



## ***Pemberdayaan Guru Dalam Pengelolaan Pengembangan Sekolah: Studi Kualitatif Tentang Profesionalisme Guru di SMAN 1 Panyipatan***

**Sulis Anggraeni<sup>1</sup>, Ahmad Suriansyah<sup>2</sup>, Ratna Purwanti<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Lambung Mangkurat

E-mail: [sulisa744@gmail.com](mailto:sulisa744@gmail.com)

<sup>2</sup> Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Lambung Mangkurat

E-mail: [a.suriansyah@ulm.ac.id](mailto:a.suriansyah@ulm.ac.id)

<sup>3</sup> Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Lambung Mangkurat

E-mail: [ratna.purwanti@ulm.ac.id](mailto:ratna.purwanti@ulm.ac.id)

---

**Abstract.** *Teachers have a strategic role in improving the quality of education, not only as implementers of learning, but also as drivers in the management and development of educational institutions. This study aims to explore the form of teacher empowerment in managing school development at SMAN 1 Panyipatan. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through interviews, observations, and documentation. The results showed that teachers were empowered through active involvement in the School Development Team, internal training, and the implementation of strategic school programs. This empowerment contributed to increased motivation, sense of ownership, and overall school performance. These findings emphasize the importance of the participatory empowerment model as a strategy to strengthen teacher professionalism and encourage the achievement of educational institution performance.*

**Keywords :** *teacher empowerment; school development; professionalism; participatory.*

---

**Abstrak.** *Guru memiliki peran strategis dalam peningkatan mutu pendidikan, tidak hanya sebagai pelaksana pembelajaran, tetapi juga sebagai penggerak dalam pengelolaan dan pengembangan institusi pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali bentuk pemberdayaan guru dalam pengelolaan pengembangan sekolah di SMAN 1 Panyipatan. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru diberdayakan melalui keterlibatan aktif dalam Tim Pengembang Sekolah, pelatihan internal, serta pelaksanaan program strategis sekolah. Pemberdayaan ini berkontribusi pada peningkatan motivasi, rasa kepemilikan, dan kinerja sekolah secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan pentingnya model pemberdayaan partisipatif sebagai strategi untuk menguatkan profesionalisme guru dan mendorong pencapaian kinerja institusi pendidikan.*

**Kata Kunci :** *pemberdayaan guru; pengembangan sekolah; profesionalisme; partisipatif.*

---

### **PENDAHULUAN**

Guru merupakan komponen strategis dalam dunia pendidikan karena keberhasilannya dalam menjalankan tugas sangat menentukan mutu hasil belajar siswa. Namun demikian, masih banyak sekolah yang menghadapi tantangan dalam memaksimalkan peran guru, khususnya dalam hal pengelolaan pengembangan sekolah. Pemberdayaan guru bukan hanya soal pelatihan teknis, tetapi juga menyangkut pelibatan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program sekolah (Syafitri *et al.*, 2025; Mohzana *et al.*, 2024). Kondisi ini menjadi semakin penting di SMAN 1 Panyipatan mengingat kebutuhan untuk menjawab tantangan mutu pendidikan yang terus berkembang. Oleh karena itu, penting dilakukan studi mendalam mengenai bagaimana guru diberdayakan dalam konteks profesionalisme dan pengembangan sekolah.

Penelitian-penelitian sebelumnya banyak menyoroti pentingnya pengembangan profesional guru melalui pelatihan, supervisi, dan sertifikasi (Lidjali *et al.*, 2019; Rosmiati *et al.*, 2025; Ahmed *et al.* 2021; Amelia *et al.* 2022). Profesionalisme guru juga terlihat melalui program sertifikasi (Royani, 2024). Pentingnya program pelatihan untuk menunjang profesionalisme guru (Melati *et al.*, 2024). Namun, belum banyak kajian yang secara spesifik menelusuri aspek pemberdayaan guru dalam kerangka manajerial sekolah, terutama dalam konteks rencana jangka menengah dan tahunan sekolah. SMAN 1 Panyipatan, RKJM (Rencana Kerja Jangka Menengah) 2022–2026 dan RKT (Rencana Kerja Tahunan) 2023 telah menetapkan prioritas peningkatan kapasitas guru sebagai bagian dari strategi penguatan mutu pendidikan. Proses implementasinya, capaian tersebut dilaporkan dalam LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) sebagai bentuk akuntabilitas kinerja instansi pendidikan. Dengan demikian, riset ini menempati posisi strategis untuk mengisi kekosongan dalam praktik dan literatur pendidikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali dan memahami secara mendalam proses pemberdayaan guru dalam pengelolaan pengembangan sekolah. Fokus utama diarahkan pada peran guru dalam mendukung visi misi sekolah, menyusun dan melaksanakan RKT, serta berkontribusi terhadap pencapaian target dalam LAKIP. Penelitian ini juga bermaksud untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat guru dalam menjalankan peran strategis tersebut. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan memberikan gambaran yang utuh dan mendalam dari perspektif para guru. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan dasar kebijakan peningkatan kapasitas guru secara berkelanjutan.

Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang melihat guru sebagai pelaku pengembangan sekolah, bukan hanya sebagai pelaksana kurikulum. Selama ini, evaluasi guru lebih sering dikaitkan dengan pencapaian nilai siswa atau indikator kinerja pengajaran semata (Arifin, 2023). Guru diposisikan sebagai agen perubahan dalam sistem sekolah yang kompleks dan dinamis (Santoso & Sabri, 2024). Hal ini sejalan dengan misi SMAN 1 Panyipatan untuk menumbuhkan profil pelajar Pancasila melalui penguatan peran guru. Dengan pendekatan partisipatif dan reflektif, penelitian ini juga mencoba memberikan ruang bagi guru untuk merefleksikan praktik mereka sendiri.

Salah satu kekurangan dari pelaksanaan pengembangan sekolah saat ini adalah kurangnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan strategis (Rahwati *et al.*, 2019). Dalam banyak kasus, Dehghan *et al.* (2022) program pengembangan cenderung *top-down*, yang membuat guru merasa kurang memiliki atau tidak dilibatkan secara penuh. Hal ini bisa berdampak pada rendahnya komitmen dan efektivitas implementasi program sekolah. Oleh sebab itu, penting untuk mengkaji bagaimana proses pemberdayaan yang sejati dapat dilakukan melalui pelibatan aktif guru dalam pengelolaan sekolah.

Implikasi dari hasil penelitian ini sangat relevan dengan implementasi dokumen perencanaan sekolah seperti RKJM, RKT, dan LAKIP. Dalam RKJM 2022–2026, salah satu fokus strategis adalah pengembangan sumber daya manusia termasuk guru, yang harus diterjemahkan ke dalam RKT tahunan dan dievaluasi melalui LAKIP. Jika pemberdayaan guru dilakukan dengan optimal, maka pencapaian target kinerja sekolah akan meningkat secara signifikan (Rukajat, 2018). Sebaliknya, jika guru hanya diposisikan sebagai pelaksana teknis, maka potensi strategis mereka tidak akan berkembang. Oleh karena itu, pemberdayaan guru harus dipandang sebagai bagian integral dari siklus manajemen sekolah.

Selain itu, pemberdayaan guru yang kuat akan berdampak langsung pada pencapaian indikator kinerja pendidikan seperti literasi, numerasi, karakter, dan kualitas pembelajaran (Simanjuntak *et al.*, 2024; Khairiyati *et al.*, 2024; Sinulingga *et al.* 2024; Dodyansyah *et al.* (2025). LAKIP 2025 mencatat peningkatan beberapa indikator seperti numerasi dan karakter siswa, yang tidak terlepas dari peran guru. Namun, tanpa upaya sistematis dalam memberdayakan guru, capaian ini bisa saja stagnan atau menurun. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk menyusun kebijakan internal yang mendorong kolaborasi dan otonomi profesional guru. Hal ini akan mendukung pencapaian kinerja berbasis akuntabilitas dan transparansi.

Penelitian ini tidak hanya memberi kontribusi terhadap praktik manajemen pendidikan di tingkat sekolah, tetapi juga dapat digunakan sebagai masukan bagi pembuat kebijakan di tingkat daerah dan nasional. Hasil studi dapat menjadi dasar dalam menyusun kebijakan pelatihan, pengembangan karier, dan sistem evaluasi guru yang lebih holistik. Dengan memberikan suara kepada para guru sebagai agen perubahan, penelitian ini membuka ruang dialog antara struktur birokrasi sekolah dan aktor di dalamnya. Hasil studi ini diharapkan dapat diimplementasikan sebagai program peningkatan mutu sekolah berbasis pemberdayaan. Sehingga, visi pendidikan nasional dapat tercapai secara lebih inklusif dan berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan secara mendalam proses pemberdayaan guru dalam pengelolaan pengembangan sekolah sebagai bagian dari upaya peningkatan profesionalisme pendidik di SMAN 1 Panyipatan. Subjek penelitian dipilih secara purposive, meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru yang tergabung dalam Tim Pengembang Sekolah (TPS), dan perwakilan komite sekolah karena mereka berperan langsung dalam perencanaan dan pelaksanaan program sekolah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi kegiatan pengembangan sekolah, serta dokumentasi seperti RKJM, RKT, LAKIP, SK tim, dan program kerja tahunan. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri yang dibantu dengan pedoman wawancara berdasarkan indikator pemberdayaan guru dan prinsip pengembangan profesionalisme. Data dianalisis secara tematik melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta keabsahan data dijaga dengan triangulasi teknik dan sumber serta member check kepada informan untuk memastikan keakuratan dan keterandalan data.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Penelitian ini mengungkap bagaimana pemberdayaan guru di SMAN 1 Panyipatan diintegrasikan dalam proses pengelolaan dan pengembangan sekolah melalui keterlibatan dalam Tim Pengembang Sekolah (TPS), perumusan RKJM, dan pelaksanaan RKT. Data diperoleh melalui wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan komite sekolah, serta dokumentasi dari RKJM, RKT, dan LAKIP tahun 2023–2024.

**Tabel 1. Bentuk Pemberdayaan Guru di SMAN 1 Panyipatan**

No	Bentuk Pemberdayaan Guru	Keterangan Hasil Dokumentasi	Hasil Wawancara
1	Keterlibatan dalam penyusunan RKJM dan RKT	Guru diikutsertakan dalam Tim Pengembang Sekolah	"Kami dilibatkan sejak awal penyusunan RKJM, terutama dalam menyusun program akademik." (Guru A)
2	Penguatan kapasitas melalui pelatihan internal	Diadakan minimal 2 kali dalam setahun	"Kami pernah ikut pelatihan tentang modul ajar dan literasi digital yang digagas sekolah." (Guru B)
3	Pendelegasian tugas dalam pengelolaan kegiatan	Guru memimpin kegiatan seperti P5 dan OSIS	"Kegiatan sekolah sering dipercayakan kepada kami, seperti jadi koordinator P5." (Guru C)
4	Peluang refleksi dan evaluasi program	Rapat evaluasi dilakukan per triwulan	"Kami diberikan kesempatan memberikan saran dalam rapat evaluasi kinerja sekolah." (Guru D)
5	Peluang refleksi dan evaluasi	Rapat evaluasi dilakukan per	"Kami diberikan kesempatan

No	Bentuk Pemberdayaan Guru	Keterangan Hasil Dokumentasi	Hasil Wawancara
	program	triwulan	memberikan saran dalam rapat evaluasi kinerja sekolah." (Guru D)

Berdasarkan tabel hasil penelitian yang ditampilkan, pemberdayaan guru di SMAN 1 Panyipatan menunjukkan adanya integrasi yang kuat antara guru dan manajemen sekolah dalam pengembangan program pendidikan. Guru dilibatkan secara aktif dalam penyusunan dokumen perencanaan seperti RKJM (Rencana Kerja Jangka Menengah) dan RKT (Rencana Kerja Tahunan), yang menjadi fondasi arah kebijakan sekolah. Keterlibatan ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga substantif karena guru berkontribusi dalam perumusan program akademik, sebagaimana diungkapkan oleh Guru A dalam kutipan wawancara. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi guru dihargai dan diakomodasi dalam pengambilan keputusan strategis sekolah.

Selain itu, pemberdayaan guru juga tampak melalui penguatan kapasitas secara berkelanjutan. Sekolah secara rutin mengadakan pelatihan internal minimal dua kali dalam setahun, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, khususnya dalam bidang literasi digital dan pengembangan modul ajar. Guru B mengonfirmasi keikutsertaan dalam pelatihan tersebut sebagai bagian dari strategi sekolah dalam adaptasi terhadap perkembangan kurikulum dan teknologi pendidikan. Praktik ini mencerminkan adanya komitmen sekolah untuk menciptakan budaya belajar sepanjang hayat bagi para pendidik, sehingga mereka mampu merespon tantangan pembelajaran abad ke-21.

Aspek lain dari pemberdayaan guru yang teridentifikasi adalah adanya delegasi tugas serta ruang refleksi program. Guru diberi kepercayaan untuk memimpin kegiatan kesiswaan seperti P5 dan OSIS, yang tidak hanya memperluas peran guru di luar kelas, tetapi juga menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap program sekolah. Di sisi lain, evaluasi program dilakukan secara rutin tiap triwulan melalui rapat evaluasi, di mana guru dapat menyampaikan masukan secara terbuka. Sebagaimana disampaikan oleh Guru D, mekanisme ini menjadi sarana strategis untuk memperbaiki mutu manajemen sekolah secara kolaboratif. Dengan demikian, pemberdayaan guru di SMAN 1 Panyipatan tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga memperkuat sistem kolaboratif dalam pengelolaan sekolah.

Hasil wawancara juga dilakukan dengan kepala sekolah mengungkap bahwa pemberdayaan guru bukan hanya dilakukan dalam bentuk administratif, tetapi juga strategis. Kepala sekolah menyatakan, "*Kami tidak bisa jalan sendiri. Guru-guru harus merasa memiliki program sekolah, makanya mereka kami ajak diskusi dari awal.*" Pernyataan ini diperkuat dengan dokumen RKJM tahun 2022–2026 yang mencantumkan strategi peningkatan SDM pendidik sebagai prioritas utama. Berdasarkan data dari wawancara dengan guru-guru, ditemukan bahwa keterlibatan dalam perencanaan program sekolah memberi rasa tanggung jawab dan kebanggaan tersendiri. Guru A menyatakan, "*Saya merasa punya andil dalam kemajuan sekolah karena dilibatkan dalam tim pengembang.*" Guru lainnya juga mengakui adanya ruang untuk pelatihan dan inovasi, meskipun pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan frekuensinya. Sementara itu, komite sekolah melihat bahwa guru menjadi lebih aktif dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Salah satu perwakilan komite menyampaikan, "*Kami lihat sekarang guru lebih semangat dan banyak yang inisiatif dalam kegiatan siswa.*" Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan guru memberikan dampak positif tidak hanya pada internal sekolah, tetapi juga dirasakan oleh mitra eksternal.

Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan guru di SMAN 1 Panyipatan telah berjalan secara terstruktur dan menyeluruh, terutama melalui pelibatan dalam perencanaan, pelaksanaan program sekolah, serta penguatan kapasitas profesional. Guru tidak hanya menjadi pelaksana teknis, tetapi juga turut menentukan arah pengembangan sekolah melalui partisipasi dalam Tim Pengembang Sekolah. Meskipun beberapa aspek seperti intensitas pelatihan masih perlu ditingkatkan, secara umum praktik pemberdayaan guru telah mendukung tercapainya profesionalisme pendidik dan memperkuat kinerja institusi sebagaimana tercermin dalam dokumen RKJM, RKT, dan LAKIP sekolah. Berikut hasil dokumentasi terkait pemberdayaan guru dalam pengembangan sekolah.



**Gambar 1.** Rapat Bersama Tim Pengembang Sekolah

## **B. Pembahasan**

Pemberdayaan guru merupakan elemen penting dalam pengelolaan dan pengembangan sekolah karena guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan di satuan pendidikan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa SMAN 1 Panyipatan telah mengupayakan pemberdayaan guru melalui pelibatan langsung dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program sekolah. Hal selaras dengan pendapat Untari & Rani (2021); Noviani *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa pemberdayaan menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan motivasi intrinsik individu dalam organisasi. Ketika guru dilibatkan sejak awal dalam penyusunan RKJM dan RKT, mereka tidak hanya menjadi pelaksana, tetapi juga aktor utama dalam pembangunan institusi pendidikan.

Keterlibatan guru dalam Tim Pengembang Sekolah (TPS) menjadi bentuk konkret pemberdayaan struktural. RKJM SMAN 1 Panyipatan 2022–2026, tercantum bahwa pengembangan SDM guru adalah salah satu prioritas strategis. Guru tidak hanya diberikan tugas administratif, tetapi juga difasilitasi untuk menyampaikan gagasan dan menyusun rencana strategis pengembangan mutu pembelajaran (Basyori, 2025). Hal ini sejalan dengan prinsip *shared leadership* yang dikemukakan oleh Huda *et al.* (2025) dan Weren *et al.* (2021) bahwa guru harus menjadi pemimpin dalam kelasnya dan kontributor dalam pengambilan keputusan sekolah. Pemberdayaan ini mendorong guru untuk berpikir jangka panjang dan mengintegrasikan program mereka dalam visi misi sekolah.

Selain dalam perencanaan, pemberdayaan guru juga dilakukan melalui pelatihan internal dan pendampingan berkelanjutan. Menurut data dari RKT 2023, kegiatan peningkatan kompetensi guru dijadwalkan minimal dua kali per tahun. Guru diberikan pelatihan berbasis kebutuhan seperti penyusunan modul ajar, literasi digital, dan implementasi Kurikulum Merdeka. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan profesional dilakukan tidak hanya melalui pelatihan formal pemerintah, tetapi juga melalui inisiatif internal sekolah. Sejalan dengan itu, Musbaing (2024) menekankan bahwa pengembangan profesional yang berkelanjutan dan kontekstual memiliki dampak lebih besar terhadap perubahan praktik mengajar guru.

Bentuk lain dari pemberdayaan yang ditemukan adalah adanya pendelegasian tugas dan tanggung jawab dalam kegiatan sekolah. Banyak guru yang dipercaya sebagai koordinator kegiatan P5, pembimbing ekstrakurikuler, serta penanggung jawab kegiatan akademik. Hal ini menciptakan rasa percaya diri dan kepercayaan dari manajemen sekolah terhadap kapasitas guru. Menurut Suryadi *et al.* (2023); Nashar *et al.* (2024); Lestari *et al.* (2025); Ambawani *et al.* (2024) pendelegasian yang efektif merupakan indikator utama dari kepemimpinan transformasional yang mendorong partisipasi aktif dan tanggung jawab kolektif dalam organisasi. Pada SMAN 1 Panyipatan, hal ini terbukti dari meningkatnya partisipasi guru dalam kegiatan-kegiatan strategis sekolah.

Penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja guru juga menjadi elemen penting dalam proses pemberdayaan. Kepala sekolah memberikan apresiasi berupa piagam penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi atau aktif dalam program sekolah, seperti terlihat dalam dokumen LAKIP

2024. Hasil tersebut sejalan dengan teori motivasi Herzberg (1968) dalam Subudi *et al.*, (2015); Nopiyana *et al.* (2024) bahwa pengakuan atas hasil kerja merupakan faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Artinya, ketika guru merasa dihargai, mereka akan lebih terdorong untuk mengembangkan diri dan berkontribusi lebih besar terhadap kemajuan sekolah.

Namun demikian, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa keterbatasan, khususnya dalam hal frekuensi pelatihan dan evaluasi berbasis refleksi. Beberapa guru menyampaikan bahwa pelatihan yang diadakan belum cukup variatif dan belum sepenuhnya menjawab tantangan praktik di kelas. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan guru perlu dilengkapi dengan pendekatan yang lebih responsif terhadap kebutuhan aktual guru di lapangan. Seperti dinyatakan oleh Efendi & Sholeh (2023) bahwa pelatihan guru yang efektif adalah yang bersifat berkelanjutan, kolaboratif, dan berbasis praktik langsung.

Dalam konteks manajemen sekolah, pemberdayaan guru juga berkaitan erat dengan prinsip *good governance* dan akuntabilitas. RKJM, RKT, dan LAKIP bukan hanya menjadi dokumen administratif, tetapi alat untuk menilai keterlibatan semua pihak termasuk guru dalam pengembangan institusi. Ketika guru aktif terlibat dalam penyusunan indikator, pelaksanaan program, hingga pelaporan hasil, maka secara tidak langsung mereka sedang menjalankan prinsip akuntabilitas publik. Hal ini memperkuat posisi guru sebagai subjek pembangunan pendidikan, bukan sekadar objek kebijakan.

Pemberdayaan guru di SMAN 1 Panyipatan telah berjalan dalam berbagai dimensi: struktural, kompetensial, dan relasional. Praktik yang dijalankan menunjukkan komitmen kepala sekolah dalam menciptakan iklim partisipatif yang mendukung pertumbuhan profesionalisme pendidik. Walau terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti keberlanjutan pelatihan dan penguatan refleksi praktik, secara umum model pemberdayaan ini dapat menjadi contoh implementasi manajemen sekolah yang kolaboratif dan partisipatif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk replikasi di sekolah lain yang ingin meningkatkan kualitas pendidikan melalui penguatan peran guru sebagai agen perubahan.

## KESIMPULAN

Pemberdayaan guru dalam pengelolaan pengembangan sekolah telah berjalan secara menyeluruh melalui melibatkan aktif dalam Tim Pengembang Sekolah (TPS), penyusunan dokumen perencanaan seperti RKJM dan RKT, serta pelaksanaan program yang mendukung penguatan profesionalisme guru. Guru tidak hanya menjadi pelaksana teknis, tetapi juga berperan sebagai pengambil keputusan dalam pengembangan sekolah. Praktik pemberdayaan ini berdampak positif terhadap peningkatan rasa kepemilikan, motivasi, dan partisipasi guru dalam mewujudkan visi sekolah. Meskipun masih terdapat tantangan seperti keterbatasan pelatihan dan perlunya penguatan refleksi praktik, secara umum strategi ini telah mendukung tercapainya indikator kinerja sekolah sebagaimana tercermin dalam dokumen RKJM, RKT, dan LAKIP. Oleh karena itu, model pemberdayaan guru yang diterapkan di sekolah ini dapat dijadikan contoh bagi satuan pendidikan lain yang ingin meningkatkan profesionalisme pendidik secara kolaboratif dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, H. N., Pasha, A. R., & Malik, M. (2021). The Role of Teacher Training Programs in Optimizing Teacher Motivation and Professional Development Skills. *Bulletin of Education and Research*, 43(2), 17-37.
- Ambawani, C. S. L., Sayekto, G., Prayitno, H. J., & Chairunnissa, I. (2024). Implementasi Kepemimpinan Progresif Di SMA. *Journal of Education Research*, 5(3), 2966-2977. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1326>
- Amelia, C., Aprilianto, A., Supriatna, D., Rusydi, I., & Zahari, N. E. (2022). The principal's role as education supervisor in improving teacher professionalism. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 144-155. <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i1.2075>
- Arifin, A. (2023). Implementasi model pembelajaran pengajaran langsung untuk meningkatkan hasil

- belajar siswa pada pembelajaran PJOK materi gerak spesifik permainan bola basket di kelas VII-G semester 1 SMPN 1 Bolo tahun pelajaran 2022/2023. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 3(1), 69-82. <https://doi.org/10.53299/jppi.v3i1.311>
- Basyori, S. I. (2025). Peranan Guru Sebagai Fasilitator Dalam Dunia Pendidikan Modern. *Syntax Idea*, 7(4), 559-564. <https://doi.org/10.46799/syntaxidea.v7i4.12827>
- Dehghan, F. (2022). Teachers' perceptions of professionalism: a top-down or a bottom-up decision-making process?. *Professional development in education*, 48(4), 705-714. <https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1725597>
- Doddyansyah, M. R., Novitawati, N., & Fitria, F. (2025). Tinjauan Pustaka Sistematis Alat Permainan Edukatif: Kriteria Alat Permainan Edukatif AUD untuk Literasi Pendidikan Lingkungan Lahan Basah. *Early Stage*, 3(1), 11-19.
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68-85. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>
- Huda, A. M., Utami, A. R. P., Putri, D. M. E., Setiawati, M., & Utama, H. B. (2025). Optimalisasi Pengelolaan Kurikulum Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan* | E-ISSN: 3062-7788, 2(1), 267-273. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/article/view/827>
- Khairiyati, N. D., Amira, N., Suriansyah, A., & Cinantya, C. (2024). Pentingnya Kemampuan Literasi Dalam Upaya Meningkatkan Karakter Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran* | E-ISSN: 3026-6629, 2(2), 727-734. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jtpp/article/view/512>
- Lestari, A., Jariah, A., Nazwa, R. N., & Cinantya, C. (2025). PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN ANAK USIA DINI. *Jurnal Psikososial dan Pendidikan*, 1(2), 404-411.
- Lidjali, A. H., Popoi, I., & Hinely, R. (2022). Pengaruh Program Sertifikasi terhadap Kinerja Guru SMP. *Research Review: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 197-202.
- Melati, P., Hamengkubuwono, H., & Faturrahman, I. (2024). *Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampaknya Terhadap Semangat Mengajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Curup).
- Mohzana, M., Arifin, M., Pranawukir, I., Mahardhani, A. J., & Hariyadi, A. (2024). Quality assurance system in improving the quality of education in schools. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1).
- Musbaing, M. (2024). Kompetensi guru PAI di abad 21: Tantangan dan peluang dalam pendidikan berbasis teknologi. *Jurnal Pendidikan Refleksi*, 13(2), 315-324.
- Nashar, A. F., Sa'dah, N., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2024). PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA MUTU DI LINGKUNGAN PENDIDIKAN SDN SUNGAI SANDUNG 2. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(7), 5091-5098.
- Nopiyana, N., Aslamiah, A., & Rizalie, A. M. (2024). Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, Komitmen dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SMPN Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 1331-1336. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.1032>
- Noviani, W., Azizah, N., Madina, M., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2025). SOCIAL LEADER DAN PERANNYA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU (STUDI PADA SMPN 4 BATAGUH). *Hijri*, 14(1), 103-109. <http://dx.doi.org/10.30821/hijri.v14i1.24092>
- Rahwati, D. (2019). Implementasi sistem penjaminan mutu pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 3(1), 13-24.
- Rosmiati, N., NoorMi'raj, M. L., & Suriansyah, A. (2025). PRASARANA PENDIDIKAN DAN PERMASALAHANNYA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 5.0 DI SDN PASAR LAMA 1. *Jurnal Transformasi Pendidikan Modern*, 6(1).

- Royani, I. (2024). *UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU SD NEGERI 61 KOTA BANDA ACEH MELALUI SUPERVISI ILMIAH DENGAN TEKNIK PERCAKAN INDIVIDU* (Doctoral dissertation, Universitas Bina Bangsa Getsempena). <https://doi.org/10.54923/researchreview.v1i2.21>
- Rukajat, A. (2018). *Manajemen pembelajaran*. Bandung: Deepublish.
- Santoso, B., & Sabri, Y. (2024). PESANTREN DAN PEMBAHARUANNYA (MODERNISASI PESANTREN): ARAH DAN IMPLIKASI. *Jurnal Paris Langkis*, 5(1), 97-109. <https://doi.org/10.37304/paris.v5i1.15404>
- Simanjuntak, R., Elfrianto, E., & Siregar, A. N. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah (Studi Di Smk Negeri 2 Rantau Utara). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 10(1), 245-270.
- Sinulingga, A. T., Mailani, E. M., Agustina, F., Cinantya, C., & Suriansyah, A. (2024). Memanfaatkan Gerakan Literasi Sekolah Untuk Membentuk Karakter Kreatif Dan Inovatif Di Kalangan Warga Sekolah SDN Kuin Utara 6. *Journal Educational Research and Development* | E-ISSN: 3063-9158, 1(2), 264-272. <https://doi.org/10.62379/jerd.v1i2.146>
- Subudi, M., Riana, I. G., & Juniari, N. K. E. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 44774.
- Suryadi, I., Pamungkas, R. W. P., Wahyudi, F. S., & Setiawan, T. (2023). Peran kepemimpinan efektif dalam meningkatkan kualitas manajemen pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Syafitri, E., Rahmadani, E., & Mardhiyana, D. (2025). Integrasi Pembelajaran Abakus Berbasis Digital dalam Meningkatkan Kemampuan Numerasi dan Verbal pada Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal IPTEK Bagi Masyarakat*, 4(3), 258-267. <https://doi.org/10.55537/j-ibm.v4i3.1112>
- UNTARI, N., & RANI, M. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).