



Research Article

Strategi Penguatan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMPN 15 Mataram

Baiq Nurhani, Lalu Muhammad Izul Islami, Mohammad Mustari

Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,
Universitas Mataram, Indonesia

Email; baiqhanio4@gmail.com

Copyright © 2025 by Authors, Published by **Responsive: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam**. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : September 14, 2025

Revised : October 19, 2025

Accepted : November 17, 2025

Available online : December 17, 2025

How to Cite: Baiq Nurhani, Lalu Muhammad Izul Islami, & Mohammad Mustari. (2025). Strategy for Strengthening the Professionalism of Teaching and Education Personnel at SMPN 15 Mataram. *Responsive: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(4), 315–323. <https://doi.org/10.61166/responsive.v1i4.47>

Strategy for Strengthening the Professionalism of Teaching and Education Personnel at SMPN 15 Mataram

Abstract. This study highlights how SMPN 15 Mataram manages its public relations function and the management of its teaching and administrative staff, from the planning stage to performance evaluation. During the planning stage, the school identifies the number of study groups (rombel) as the basis for determining teacher needs. Teacher placement is designed by the vice principal for curriculum based on diplomas and formal competencies, while the vice principal for public relations oversees programs within his unit, including the development of the literacy program into the MBG program. The placement of teaching and administrative staff is also aligned with official documents such as certificates of expertise and employment status, including approximately 15 first aid personnel. In terms of performance assessment, the principal acts as the primary assessor through a digital system in the GTK room connected to the KPSN division. Professional development of teachers and staff is

carried out through learning communities, scientific papers, and various activities or competitions facilitated by public relations. Performance evaluation is conducted transparently and can be followed up through direct communication with the principal. Overall, public relations and human resource management at SMPN 15 Mataram is systematic, collaborative, and structured.

Keywords: Public Relations Management, Teacher Allocation, Human Resource Development, Digital Evaluation System, SMPN 15 Mataram.

Abstrak. Penelitian ini menyoroti bagaimana SMPN 15 Mataram mengelola fungsi kehumasan serta manajemen tenaga pendidik dan kependidikannya, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi kinerja. Pada tahap perencanaan, sekolah mengidentifikasi jumlah rombongan belajar (rombel) sebagai dasar penentuan kebutuhan guru. Penempatan guru dirancang oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum berdasarkan ijazah dan kompetensi formal yang dimiliki, sementara wakil kepala sekolah bidang humas mengawasi program-program dalam unitnya, termasuk pengembangan program literasi menjadi program MBG. Penempatan tenaga pendidik dan kependidikan juga disesuaikan dengan dokumen resmi seperti sertifikat keahlian dan status kepegawaian, termasuk sekitar 15 orang tenaga P3K. Dalam aspek penilaian kinerja, kepala sekolah bertindak sebagai penilai utama melalui sistem digital di ruang GTK yang terhubung dengan bidang KPSN. Pengembangan profesional guru dan staf dilakukan melalui komunitas belajar, karya ilmiah, dan berbagai kegiatan atau lomba yang difasilitasi humas. Evaluasi kinerja dilakukan secara transparan dan dapat ditindaklanjuti melalui komunikasi langsung dengan kepala sekolah. Secara keseluruhan, pengelolaan kehumasan dan SDM di SMPN 15 Mataram berlangsung secara sistematis, kolaboratif, dan terstruktur.

Kata Kunci: Manajemen Hubungan Masyarakat, Alokasi Guru, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sistem Evaluasi Digital, SMPN 15 Mataram.

PENDAHULUAN

Manajemen kehumasan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kehumasan tidak hanya berfokus pada relasi sekolah dengan masyarakat, tetapi juga mencakup koordinasi internal yang mendukung kelancaran proses pembelajaran. SMPN 15 Mataram merupakan salah satu sekolah yang menerapkan pengelolaan kehumasan serta pembinaan guru dan staf secara terstruktur mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi.

Pada tahap perencanaan, sekolah melakukan pendataan jumlah rombongan belajar (rombel) sebagai dasar pemetaan kebutuhan guru. Penempatan guru dirancang oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum dengan menyesuaikan mata pelajaran yang diajarkan berdasarkan program studi dan ijazah yang dimiliki. Penugasan juga mempertimbangkan kelengkapan dokumen seperti sertifikat keahlian sehingga guru dapat ditempatkan sesuai kompetensi. Penempatan ini terbagi menjadi dua kategori, yaitu penugasan internal dan eksternal. Sementara itu, wakil kepala sekolah bidang humas menjalankan fungsi pengawasan terhadap program-program yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk pembaruan program literasi menjadi program MBG.

Dalam manajemen kinerja, kepala sekolah memegang peran sebagai penilai utama. Sistem penilaian dilakukan melalui platform di ruang GTK yang terhubung dengan bidang KPSN, yang menyediakan fitur evaluasi seperti kategori “di atas

ekspektasi” dan “di bawah ekspektasi.” Bila terdapat kekeliruan, guru dapat langsung melakukan klarifikasi kepada kepala sekolah.

Di sisi lain, pengembangan profesional guru dan staf dilakukan melalui komunitas belajar yang memberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi melalui penulisan jurnal, pembuatan karya ilmiah, serta verifikasi mandiri dokumen kompetensi di ruang GTK. Bagian humas juga memfasilitasi guru untuk mengikuti lomba atau kegiatan profesional lainnya. Selain itu, inovasi seperti program “beras buloq” (gerakan penggunaan tumbler dan lunch box) menunjukkan adanya komitmen sekolah dalam membangun budaya sekolah yang positif dan berkelanjutan.

Dengan koordinasi yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wali kelas, serta unit terkait lainnya, pengelolaan kehumasan dan pengembangan SDM di SMPN 15 Mataram dilaksanakan secara terintegrasi untuk membangun lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada peningkatan kualitas tenaga pendidik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan observasi sebagai metode utama pengumpulan data. Metode observasi ini dipilih karena memudahkan pengamatan langsung terhadap perilaku, interaksi, dan proses penguatan profesionalisme di lingkungan sekolah tanpa intervensi yang berlebihan. Jenis observasi yang digunakan adalah observasi langsung. Observasi langsung berarti pengamat secara langsung melihat objek atau fenomena yang diteliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Subjek yang diamati dalam penelitian ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk guru, kepala sekolah, dan staf administrasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru dan Tantangan dalam Implementasi Kurikulum Pembelajaran Mandiri

1. Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Program Pengembangan Diri

Dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, Kepala Sekolah SMPN 15 Mataram menyadari bahwa profesionalisme guru dan tenaga pendidik merupakan aspek yang perlu dikembangkan. Oleh karena itu, langkah pertama yang diambil adalah meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 74 Tahun 2008, khususnya Pasal 2 mengenai ketentuan umum bagi guru, yang menyatakan: “Guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat mengajar, kesehatan fisik dan mental, serta kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.”

Seorang guru dianggap profesional jika memiliki kemampuan untuk: 1) menguasai materi pembelajaran, 2) mengelola program pembelajaran, 3) mengelola kelas, 4) menggunakan media atau sumber belajar, 5) menguasai dasar-dasar pendidikan, 6) mengelola interaksi pembelajaran, 7) menilai prestasi siswa untuk tujuan pembelajaran. Berpartisipasi dalam interaksi pembelajaran. Mengajar secara efektif, melakukan evaluasi dan memberikan tugas kepada siswa, berkolaborasi dengan konselor bimbingan, mengelola administrasi pembelajaran melalui

penyusunan rencana program pembelajaran dan silabus, serta melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan pembelajaran di Melalui pengamatan dan pencatatan di kelas. Sebagai pendidik profesional, mereka diharapkan dapat mewujudkan visi dan misi sekolah tanpa mengabaikan tujuan pendidikan nasional.

SMPN 15 Mataram secara proaktif menyediakan berbagai kesempatan belajar bagi guru sebagai pendekatan utama dalam membangun profesionalisme. Jenis kegiatan pengembangan diri yang disediakan meliputi:

- a. Hari Belajar Guru, yaitu kegiatan internal terorganisir untuk meningkatkan kompetensi pendidik.
- b. Workshop, di mana kegiatan pelatihan intensif tentang topik tertentu, seperti pemahaman dan implementasi Kurikulum Merdeka, dapat dilakukan secara lebih efektif.
- c. MGMP (Kelompok Kerja Guru Mata Pelajaran), yang berfungsi sebagai forum bagi guru mata pelajaran tertentu untuk berbagi pengalaman, pengetahuan, dan strategi pembelajaran praktis yang disesuaikan dengan kebutuhan kelas.

Penyediaan program pengembangan diri yang beragam mencerminkan komitmen institusi dalam menumbuhkan budaya pembelajaran berkelanjutan. MGMP dianggap sebagai pendekatan efektif karena mendorong pembelajaran antar sesama. Guru tidak hanya menerima informasi dari sumber eksternal, tetapi juga aktif berpartisipasi dalam menyelesaikan masalah dan mengembangkan inovasi metode pengajaran bersama rekan-rekan mereka. Peningkatan profesionalisme guru ditekankan sebagai kebutuhan melalui pengembangan diri yang tak terbatas.

Perkembangan profesionalisme guru merupakan prioritas utama dalam pendekatan kepala sekolah. Para pendidik diberikan akses ke pelatihan, lokakarya, dan bimbingan rutin untuk meningkatkan kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan pribadi mereka. Kepala sekolah juga harus mendorong guru untuk berpartisipasi dalam sertifikasi, seminar, dan program pelatihan berbasis teknologi pendidikan agar mereka dapat menyediakan pembelajaran yang inovatif dan adaptif. Selain itu, kinerja guru dievaluasi secara rutin melalui pengawasan akademik dan penilaian kinerja agar guru dapat terus meningkatkan dan mengembangkan keterampilan mereka.

2. Tantangan Implementasi Kurikulum Merdeka: Zona Nyaman dan Kompetensi Generasi

Hambatan utama dalam implementasi Kurikulum Merdeka di SMPN 15 Mataram tidak hanya terkait dengan kurikulum itu sendiri, tetapi juga dengan dimensi psikologis dan sosiologis guru, yaitu kecenderungan untuk tidak maju dan terjebak dalam zona aman dan nyaman. Meskipun persentasenya rendah, ada beberapa guru yang menolak beradaptasi dengan teknologi, seperti enggan menggunakan laptop. Kurikulum Merdeka, yang membutuhkan fleksibilitas, pembelajaran personal, dan integrasi teknologi, menjadi tantangan bagi guru yang terbiasa dengan metode tradisional. Distribusi usia guru menunjukkan perbedaan dalam kesenjangan digital dan metode pedagogis antar generasi. Guru yang lahir pada tahun 1960-an (28%) dan 1970-an (22%) menghadapi tantangan yang lebih besar dalam beradaptasi dengan persyaratan kurikulum baru, terutama dalam literasi digital dan keterampilan mengajar yang lebih interaktif (seperti mengajukan

pertanyaan yang disesuaikan dengan kemampuan siswa). Namun, guru yang lahir pada tahun 1980-an (22%) dan 1990-an (28%) dapat berperan sebagai agen perubahan untuk mempercepat penerimaan inovasi.

Oleh karena itu, sebagai pendidik, seseorang perlu memiliki kompetensi untuk menangani berbagai isu, baik dalam proses pengajaran maupun dalam penerapan teknologi dan kurikulum. Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus diperoleh, diinternalisasi, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru agar dapat memenuhi tanggung jawab profesionalnya. Kompetensi guru meliputi kemampuan pedagogis, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesional (Miarso, 2008).

3. Penerapan Teknologi Informasi dan Pembelajaran Berdiferensiasi di Kelas

Persyaratan untuk mengintegrasikan teknologi informasi dan menerapkan pertanyaan yang sesuai dengan kemampuan siswa merupakan cerminan langsung dari filosofi. Kurikulum Merdeka berfokus pada siswa (pembelajaran berorientasi siswa). Integrasi teknologi informasi dapat menjadi sarana untuk memperkaya sumber belajar dan membuat metode pengajaran lebih menarik. Saat mengajukan pertanyaan, guru perlu memahami profil belajar siswa dan menyesuaikan tingkat kesulitan materi. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian dalam pengembangan profesional kini lebih difokuskan pada peningkatan kualitas interaksi antara guru dan siswa di kelas, daripada hanya pada administrasi kurikulum.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Struktur Organisasi Di SMPN 15 Mataram.

1. Struktur Organisasi dan Alokasi Sumber Daya Manusia (SDM)

Tenaga pendidik memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan dalam administrasi, manajemen, bimbingan, pengawasan, dan aspek teknis lainnya untuk mendukung proses pendidikan di lembaga pendidikan (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2007). Pasal 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional menyatakan bahwa tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang ditunjuk untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan pendidikan dan berkomitmen padanya. Struktur perencanaan dan penempatan guru di SMPN 15 Mataram menunjukkan strategi yang logis berdasarkan kualifikasi. Prinsip “menyesuaikan ijazah atau sertifikat dengan mata pelajaran yang diajarkan” memastikan bahwa guru memiliki kompetensi dasar yang sesuai dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan (misalnya, lulusan PPKN mengajar PPKN). Hal ini dilakukan untuk menjaga kualitas akademik. Pembagian tugas yang jelas antara Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum (fokus pada aspek internal seperti jadwal dan penugasan mengajar) dan Wakil Kepala Sekolah Bidang Hubungan Masyarakat (fokus pada program dan aspek eksternal) mencerminkan sistem manajemen desentralisasi namun terkoordinasi, di mana masing-masing wakil kepala sekolah bertanggung jawab atas unit kerja masing-masing. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum mengembangkan jadwal, melakukan penyesuaian waktu, dan menentukan penempatan guru. Wakil Kepala Sekolah Bidang Hubungan Masyarakat memberikan perhatian khusus pada unit

program, seperti literasi dan MBG (Meningkatkan Budaya Kerja Sama), serta kegiatan eksternal (mendapatkan kompetisi untuk guru).

2. Mekanisme Kontrol, Pembinaan, dan Pengembangan Kinerja

Pelatihan guru harus selaras dengan tujuan, sasaran, dan fase pengembangan sekolah. Jika guru atau administrator mengikuti pelatihan guru, jenis dan konten pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan dan upaya pengembangan sekolah. Jika sekolah harus memilih antara dua kesempatan pelatihan, kriteria pemilihan harus didasarkan pada kesesuaian program pengembangan sekolah (Faizah, 2019).

Model pengembangan dan pelatihan guru di SMPN 15 Mataram dilaksanakan secara kolaboratif melalui komunitas, namun sistem pengendalian dan evaluasi kinerja dipusatkan di bawah pengawasan kepala sekolah.

Keseimbangan antara otonomi dan kontrol di SMPN 15 Mataram memberikan kebebasan kepada guru untuk meningkatkan keterampilan mereka (melalui pengembangan diri, jurnal, dan artikel ilmiah) dalam komunitas. Namun, peningkatan ini kemudian dievaluasi secara ketat oleh kepala sekolah melalui Sistem Manajemen Kinerja di Ruang GTK.

Struktur organisasi menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu staf pengajar memiliki akses langsung ke kepala sekolah, yang menekankan pentingnya kualitas pengajaran. Di sisi lain, staf non-pengajar dikelola melalui KTU (Kepala Administrasi). Hal ini menunjukkan pemisahan fokus dalam manajemen fungsional.

Inovasi Kepala Sekolah: Ada program inovatif dari Kepala Sekolah bernama 'Beras Buloq' (Gerakan Komunitas Sekolah untuk Menggunakan Tumblers dan Kotak Makan), yang menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya berfokus pada akademik dan administrasi, tetapi juga berfokus pada pembentukan budaya sekolah yang peduli terhadap lingkungan, yang merupakan bagian dari program hubungan masyarakat dan citra sekolah.

Peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga pendidik memerlukan waktu yang cukup lama. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa jika program pengembangan tenaga pendidik jangka pendek tidak dilanjutkan dengan program atau dukungan di masa depan, kinerja mereka akan kembali seperti sebelum program pelatihan. Pengembangan profesional tenaga pendidik terutama berkaitan dengan Dengan perubahan sikap dan perilaku, diperlukan serangkaian program berkelanjutan. Misalnya, program pengembangan perpustakaan sekolah dapat melibatkan pengiriman tenaga pendidik untuk pelatihan dan bimbingan lanjutan setelah mereka kembali ke sekolah. Di SMPN 15 Mataram, mereka mengadakan program pengembangan berkelanjutan bagi tenaga pendidik, salah satunya melalui pertemuan profesional MGMP (Kelompok Kerja Guru Mata Pelajaran). MGMP adalah tempat bagi guru-guru mata pelajaran tertentu di sekolah atau wilayah untuk berkumpul atau berdiskusi guna berbagi pengalaman, pengetahuan, dan metode pembelajaran. Tujuannya adalah untuk mendorong dan memberikan kesempatan bagi guru atau staf untuk mengusulkan ide-ide untuk meningkatkan kinerja sekolah, memberikan pengawasan yang baik dan pengakuan atas prestasi, dan sebagainya. Pada dasarnya, pengembangan karyawan di sekolah memerlukan berbagai pendekatan yang dapat meningkatkan kinerja mereka (Noverta dkk., 2021).

3. Evaluasi dan Penyelesaian Masalah

Sistem evaluasi di SMPN 15 Mataram memungkinkan dialog langsung antara guru atau staf dengan kepala sekolah (kebijakan pintu terbuka), yang menunjukkan upaya untuk menjaga keterbukaan dan keadilan dalam proses penilaian kinerja. Hal ini penting untuk mengurangi potensi konflik dan memastikan bahwa hasil penilaian, baik yang diklasifikasikan sebagai 'melebihi harapan' maupun 'di bawah harapan', dipahami dan diterima oleh pihak-pihak yang terlibat. Kepala sekolah bertindak sebagai pengendali utama untuk seluruh proses pengawasan kinerja.

KESIMPULAN

SMPN 15 Mataram berfokus pada pengembangan profesionalisme pendidik melalui program pengembangan diri yang terencana (Hari Belajar Guru, Workshop, MGMP) guna memenuhi standar Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 74/2008 dan mencapai tujuan pendidikan nasional.

Salah satu tantangan utama dalam implementasi Kurikulum Merdeka adalah ketahanan guru dalam beradaptasi dan menghindari terjebak dalam zona nyaman, terutama bagi pendidik yang lebih tua yang kesulitan menyesuaikan diri dengan teknologi dan metode pembelajaran interaktif.

Manajemen sumber daya manusia di sekolah ini menerapkan struktur desentralisasi, menekankan kesesuaian kualifikasi guru, dan menyelaraskan otonomi guru dalam pengembangan diri dengan pengawasan terpusat oleh Kepala Sekolah melalui evaluasi kinerja yang berkelanjutan dan jelas.

Inovasi kepemimpinan Kepala Sekolah juga mencakup inisiatif terkait budaya sekolah yang tidak langsung berkaitan dengan akademik, seperti program lingkungan bernama 'Beras Buloq'.

SARAN DAN REKOMENDASI

1. Meningkatkan Profesionalisme Guru

Meningkatkan partisipasi guru senior dengan menyediakan bimbingan dan pelatihan literasi digital yang lebih intensif dan personal bagi guru-guru dari era 60-an dan 70-an, sehingga mereka dapat keluar dari zona nyaman mereka dan mengadopsi teknologi sesuai dengan kebutuhan Kurikulum Merdeka.

Maksimalkan peran guru dari generasi 80-an dan 90-an sebagai mentor sesama dalam komunitas MGMP dan Hari Belajar Guru untuk mempercepat implementasi inovasi dan praktik pembelajaran diferensiasi yang terintegrasi dengan teknologi. Selain itu, pastikan program pengembangan diri seperti workshop, hari belajar, dan MGMP dilaksanakan secara berkelanjutan dan lebih fokus pada penerapan praktis teknologi dan diferensiasi dalam pengajaran di kelas, bukan hanya dalam administrasi kurikulum.

2. Implementasi Kurikulum dan Teknologi

Sinkronisasi Kompetensi Mengajar dapat dicapai dengan memperkuat pelatihan tentang cara membuat soal yang sesuai dengan kemampuan belajar siswa dan tingkat kesulitan materi, sebagai inti dari filosofi pembelajaran berpusat pada siswa sesuai dengan Kurikulum Merdeka.

Dorong penggunaan teknologi informasi sebagai sarana untuk memfasilitasi sumber belajar, bukan hanya sebagai alat administratif, dengan penekanan pada peningkatan kualitas interaksi antara guru dan siswa.

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kembangkan sistem penghargaan formal yang terbuka bagi guru/staf yang menunjukkan inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad R Entus. 2025. Strategi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru. Penerbit Adab.
- Alma, Buchari, dkk. (2009). Guru Profesional Menguasai Metode Dan Terampil Mengajar. Bandung: Alfabeta.
- Dasuki, A. (2010). Pengembangan profesionalisme guru. Jurnal Manajerial, 9(2), 1-9.
- Hamdi, MM, & Yustikasari, V. (2024). Strategi dan peran strategi tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan. JIEM: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam , 4 (2), 1-8.
- Hidayat Arief, Setyaningsih Sri, Wulandari Dian. 2024. Strategi meningkatkan kinerja guru. Media nusa creative. Malang
- Ilyas, I. (2022). Strategi peningkatan kompetensi guru profesional. Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP) , 2 (1), 34-40.
- Nasution, T. M. S., & Khairiyyahni, S. (2025). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. Mesada: Journal of Innovative Research, 2(1), 534-539.
- Maulana, Z. (2024). Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik. Taklimuna: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran , 3 (2), 33-48.
- Mudhofir, A. (2012). Pendidik profesional: konsep, strategi, dan penerapannya dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.
- Muhson, A. (2004). Meningkatkan profesionalisme guru: sebuah harapan. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan , 1 (2), 17275.
- Mustari. M, (2022) Administrasi dan Manajemen Sekolah, Prodi S2 Studi Agama-agama, UIN Sunan Gunung Djati;
- Mustari.M., (2018) Manajemen Pendidikan, Rajawali Pers;
- Mustari.M., (2022) Manajemen Pendidikan di Era Merdeka Belajar, Prodi S2 Studi Agama-agama, UIN Sunan Gunung Djati;
- Oktavia, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan. Jurnal Mubtadiin, 7(02), 16-28.
- Pangestika, R. R. (2015). Pendidikan profesi guru (PPG): Strategi pengembangan profesionalitas guru dan peningkatan mutu pendidikan Indonesia.
- Permendiknas UU RI No. 13 Tahun 2007., Tentang Guru dan Dosen, Bandung: Citra Umbara, 2008.
- Permendiknas UU RI No. 13 Tahun 2007., Tentang Guru dan Dosen, Bandung: Citra Umbara, 2008.

- Putri, W. N., & Nugroho, M. A. (2016). Strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di madrasah. *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 8(2), 313-340.
- Rahmawati, S., & Anggraini, F. (2022). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di era digital. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(2), 145-158.
- Sagala Syaiful. 2009. Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan: pemberdayaan guru, tenaga kependidikan, dan masyarakat dalam manajemen sekolah. Alfabeta.
- Sari, D. P., & Rukmini, E. (2023). Penguatan kompetensi guru dalam penerapan Kurikulum Merdeka melalui komunitas belajar. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 7(1), 12-25.
- Sari Novita, dkk. 2025. *Management strategis pendidikan: teori dan praktik*. Sabda kurnia pustaka. Banten.
- Suriansyah, A. (2015). Strategi kepemimpinan kepala sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat dalam membentuk karakter siswa. *Jurnal Pendidikan Cakrawala*.
- Syafarina, L., Mulyasa, E., & Koswara, N. (2021). Strategi manajerial penguatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(4), 2036-2043.
- Wardani, N. K., & Suparman, S. (2021). Tantangan guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogik pada pembelajaran abad 21. *Jurnal Edukasi*, 9(3), 210-220.