

## **PENINGKATAN KOMPETENSI GURU MELALUI PENERAPAN SISTEM DAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN GURU PADA ERA DIGITAL**

Rizky Maulida<sup>1</sup>, Ariny Tamamul Minnah<sup>2</sup>, Indah Aminatuz Zuhriyah<sup>3</sup>, Baharuddin<sup>4</sup>  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia  
e-mail: [1rizkymaulida2017@gmail.com](mailto:rizkymaulida2017@gmail.com), [2arinytamamulminnah@gmail.com](mailto:arinytamamulminnah@gmail.com),  
[3zuhriyah@pgmi.uin-malang.ac.id](mailto:3zuhriyah@pgmi.uin-malang.ac.id), [4baharuddin@pai.uin-malang.ac.id](mailto:4baharuddin@pai.uin-malang.ac.id)

### **Abstract**

*Improving the quality of education is closely linked to the development of teacher competence and professionalism, especially in facing the challenges of the digital era. This study aims to explore the implementation of a performance appraisal system and a continuous professional development (CPD) program at Madrasah Ibtidaiyah Maslakul Huda Lamongan as a strategy to enhance teacher competence. A qualitative approach was employed, using data collection techniques such as observation, interviews, and documentation. Data were analyzed using the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. Method triangulation was applied to ensure data validity. The results indicate that the performance appraisal system at MI Maslakul Huda is systematically designed, focusing on four core competencies: pedagogical, personal, social, and professional. This appraisal motivates teachers to enhance their capacity, particularly in the use of technology. The CPD program includes training, both internal and external supervision, and dissemination of training outcomes. The school has provided digital infrastructure and technology training, including artificial intelligence (AI). However, challenges such as digital competence gaps remain. Institutional support through continuous supervision and incentives has proven effective in encouraging teachers. The study concludes that a combination of targeted performance appraisal and relevant CPD is an effective strategy to improve teaching quality in the digital era.*

**Keywords:** Teacher Competence, System Implementation, Sustainable Professional Development

### **Abstrak**

*Peningkatan kualitas pendidikan erat kaitannya dengan pengembangan kompetensi dan profesionalisme guru, terutama dalam menghadapi tantangan era digital. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi penerapan sistem penilaian kinerja dan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) di Madrasah Ibtidaiyah Maslakul Huda Lamongan sebagai strategi peningkatan kompetensi guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta analisis data model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.*

*Triangulasi metode digunakan untuk menjamin keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja di MI Maslakul Huda dirancang secara sistematis dengan fokus pada empat kompetensi inti: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Penilaian ini mendorong guru untuk meningkatkan kapasitas, terutama dalam pemanfaatan teknologi. PKB dilaksanakan melalui pelatihan, supervisi internal dan eksternal, serta diseminasi hasil pelatihan. Madrasah telah menyediakan infrastruktur digital dan pelatihan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI). Meski begitu, tantangan berupa kesenjangan kompetensi digital masih dihadapi. Dukungan institusional berupa supervisi berkelanjutan dan insentif terbukti efektif dalam memotivasi guru. Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi sistem penilaian kinerja dan PKB yang berkesinambungan merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pengajaran di era digital.*

**Kata Kunci:** *Kompetensi Guru, Penerapan Sistem, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*

Accepted: March, 07 2025	Reviewed: April, 07 2025	Published: April, 20 2025
-----------------------------	-----------------------------	------------------------------

## A. Pendahuluan

Pendidikan memegang peran penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Guru sebagai pilar dalam proses pendidikan, memiliki tanggung jawab besar untuk mencetak generasi penerus yang cerdas, berakarakter, dan berakhlak mulia. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kompetensi dan profesionalisme guru. Di tengah tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi, guru dituntut untuk menguasai berbagai aspek, seperti pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, guna memastikan tercapainya tujuan pembelajaran yang optimal. Untuk itu, pengembangan kinerja dan keprofesian guru melalui program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) menjadi langkah strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan (Suyanto, 2012).

MI Maslakul Huda, sebagai lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk mencetak generasi penerus yang cerdas, berakhlak mulia, dan berdaya saing, menyadari pentingnya pengembangan kinerja dan keprofesian guru. Hal ini didasari pada keyakinan bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi dan profesional akan mampu mentransfer ilmu dan nilai-nilai luhur kepada siswa secara efektif. Implementasi sistem pengembangan kinerja di MI Maslakul Huda melibatkan berbagai program yang terstruktur, termasuk penilaian kinerja guru yang berfokus pada empat kompetensi utama: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sistem ini, diintegrasikan dengan program PKB, bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pengembangan kompetensi guru secara

berkelanjutan. Supervisi yang dilakukan secara rutin, baik internal maupun eksternal, menjadi bagian penting dari upaya untuk memastikan bahwa program ini efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di madrasah.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengembangan keprofesian guru yang efektif harus dirancang secara berkelanjutan dan berbasis evaluasi kinerja. Proses ini melibatkan supervisi, pelatihan, dan pemberian umpan balik yang relevan. Selain itu, pengembangan kinerja yang terstruktur dapat membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga mendorong peningkatan profesionalisme. Namun, implementasi yang optimal membutuhkan kajian yang mendalam mengenai relevansi dan dampak program terhadap kualitas pembelajaran.

Penelitian terkait pengembangan kinerja dan keprofesian guru telah banyak dilakukan dalam beberapa tahun terakhir. Munawir et al., (2023) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja guru harus mencakup empat kompetensi utama, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Penelitian ini menyoroti pentingnya sistem penilaian yang terstandar sebagai langkah awal dalam meningkatkan kualitas pembelajaran secara menyeluruh. Selanjutnya, (Liputo, n.d.) menekankan bahwa penilaian kinerja yang efektif tidak hanya memberikan umpan balik kepada guru, tetapi juga berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan program pengembangan profesional yang lebih terarah. Penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya supervisi sebagai bagian dari evaluasi berkelanjutan untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Selain itu, Widyasari, (2023) dalam menemukan bahwa keberhasilan program PKB sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi guru dan faktor eksternal seperti dukungan institusional serta akses terhadap teknologi. Penelitian ini merekomendasikan pelatihan berbasis kolaborasi dan penggunaan teknologi untuk mendukung pengembangan kompetensi guru, yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, MI Maslakul Huda berupaya untuk mengimplementasikan sistem pengembangan kinerja dan PKB yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana implementasi sistem tersebut di madrasah dapat mendukung peningkatan kualitas pembelajaran, serta bagaimana pengembangan kinerja dan keprofesian berkelanjutan dapat diterapkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Dengan adanya program yang terstruktur dan berkelanjutan, diharapkan kualitas pengajaran di MI Maslakul Huda dapat terus meningkat, seiring dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme para guru.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan kebijakan dan praktik pendidikan, khususnya dalam konteks peningkatan kualitas

guru di era digital. Dengan mengkaji implementasi sistem penilaian kinerja dan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) di MI Maslakul Huda, penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan terhadap peningkatan kompetensi guru mampu mendukung tercapainya mutu pembelajaran yang lebih baik. Penelitian ini juga memperkaya literatur terkait efektivitas supervisi internal dan eksternal dalam mendorong profesionalisme guru melalui penilaian berbasis empat kompetensi utama: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami implementasi sistem pengembangan kinerja dan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru di MI Maslakul Huda. Untuk mendapatkan informasi yang relevan, peneliti menggunakan teknik purposive, memilih subjek penelitian berdasarkan kapabilitas mereka dalam hal yang diteliti (Sugiyono, 2019). Subjek penelitian adalah kepala madrasah yang mewakili berbagai peran penting dalam sistem pengembangan kinerja dan keprofesian guru. Data dikumpulkan melalui wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles and Huberman, yaitu mengumpulkan data yang relevan, menganalisis data yang telah dikumpulkan, dan menyimpulkan temuan (Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, 2014) sementara keabsahan data menggunakan triangulasi metode dan sumber. Hal ini sependapat dengan (Indriani dan Abidin, 2024) yang mengatakan bahwa Model ini dipilih karena dianggap tepat dan efektif dalam memahami implementasi sistem pengembangan kinerja dan keprofesian guru di MI Maslakul Huda. Dokumen-dokumen pelengkap data yang dikumpulkan meliputi data penilaian kinerja guru.

## **C. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Penilaian Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di MI Maslakul Huda menunjukkan komitmen kuat dalam meningkatkan kualitas kinerja guru melalui sistem pengembangan kinerja yang terstruktur dan berpusat pada guru. Sistem pengembangan kinerja di MI Maslakul Huda selaras dengan teori kompetensi dan indikator penilaian kinerja guru yang terdiri dari empat kompetensi utama guru profesional, yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional (Munawir et al., 2023).

Kompetensi Pedagogik merupakan menilai kemampuan guru dalam menguasai karakteristik peserta didik, teori belajar dan pembelajaran, pengembangan kurikulum, pelaksanaan aktivitas pembelajaran yang mendidik,

pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, dan penilaian dan evaluasi (Anwar, 2018). Nilai yang diberikan pada setiap poin menunjukkan tingkat penguasaan guru terhadap kompetensi ini di MI Maslakul Huda. Kompetensi kepribadian yakni menilai perilaku guru dalam bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, dan memiliki etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, serta rasa bangga menjadi guru (Solong & Husin, 2020). Ini mencerminkan aspek kepribadian guru yang ada di MI Maslakul Huda.

Kompetensi Sosial merupakan menilai sikap inklusif, tidak diskriminatif, dan perilaku obyektif guru, serta kemampuannya dalam berkomunikasi dengan berbagai pihak terkait proses pembelajaran (Nurtanto, 2016) di MI Maslakul Huda. Hal ini menunjukkan bagaimana penilaian kinerja guru mempertimbangkan aspek sosial yang penting. Kompetensi Profesional yakni menilai penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran (Bagou & Suling, 2020), serta kemampuan guru dalam mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif di MI Maslakul Huda. Aspek ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru juga memperhatikan aspek profesionalisme guru.

Penilaian ini bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya secara komprehensif di MI Maslakul Huda. Selain itu, Sistem pengembangan kinerja di MI Maslakul Huda mencakup program supervisi, pelatihan, dan diseminasi, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam keempat area tersebut. Program supervisi, misalnya, melakukan observasi kelas dan analisis dokumen untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan teori belajar, mengembangkan kurikulum, dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendidik. Pelatihan dan diseminasi membantu guru dalam meningkatkan penguasaan materi pelajaran, mengembangkan kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi, dan meningkatkan sikap profesional.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah mengungkapkan bahwa penilaian kinerja guru di MI Maslakul Huda tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi guru, khususnya dalam menghadapi tuntutan era digital. Kepala madrasah menekankan pentingnya penilaian kinerja sebagai pendorong bagi guru untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Tantangan utama yang dihadapi adalah kesenjangan dalam penguasaan teknologi akibat pesatnya perkembangan digital. Hal ini sering kali membuat guru merasa sulit mengikuti perubahan yang terjadi, sehingga mengurangi efektivitas pembelajaran berbasis teknologi.

Selain itu, meskipun madrasah telah menyediakan perangkat digital di setiap ruang kelas untuk mendukung pembelajaran modern, beberapa guru masih

membutuhkan pelatihan tambahan untuk memanfaatkan teknologi secara optimal. Upaya seperti pelatihan penggunaan teknologi kecerdasan buatan (AI) telah dilakukan, tetapi sifatnya belum konsisten dan rutin. Penilaian kinerja yang terintegrasi dengan pengembangan kompetensi digital menjadi sangat relevan untuk memastikan guru tidak hanya mampu memenuhi standar kinerja, tetapi juga meningkatkan kemampuan mereka dalam memanfaatkan teknologi. Dengan dukungan infrastruktur yang memadai dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan, madrasah memiliki peluang besar untuk mendorong para guru menjadi lebih adaptif terhadap kebutuhan pendidikan di era digital.

Dengan demikian, MI Maslakul Huda Lamongan menunjukkan komitmen kuat dalam meningkatkan kinerja guru melalui sistem pengembangan yang berfokus pada empat kompetensi utama: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Meskipun telah menerapkan program supervisi, pelatihan, dan diseminasi, tantangan signifikan muncul karena sistem penilaian kinerja yang masih manual, serta program pengembangan keprofesian yang tidak rutin. Hal ini menghambat kemampuan guru untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital. Untuk mengatasi tantangan ini, MI Maslakul Huda perlu mengintegrasikan teknologi dalam sistem penilaian dan program pengembangan keprofesian secara lebih terstruktur dan berkelanjutan, sehingga dapat memastikan peningkatan kompetensi guru yang efektif di era digital.

## **2. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)**

Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di MI Maslakul Huda dirancang melalui program supervisi tahunan yang melibatkan seluruh guru. Kepala madrasah menyusun program ini di awal tahun dan menggunakan hasil supervisi sebagai dasar untuk melakukan perbaikan pada program di tahun ajaran berikutnya. Selain supervisi tahunan, diadakan pula supervisi internal dua kali setahun oleh tim madrasah yang terdiri dari kepala madrasah, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum (PKM), dan guru senior. Supervisi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekurangan dalam kinerja guru serta memberikan umpan balik yang menjadi dasar dalam merancang program PKB berikutnya. Selain itu, supervisi eksternal juga dilakukan oleh pengawas madrasah dari Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Lamongan. Pendekatan supervisi ini sejalan dengan langkah pertama dalam prosedur PKB, yaitu evaluasi kinerja yang berkelanjutan, sebagaimana dijelaskan oleh (Suyanto, 2012). Dengan supervisi internal dan eksternal, MI Maslakul Huda dapat menjaga konsistensi mutu program PKB dan memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan relevan dengan kebutuhan nyata para guru.



Jenis kegiatan PKB yang dilakukan meliputi pelatihan di madrasah dengan menghadirkan narasumber serta pelatihan eksternal yang diikuti oleh guru. Setelah mengikuti pelatihan eksternal, guru diwajibkan untuk menyebarluaskan hasil pelatihan tersebut kepada rekan sejawat melalui kegiatan diseminasi. Salah satu contoh konkret adalah pelatihan penyusunan bahan ajar yang diikuti oleh lima guru pada akhir November di Sidoarjo, yang kemudian dibagikan pengetahuannya kepada guru lainnya. Kegiatan ini mencerminkan implementasi pengembangan diri dan publikasi ilmiah dalam teori PKB, seperti yang dijelaskan oleh (Gultom, 2012). Melalui aktivitas ini, guru dapat meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, dan sosial mereka secara berkelanjutan (Guru, 2012).

Prosedur PKB yang dijelaskan dalam kajian teori juga mencakup langkah-langkah seperti penilaian diri guru, evaluasi kinerja formatif, diskusi perencanaan program, pelaksanaan program, hingga evaluasi dan refleksi di akhir tahun. Dalam pelaksanaan di MI Maslakul Huda, supervisi rutin menggantikan penilaian diri sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan pelatihan. Evaluasi kinerja formatif dilakukan setelah kegiatan supervisi, dengan tujuan untuk menilai hasil dan perkembangan guru berdasarkan observasi serta umpan balik yang diberikan selama supervisi. Evaluasi ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana guru telah mencapai standar yang diharapkan dan menjadi dasar dalam merencanakan langkah-langkah selanjutnya dalam program PKB. Namun, jadwal evaluasi kinerja formatif ini bersifat kondisional, yang berarti penjadwalan disesuaikan dengan ketersediaan waktu para guru. Hal ini menunjukkan fleksibilitas dalam pelaksanaan program PKB di MI Maslakul Huda, yang bertujuan untuk mengakomodasi kebutuhan para guru tanpa mengganggu proses pembelajaran yang sedang berlangsung.

Relevansi program PKB di MI Maslakul Huda dijaga melalui hasil supervisi yang dilakukan secara rutin. Kekurangan yang ditemukan selama supervisi dijadikan topik pelatihan berikutnya, yang memastikan bahwa program yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan nyata guru. Hal ini sejalan dengan teori Guskey (2002), yang menyebutkan bahwa PKB yang efektif harus didasarkan pada kebutuhan praktis guru untuk mendukung perbaikan pembelajaran. Dukungan dari pihak sekolah berupa fasilitas material dan non-material, seperti pembiayaan pelatihan oleh madrasah dan pengalihan tugas guru yang mengikuti pelatihan kepada tim guru lain di madrasah. Dukungan semacam ini mencerminkan pentingnya peran institusi dalam keberhasilan PKB, sebagaimana dijelaskan dalam teori oleh (Huda, 2017).

Kendala dalam pelaksanaan PKB, seperti bentrok jadwal kegiatan sekolah dengan pelatihan, diatasi dengan membentuk tim supervisi khusus yang terdiri dari

kepala madrasah, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum (PKM), dan guru senior. Solusi ini mencerminkan prinsip koordinasi yang efektif dalam teori PKB, sebagaimana dijelaskan oleh Suryani (2017), yang menekankan pentingnya pelibatan tim untuk memastikan efisiensi program. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan penghargaan berupa sertifikat kepada guru yang berprestasi untuk memotivasi mereka dalam mengikuti program PKB. Motivasi ini mencerminkan konsep perubahan praktik pengajaran dalam teori Guskey (2002), yang menekankan pentingnya insentif dalam meningkatkan partisipasi guru dalam PKB.

Pelibatan guru dalam perencanaan program PKB dilakukan melalui diskusi bersama kepala madrasah, termasuk dalam menentukan tindak lanjut hasil supervisi. Pendekatan ini sesuai dengan teori Gultom (2012) yang menegaskan bahwa pelibatan guru dalam perencanaan program meningkatkan efektivitas dan relevansi PKB. Secara keseluruhan, pelaksanaan PKB di MI Maslakul Huda telah mencerminkan teori-teori PKB yang menekankan pada relevansi, keberlanjutan, pelibatan aktif seluruh elemen sekolah, serta pentingnya prosedur yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pendidikan.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah menunjukkan bahwa MI Maslakul Huda telah melakukan berbagai upaya untuk mendukung pengembangan kompetensi digital guru di era digital. Dalam menghadapi perubahan teknologi yang pesat, guru berusaha beradaptasi dengan mengikuti perkembangan terbaru di dunia pendidikan. Namun, tantangan yang dihadapi tidaklah mudah. Perkembangan teknologi yang cepat sering kali membuat beberapa guru merasa gagap dalam beradaptasi, sehingga diperlukan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi mereka (Chodzirin, 2016). Kepala madrasah mengungkapkan bahwa pihak madrasah telah mengadakan pelatihan, termasuk pelatihan penggunaan teknologi kecerdasan buatan (AI). Meskipun demikian, pelatihan tersebut masih dilakukan secara terbatas dan belum rutin.

Selain itu, dukungan terhadap infrastruktur teknologi menjadi prioritas utama madrasah untuk menunjang pembelajaran berbasis digital. Seluruh ruang kelas telah dilengkapi dengan perangkat digital guna memfasilitasi proses pembelajaran modern. Dukungan ini selaras dengan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan guru, khususnya dalam memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran (Yuliah, 2021). Penilaian kinerja guru yang dilakukan secara rutin juga menjadi faktor penting dalam mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Kepala madrasah menegaskan bahwa penilaian kinerja berperan signifikan dalam memotivasi guru untuk mengembangkan diri sesuai dengan tuntutan era digital.



Dengan adanya pengembangan keprofesian berkelanjutan yang meliputi supervisi, pelatihan, dan diseminasi hasil pelatihan, MI Maslakul Huda telah menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kompetensi guru. Namun, untuk mengatasi tantangan adaptasi teknologi, diperlukan strategi yang lebih terstruktur, seperti pengadaan pelatihan rutin dan dukungan teknis secara berkala. Hal ini diharapkan dapat memastikan bahwa guru mampu mengikuti perkembangan teknologi secara optimal dan memberikan dampak positif bagi kualitas pembelajaran.

#### **D. Simpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa MI Maslakul Huda telah merancang sistem penilaian kinerja dan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) secara komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru, khususnya dalam menghadapi tantangan era digital. Sistem penilaian kinerja yang terstruktur berfokus pada empat kompetensi utama guru pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang tidak hanya menjadi alat evaluasi, tetapi juga sarana motivasi untuk pengembangan diri. Program PKB dilaksanakan melalui supervisi internal dan eksternal, pelatihan, serta diseminasi hasil pelatihan, didukung oleh penyediaan infrastruktur digital di setiap ruang kelas. Namun, tantangan seperti kurangnya pelatihan rutin dan kesenjangan kompetensi digital masih perlu diatasi. Dengan mengintegrasikan sistem penilaian dan memperkuat pelaksanaan PKB secara berkelanjutan, madrasah ini berpotensi meningkatkan adaptabilitas guru terhadap teknologi, mendorong pembelajaran inovatif, dan secara keseluruhan meningkatkan kualitas pendidikan.

#### **Daftar Rujukan**

- Anwar, B. (2018). Kompetensi pedagogik sebagai agen pembelajaran. *Shaut Al Arabiyyah*, 6(2), 114–125.
- Bagou, D. Y., & Suling, A. (2020). Analisis kompetensi profesional guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 122–130.
- Chodzirin, M. (2016). Pemanfaatan information and communication technology bagi pengembangan guru madrasah sub urban. *Jurnal Pemikiran Agama Untuk Pemberdayaan*, 16(2), 309–332.
- Gultom, S. (2012). *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru*. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Guru, T. P. B. A. S. (2012). *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru*. Semarang: IKIP

*PGRI Semarang.*

- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381–391.
- Huda, M. N. (2017). Peran Kompetensi Sosial Guru dalam pendidikan. *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 42–62.
- Liputo, M. A. (n.d.). *ANALISIS KINERJA GURU: PENGERTIAN, FAKTOR PENENTU, PENILAIAN, dan MANFAAT dalam MENINGKATKAN KUALLITAS PENDIDIKAN.*
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*. Sage Publications.
- Munawir, M., Yasmin, A., & Wadud, A. J. (2023). Memahami penilaian kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 627–634.
- Nurtanto, M. (2016). Mengembangkan kompetensi profesionalisme guru dalam menyiapkan pembelajaran yang bermutu. *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Pendidikan*.
- Solong, N. P., & Husin, L. (2020). Penerapan kompetensi kepribadian guru PAI. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 57–74.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Alfabeta.
- Suryani, N. (2017). Strategi Pembimbingan Materi PKB untuk Guru. *Lembaga Pengembangan Dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS)*.
- Suyanto, S. (2012). *Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru: Konsep dan Implementasi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Widyasari, S. T. (2023). *Program pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam peningkatan profesionalitas dan kinerja guru di SD Islam Plus Al-Mudhofar Lamongan*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Yuliah, E. (2021). Optimalisasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja guru pendidikan agama Islam. *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum Dan Pendidikan*, 31(2), 120–138.