran didukung oleh evaluasi yang baik, di mana tenaga pendidik secara rutin memberikan tugas kepada siswa untuk melihat perkembangan mereka.

Dalam pengembangan kompetensi profesionalisme tenaga pendidik, MA Darul Ulum Bandung Jombang telah menjalankan langkah-langkah yang sesuai. Perencanaan pengembangan kompetensi dilakukan melalui supervisi berkala dan rapat kerja untuk mengetahui kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan oleh guru. Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan melalui pelatihan dan workshop yang diwajibkan bagi tenaga pendidik setiap tahun, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka. Evaluasi kinerja dilakukan setelah pelatihan atau workshop untuk mengukur keberhasilan dan pencapaian tenaga pendidik.

Dengan demikian, kesimpulannya adalah bahwa MA Darul Ulum Bandung Jombang telah berhasil dalam mengelola dan mengembangkan kompetensi profesionalisme tenaga pendidiknya melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang baik. Hal ini menjadi landasan penting dalam mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik di lembaga tersebut.

Daftar Pustaka

- Abidin, Z. (2016). Penerapan pemilihan media pembelajaran. *Edcomtech*, 1(1), 9–20.
- Abnisa, A. P. (2024). Profesionalisme Guru dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Era Milenial. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 653–661.
- Apdila, M. N. (2021). Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 73–84.
- Azizah, M., Hasan, M. S., & Syaie, A. N. K. (2024). *Ta'lim Muta'allim: Solutions for Forming the Ta'dzim Attitude of Generation Z Students towards Teachers*. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13 (1).
- Indana, N. (2023). Peran Kepala Madrasah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Di MA Darul Falah Cukir Jombang. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 1(2), 122–132.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Mansur, A. A., & Mirrota, D. D. (2023). *Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 1 Mojowarno Jombang*. *Iryaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 2 (3), 256–266.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia*. Zahir Publishing.
- Masrufa, B., & Qomaria, W. (2023). Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Budaya Bersih Di MA Ar-Rahman Sumoyono Diwek Jombang. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 1(1), 18–31.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101–106.
- Nurkhasanah, U., Barnoto, B., Hasan, M. S., & Ashari, A. (2023). Madrasa Principal's Strategy in Improving the Quality of the Pandemic Era Learning Process at Madrasah Aliyah. *Dirasab International Journal of Islamic Studies*, 1(1), 48–56.
- Payong, M. R. (2011). *Sertifikasi profesi guru: Konsep dasar, problematika, dan implementasinya*. Indeks.
- Pramana, K. A. B., & Putra, D. B. K. N. S. (2019). *Merancang penilaian autentik*. Cv. Media Educations.
- Rahardjo, M. (2017). *Studi kasus dalam penelitian kualitatif: Konsep dan prosedurnya*.
- Solechan, S., Afif, Z. N., Sunardi, S., Masrufa, B., & Rofiq, A. (2023). Pelatihan dan pendampingan tentang strategi Kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Guru bidang profesional Di SMA Primaganda Jombang. *An Naf'ah: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 135–146.

- Solechan, S., & Ma'rifah, S. (2023). *Pengembangan Dan Inovasi Kurikulum Di MA At-Taufiq Grogol Diwek Jombang. Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman, 12 (1), Article 1.*
- SYA, M., & HASAN, R. (2016). Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di SMA Primaganda Bulurejo Diwek Jombang. *FIKROTUNA: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam, 5(02).*
- Utama, D. Z. M., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori.* UNJ PRESS.
- Yuhana, A. N., & Aminy, F. A. (2019). Optimalisasi peran guru pendidikan agama Islam sebagai konselor dalam mengatasi masalah belajar siswa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, 7(1), 79.*