JIS: JOURNAL ISLAMIC STUDIES
Tahun 2026, Volume 4, Nomor 3, Bulan November-Desember: hlm. 1313-1322
e-ISSN: 2963-2072 | email: jurnalq17@gmail.com | Lisensi: CC-BY

URL: https://yptb.org/index.php/jis DOI: https://doi.org/10.71456/jis.v4i3.3185

PRAKTIK BUDAYA MUTU DALAM PEMBELAJARAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONAL GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 TANAH LAUT

Muhammad Ridho[1], Mutia Rahmah[2*], Nadzmi Akbar[3], & Dina Hermina[4]
[1-4]Prodi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Antasari Banjarmasin
*e-mail: mutia241172@gmail.com

Submit Tgl: 09-November-2026 Diterima Tgl: 15-November-2026 Diterbitkan Tgl: 16-November-2026

Abstrak: Budaya mutu merupakan fondasi bagi keberlanjutan peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan praktik budaya mutu dalam pembelajaran dan pengembangan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Tanah Laut. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi lapangan (*field research*). Data dikumpulkan melalui wawancara dengan guru serta dokumentasi hasil penelitian terdahulu di madrasah yang sama, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) guru memaknai madrasah bermutu terutama melalui akhlak, kebersihan dan kemandirian ibadah peserta didik; (2) guru memahami target mutu dan mengutamakan proses belajar dibandingkan nilai akhir; (3) guru dilibatkan secara luas dalam penyusunan dokumen kurikulum, evaluasi pembelajaran dan kepanitiaan kegiatan; (4) supervisi akademik, MGMP, pelatihan dan pendampingan membentuk ekosistem pengembangan profesional; (5) hasil asesmen dan refleksi dimanfaatkan untuk menyesuaikan strategi mengajar; (6) nilai amanah, itqan dan ihsan tampak dalam disiplin, kejujuran dan pelayanan guru; serta (7) beban kerja dan tuntutan administrasi menjadi penghambat utama partisipasi guru dalam agenda mutu. Perubahan nyata terlihat pada peran guru sebagai fasilitator dan pemanfaatan platform digital dalam pembelajaran dan asesmen.

Kata Kunci: Budaya Mutu, Pembelajaran, Pengembangan Profesional Guru, Madrasah, Amanah–Itqan–Ihsan

Abstract: *Quality culture is the foundation for the sustainable improvement of educational quality in madrasahs. This study aims to describe quality culture practices in teaching and teacher professional development at MTsN 2 Tanah Laut. It employs a qualitative approach with a field research design. Data were collected through interviews with teachers and documentation of a previous study conducted at the same madrasah, and analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings show that (1) teachers define a high-quality madrasah mainly through students' character, cleanliness, and independence in worship; (2) teachers understand quality targets and prioritize the learning process over final scores; (3) teachers are broadly involved in curriculum documents, instructional evaluation, and school committees; (4) academic supervision, subject teacher forums (MGMP), training, and mentoring form a professional development ecosystem; (5) assessment results and reflection are used to adjust teaching strategies; (6) the values of amanah, itqan, and ihsan are reflected in teachers' discipline, honesty, and service; and (7) workload and administrative demands are the main obstacles to teachers' participation in quality agendas. Tangible changes include the teacher's role as facilitator and the use of digital platforms in learning and assessment*.

Keywords: *Quality Culture, Learning, Teacher Professional Development, Madrasah, Amanah–Itqan–Ihsan*

Copyright © 2026: Muhammad Ridho, Mutia Rahmah, Nadzmi Akbar, & Dina Hermina

Cara mengutip Ridho, M., Rahmah, M., Akbar, N., & Hermina, D. (2026). Praktik Budaya Mutu dalam Pembelajaran dan Pengembangan Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tanah Laut. *JIS: Journal Islamic Studies*, *4*(3), 1313–1322. https://doi.org/10.71456/jis.v4i3.3185

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan tidak lahir secara instan dari dokumen atau program tertentu, melainkan tumbuh dari kebiasaan, nilai dan cara kerja yang dihidupi bersama oleh seluruh warga sekolah.[1] Dalam literatur manajemen mutu pendidikan, kondisi ini disebut budaya mutu, yaitu seperangkat nilai dan praktik yang menjadikan perbaikan berkelanjutan sebagai tanggung jawab semua pihak, bukan hanya pimpinan.[2] Pandangan serupa dikemukakan Deming yang menegaskan bahwa mutu menuntut keteguhan tujuan, pelatihan di tempat kerja, serta lingkungan kerja yang bebas dari rasa takut sehingga setiap orang dapat berkontribusi pada perbaikan.[3]

Guru berada pada titik paling menentukan dalam rantai mutu tersebut. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menempatkan guru sebagai tenaga profesional yang wajib memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional,[4] serta berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran dan terus mengembangkan kualifikasi serta kompetensinya.[5] Dengan demikian, pembahasan tentang budaya mutu di madrasah tidak dapat dilepaskan dari praktik pembelajaran sehari-hari dan upaya pengembangan profesional guru yang menopangnya.

Bagi madrasah, mutu memiliki dimensi tambahan, yakni keterpaduan antara capaian akademik dan pembentukan karakter keislaman. Nilai *amanah* (kejujuran dan tanggung jawab), *itqan* (kesungguhan untuk bekerja secara tepat dan tuntas) dan *ihsan* (berbuat yang terbaik seakan-akan selalu disaksikan Allah) dapat dibaca sebagai landasan etos kerja guru yang selaras dengan prinsip mutu modern. Dengan cara pandang ini, budaya mutu di madrasah bukan sekadar urusan teknis manajerial, tetapi juga urusan nilai.[6]

MTsN 2 Tanah Laut merupakan salah satu madrasah yang berupaya meningkatkan mutu melalui inovasi pembelajaran, penguatan profesionalisme guru dan manajemen yang partisipatif. Penelitian sebelumnya di madrasah ini menemukan bahwa proses pembelajaran telah bergeser ke arah yang lebih variatif dan berpusat pada siswa, bahwa praktik evaluasi diri mendorong guru lebih reflektif serta bahwa sarana prasarana dan pembelajaran diferensiatif masih menjadi tantangan.[7] Namun, penelitian tersebut belum menelaah secara khusus bagaimana budaya mutu itu dipraktikkan dan dirasakan langsung oleh guru, mulai

[1] Mubarok, A. (2026). Manajemen penjaminan mutu pendidikan Islam. *Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang*. https://perpustakaan.iaiskjmalang.ac.id/wp-content/uploads/2026/05/buku-ISBN-MANAJEMEN-MUTU-AHMAD-MUBAROK.pdf

[2] Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, 3rd ed. (London: Kogan Page, 2002).

[3] W. Edwards Deming, *Out of the Crisis* (Cambridge, MA: MIT Press, 1986).

[4] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10 ayat (1).

[5] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 20.

[6] KELANA, S., & SESMIARNI, Z. (2026). Landasan Mutu Pendidikan Islam: Ihsan, Itqan, Amanah, dan Integritas. *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, dan Sosial Budaya*, *32*(1).https://ejurnal.uibu.ac.id/index.php/paradigma/article/view/3270/2117

[7] Ulya Ulfah, Mutia Rahmah dan Junaidi, "Studi Kasus Evaluasi Diri di MTsN 2 Tanah Laut" (naskah tidak dipublikasikan, Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin, 2026).

dari pemahaman terhadap target mutu, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, hingga ekosistem pengembangan profesional yang tersedia.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan mendeskripsikan praktik budaya mutu dalam pembelajaran dan pengembangan profesional guru di MTsN 2 Tanah Laut, yang meliputi pemaknaan guru terhadap madrasah bermutu, pemahaman target mutu, keterlibatan guru dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, peran supervisi dan komunitas belajar, pemanfaatan asesmen dan refleksi, penanganan masukan dan keluhan guru, budaya berbagi praktik baik, perwujudan nilai *amanah*, *itqan* dan *ihsan* serta faktor pendukung, penghambat, dan perubahan nyata yang dirasakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi lapangan (*field research*) di MTsN 2 Tanah Laut, Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam praktik, persepsi dan pengalaman guru terkait budaya mutu dalam konteks nyata madrasah.

Subjek penelitian adalah guru MTsN 2 Tanah Laut yang dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatan mereka dalam pembelajaran, supervisi dan kegiatan pengembangan profesional. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan panduan sepuluh pertanyaan yang mencakup ciri madrasah bermutu, pemahaman target mutu, keterlibatan guru dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, peran supervisi dan komunitas belajar, pemanfaatan asesmen dan refleksi, penanganan masukan guru, budaya berbagi praktik baik, perwujudan nilai amanah, itqan dan ihsan, faktor pendukung dan penghambat, serta perubahan nyata yang dirasakan. Dokumentasi berupa hasil penelitian terdahulu di madrasah yang sama digunakan untuk melengkapi dan membandingkan temuan.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data dalam bentuk uraian naratif dan tabel ringkasan, serta penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi teknik dengan membandingkan data wawancara dan data dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Budaya Mutu dalam Pendidikan

Mutu pendidikan dipahami sebagai kemampuan lembaga pendidikan mengelola input, proses dan output secara konsisten untuk memenuhi dan melampaui harapan pemangku kepentingan.[8] Pendekatan *Total Quality Management* (TQM) dalam pendidikan menekankan bahwa mutu adalah tanggung jawab bersama, berorientasi pada pelanggan pendidikan serta dibangun melalui perbaikan berkelanjutan.[9] Budaya mutu tercapai ketika nilai-nilai tersebut menjadi kebiasaan, bukan sekadar kewajiban administratif.

Manajemen berbasis sekolah/madrasah memberi ruang bagi budaya mutu karena menempatkan partisipasi, transparansi dan akuntabilitas sebagai prinsip pengelolaan.[10] Ketika guru dilibatkan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, rasa memiliki terhadap target mutu meningkat dan implementasi program menjadi lebih konsisten.

[8]Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2007).

[9]Sallis, *Total Quality Management in Education*.

[10]E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002).

Copyright © 2026: Muhammad Ridho, Mutia Rahmah, Nadzmi Akbar, & Dina Hermina

B. Pengembangan Profesional Guru

Kajian lintas penelitian menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang efektif berfokus pada isi pembelajaran, melibatkan pembelajaran aktif, mendorong kolaborasi, menyediakan model praktik yang baik, memberikan pendampingan dan umpan balik serta berlangsung secara berkelanjutan.[11] Supervisi akademik yang bersifat perkembangan (*developmental*) memposisikan supervisor sebagai mitra yang membantu guru merefleksikan dan memperbaiki praktik, bukan sekadar menilai.[12] Komunitas belajar profesional, seperti MGMP, memperkuat proses ini melalui nilai dan visi bersama, pembelajaran kolektif serta berbagi praktik.[13]

Dalam kerangka pembelajaran, asesmen formatif yang digunakan untuk memberi umpan balik terbukti berkontribusi terhadap peningkatan capaian belajar,[14] sehingga pemanfaatan hasil asesmen dan refleksi menjadi indikator penting budaya mutu pada level kelas.

C. Nilai Amanah, Itqan dan Ihsan

Amanah bermakna menunaikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada pihak yang berhak. Al-Qur'an memerintahkan penyampaian amanat kepada yang berhak menerimanya (Q.S. an-Nisa' [4]: 58)

۞ اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَاۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِۗ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا ٥٨

Artinya: "Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat."

Quraish Shihab menjelaskan bahwa *amanah* mencakup pelaksanaan tugas sesuai kepercayaan yang diberikan.[15] *Itqan* menunjuk pada kesungguhan agar pekerjaan dilakukan secara cermat dan tuntas, sedangkan *ihsan* menunjuk pada kesadaran berbuat yang terbaik. Ketiganya menjadi etos yang dapat memperkuat dimensi nilai dalam budaya mutu madrasah.

D. Madrasah Bermutu dalam Pemaknaan Guru: Karakter sebagai Wajah Mutu

Ketika ditanya tentang ciri madrasah yang bermutu dalam praktik sehari-hari, guru tidak terlebih dahulu menyebut capaian akademik, melainkan perilaku peserta didik. Madrasah bermutu dicirikan oleh peserta didik yang berakhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari, peduli terhadap kebersihan dan kerapian diri serta lingkungan kelas dan sekolah,

[11]Linda Darling-Hammond, Maria E. Hyler, dan Madelyn Gardner, *Effective Teacher Professional Development* (Palo Alto, CA: Learning Policy Institute, 2017).

[12]Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, dan Jovita M. Ross-Gordon, *SuperVision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*, 9th ed. (Boston: Pearson, 2014).

[13]M. Thoharudin, A. Achmadi, D. P. Astuti, dan A. Farizi, "Peran MGMP sebagai Komunitas Belajar Profesional dalam Pengembangan Kapasitas Guru Ekonomi di Kabupaten Sanggau," *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)* 10, no. 3 (2025): 965–81.

[14]Paul Black dan Dylan Wiliam, "Assessment and Classroom Learning," *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice* 5, no. 1 (1998): 7–74.

[15]M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, vol. 2 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), tafsir Q.S. an-Nisā' [4]: 58.

dan melaksanakan salat lima waktu tepat waktu tanpa menunggu perintah guru atau orang tua.[16]

Temuan ini menunjukkan bahwa guru memaknai mutu secara holistik. Ukuran keberhasilan tidak berhenti pada nilai, tetapi pada kemandirian nilai-nilai itu dalam perilaku. Penekanan pada salat tanpa diperintah, misalnya, mencerminkan tujuan pendidikan madrasah, yaitu terbentuknya kesadaran internal (*self regulation*) dan bukan kepatuhan karena pengawasan. Pemaknaan ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya bahwa program prioritas madrasah memadukan bidang keagamaan dengan kompetensi global sehingga lulusan diharapkan religius sekaligus berdaya saing.[17] Dengan demikian, budaya mutu di MTsN 2 Tanah Laut berdiri di atas visi bersama yang jelas dan khas madrasah. Dan visi bersama merupakan prasyarat bagi terbentuknya komunitas profesional yang efektif.[18]

E. Pemahaman Target Mutu: Mengutamakan Proses, Bukan Sekadar Nilai Akhir

Guru di MTsN 2 Tanah Laut mengetahui target yang harus dikuasai peserta didik dan mengutamakan proses pembelajaran yang dialami siswa, bukan sekadar nilai akhir.[19] Orientasi pada proses ini penting karena dalam perspektif mutu, hasil yang baik hanya dapat dipertahankan apabila prosesnya dikelola secara sadar dan terukur.[20] Deming bahkan mengingatkan bahwa mengandalkan inspeksi di akhir tidak akan menghasilkan mutu; mutu harus dibangun sejak proses berlangsung.[21]

Pemahaman target yang jelas dan orientasi proses merupakan modal awal budaya mutu. Guru tidak hanya mengetahui apa yang harus dicapai, tetapi juga memahami peran masing-masing dalam mencapainya. Orientasi ini sejalan dengan temuan sebelumnya bahwa guru di madrasah ini telah beralih dari metode yang didominasi ceramah menuju kombinasi diskusi dan permainan yang melibatkan siswa secara aktif.[22]

F. Keterlibatan Guru dalam Perencanaan, Evaluasi, dan Pengambilan Keputusan

Seluruh guru dilibatkan dalam penyusunan Dokumen 1 dan Dokumen 2 serta seluruh guru juga diberi kepercayaan penuh sebagai panitia dalam kepanitiaan kegiatan sekolah.[23] Keterlibatan menyeluruh ini memperlihatkan praktik partisipatif yang menjadi inti manajemen berbasis madrasah, yakni pelibatan warga sekolah dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program.[24]

Pemberian kepercayaan penuh dalam kepanitiaan layak dibaca sebagai bentuk pelimpahan tanggung jawab yang menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*). Temuan ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang menggambarkan kepala madrasah merancang program melalui musyawarah bersama tim pengembang dan guru.[25] Partisipasi

[16] Nurul Hilaliyah, guru pengampu Bahasa Inggris,MTsN 2 Tanah Laut, Wawancara, Pelaihari, 3 November 2026

[17]Ulfah, Rahmah, dan Junaidi, "Studi Kasus Evaluasi Diri di MTsN 2 Tanah Laut."

[18]Hord, *Professional Learning Communities*.

[19]Hasil wawancara dengan guru MTsN 2 Tanah Laut, Pelaihari.

[20]Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*.

[21]Deming, *Out of the Crisis*.

[22]Ulfah, Rahmah, dan Junaidi, "Studi Kasus Evaluasi Diri di MTsN 2 Tanah Laut."

[23]Hasil wawancara dengan guru MTsN 2 Tanah Laut, Pelaihari.

[24]Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*.

[25]Ulfah, Rahmah, dan Junaidi, "Studi Kasus Evaluasi Diri di MTsN 2 Tanah Laut."

seperti ini mengurangi jarak antara perencana dan pelaksana, sehingga target mutu tidak dirasakan sebagai instruksi dari atas, tetapi sebagai komitmen bersama.

G. Supervisi Akademik, Komunitas Belajar, Pelatihan, dan Pendampingan

Guru memandang supervisi akademik sebagai sarana evaluasi dan perbaikan untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Komunitas belajar seperti MGMP menjadi wadah diskusi serta berbagi ilmu dan pengalaman baru. Pelatihan dinilai sangat perlu untuk memperoleh pengetahuan baru sekaligus meningkatkan motivasi, sedangkan pendampingan diperlukan agar guru dapat menerapkan dan mempraktikkan ilmu yang diperoleh dengan benar.[26]

Keempat komponen ini membentuk ekosistem pengembangan profesional yang saling melengkapi. Persepsi guru terhadap supervisi sebagai evaluasi dan perbaikan, bukan penilaian yang menakutkan, sejalan dengan gagasan supervisi perkembangan yang memosisikan supervisor sebagai mitra reflektif.[27] MGMP berfungsi sebagai komunitas belajar profesional yang memungkinkan pembelajaran kolektif dan berbagi praktik.[28] Adapun pelatihan yang dilengkapi pendampingan menjawab salah satu temuan penting riset pengembangan profesional, yakni bahwa perubahan praktik mengajar lebih mungkin terjadi ketika pelatihan disertai pendampingan dan umpan balik, bukan berhenti pada pemberian informasi.[29] Dalam kerangka ini, pernyataan guru bahwa pendampingan dibutuhkan "agar ilmu dapat dipraktikkan dengan benar" menunjukkan kesadaran yang tepat tentang jembatan antara pelatihan dan praktik kelas.

H. Pemanfaatan Hasil Asesmen dan Refleksi untuk Menyesuaikan Strategi Mengajar

Guru menyatakan bahwa hasil asesmen dan refleksi pembelajaran digunakan untuk menyesuaikan dan memperbaiki strategi belajar dan mengajar. Contoh konkret disampaikan pada pembelajaran bahasa Inggris. Nilai ulangan tertulis pada materi dialog memperkenalkan diri tergolong tinggi, tetapi kemampuan berbicara (*speaking*) siswa rendah karena kurang percaya diri. Sebagai respons, guru memperbanyak *conversational drilling*, latihan percakapan berpasangan dan berkelompok serta *role play*.[30]

Contoh ini memperlihatkan siklus mutu yang utuh: data asesmen dianalisis, kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan diidentifikasi, penyebabnya direfleksikan (kepercayaan diri), lalu strategi diperbaiki. Praktik tersebut mencerminkan prinsip *assessment for learning*, yakni asesmen yang digunakan untuk memberi umpan balik dan menyesuaikan pengajaran.[31] Temuan ini juga memperdalam hasil penelitian sebelumnya bahwa evaluasi diri membuat guru lebih reflektif dan adaptif terhadap kebutuhan siswa.[32] Temuan ini memberi pelajaran penting bahwa nilai tinggi pada tes tertulis tidak selalu berarti penguasaan kompetensi, sehingga keputusan pembelajaran perlu didasarkan pada beragam bukti capaian.

[26]H. Fitria, M. Kristiawan, dan N. Rahmat, "Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas," *Abdimas Unwahas* 4, no. 1 (2019).

[27]Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon, *SuperVision and Instructional Leadership*.

[28]Hord, *Professional Learning Communities*.

[29]Darling-Hammond, Hyler, dan Gardner, *Effective Teacher Professional Development*.

[30]Hasil wawancara dengan guru MTsN 2 Tanah Laut, Pelaihari.

[31]Black dan Wiliam, "Assessment and Classroom Learning."

[32]Ulfah, Rahmah, dan Junaidi, "Studi Kasus Evaluasi Diri di MTsN 2 Tanah Laut."

Copyright © 2026: Muhammad Ridho, Mutia Rahmah, Nadzmi Akbar, & Dina Hermina

I. Penanganan Masukan dan Keluhan Guru

Madrasah menangani masukan dan keluhan guru melalui rapat rutin bulanan yang terbuka dengan kebebasan bagi setiap guru menyampaikan pendapat, penyediaan kotak saran serta penganggaran secara bertahap untuk penyediaan atau pembuatan media pembelajaran.[33] Mekanisme ini menyediakan saluran formal dan informal sehingga suara guru dapat sampai kepada pengambil keputusan. Keterbukaan semacam ini mendukung terciptanya lingkungan yang aman untuk menyampaikan persoalan, yang oleh Deming dipandang sebagai syarat perbaikan mutu.[34]

Penganggaran bertahap untuk media pembelajaran juga konsisten dengan temuan sebelumnya bahwa madrasah memperbaiki sarana secara berkala menggunakan sumber daya internal di tengah keterbatasan.[35] Dengan demikian, respons madrasah terhadap masukan tidak berhenti pada penampungan aspirasi, tetapi terhubung dengan keputusan alokasi sumber daya, meskipun tentu dilakukan secara bertahap sesuai kemampuan.

J. Budaya Berbagi Praktik Baik dan Umpan Balik Antarguru

Budaya saling berbagi praktik baik hidup di MTsN 2 Tanah Laut. Guru berbagi di forum MGMP, melakukan refleksi pada saat selesai supervisi klinis dan saling berbagi pengalaman.[36] Refleksi pascasupervisi menunjukkan bahwa supervisi tidak berhenti pada observasi, tetapi dilanjutkan dengan percakapan reflektif yang memungkinkan guru memaknai pengalaman mengajarnya.[37] Kebiasaan berbagi seperti ini merupakan ciri utama komunitas belajar profesional, di mana praktik personal dibuka untuk ditelaah bersama demi perbaikan kolektif.[38] Praktik ini juga relevan dengan temuan sebelumnya bahwa pengembangan profesionalisme guru perlu terus diperkuat melalui pelatihan dan komunitas belajar.[39]

K. Perwujudan Nilai *Amanah*, *Itqan*, dan *Ihsan*

Guru mengidentifikasi sejumlah perilaku yang mencerminkan ketiga nilai tersebut. Disiplin waktu ketika masuk dan keluar kelas, kejujuran dalam mengevaluasi dan memberikan nilai kepada murid serta menjaga rahasia murid menggambarkan amanah. Penyusunan perencanaan pembelajaran yang baik dan matang serta evaluasi diri dan peningkatan keilmuan secara terus-menerus menggambarkan itqan. Sikap sabar, tulus dan berakhlakul karimah dalam melayani peserta didik menggambarkan ihsan.[40]

Amanah dalam wujud kejujuran penilaian dan kerahasiaan data murid berkaitan langsung dengan integritas sistem mutu, sebab data asesmen yang tidak jujur akan merusak seluruh siklus perbaikan.[41] *Itqan* sejalan dengan kewajiban guru untuk merencanakan dan mengevaluasi pembelajaran yang bermutu serta mengembangkan kompetensinya,[42]

[33]Hasil wawancara dengan guru MTsN 2 Tanah Laut, Pelaihari.
[34]Deming, *Out of the Crisis*.
[35]Ulfah, Rahmah, dan Junaidi, "Studi Kasus Evaluasi Diri di MTsN 2 Tanah Laut."
[36]Hasil wawancara dengan guru MTsN 2 Tanah Laut, Pelaihari.
[37]Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon, *SuperVision and Instructional Leadership*.
[38]Hord, *Professional Learning Communities*.
[39]Ulfah, Rahmah, dan Junaidi, "Studi Kasus Evaluasi Diri di MTsN 2 Tanah Laut."
[40]Syafi'i et al., *Suluk Kasih: Jalan Lembut Mendidik Remaja dalam Bingkai Islam* (Inoffast Publishing Indonesia, 2025).
[41]Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, vol. 2, tafsir Q.S. an-Nisā' [4]: 58.
[42]Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 20.

sedangkan *ihsan* menambahkan dimensi ketulusan dan kesabaran dalam pelayanan. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam bukan hiasan normatif, tetapi tampak dalam perilaku kerja yang nyata, sehingga budaya mutu di madrasah memiliki akar spiritual yang memperkuat motivasi intrinsik guru.

L. Faktor Pendukung dan Penghambat Partisipasi Guru dalam Agenda Mutu

Faktor pendukung yang paling dirasakan guru adalah izin yang terbuka luas untuk mengikuti kegiatan MGMP. Sebaliknya, hambatan utama adalah beban kerja dan tuntutan administrasi yang harus dipenuhi.[43] Dukungan pimpinan berupa izin terbuka menunjukkan komitmen madrasah terhadap pengembangan profesional, sedangkan beban administrasi menunjukkan adanya potensi benturan antara tuntutan kepatuhan dan waktu untuk belajar dan berinovasi. Kajian tentang pengembangan profesional menegaskan bahwa kondisi yang mendukung, termasuk waktu yang memadai, merupakan syarat keberlanjutan program pengembangan guru.[44] Karena itu, penyederhanaan dan digitalisasi administrasi layak dipertimbangkan agar waktu guru lebih banyak tersedia untuk perencanaan dan refleksi pembelajaran.

M. Perubahan Nyata dalam Beberapa Tahun Terakhir

Guru merasakan perubahan nyata berupa pergeseran peran dari penyampai informasi menjadi fasilitator, dengan murid yang lebih aktif mencari informasi dan menyelesaikan masalah. Anak-anak juga lebih senang dan tertarik belajar menggunakan platform digital. Asesmen berbasis digital, seperti *Google Form*, memudahkan guru dan mempercepat diperolehnya hasil penilaian.[45]

Perubahan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya di madrasah yang sama, yang menemukan pergeseran dari ceramah menuju pembelajaran variatif berpusat pada siswa melalui diskusi dan permainan.[46] Kecepatan hasil penilaian melalui asesmen digital memperpendek jarak antara pengumpulan data dan tindakan perbaikan, sehingga memperkuat fungsi umpan balik dalam asesmen formatif.[47] Meskipun demikian, penelitian sebelumnya mencatat bahwa pemanfaatan teknologi belum merata karena keterbatasan sarana dan prasarana,[48] sehingga pemerataan akses perangkat dan jaringan menjadi syarat agar inovasi digital berdampak bagi seluruh peserta didik.

Secara ringkas, temuan penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Praktik Budaya Mutu di MTsN 2 Tanah Laut

Dimensi	Temuan Utama	Makna bagi Budaya Mutu
Pemaknaan mutu	Akhlak mulia, kebersihan, dan kemandirian salat lima waktu sebagai ciri madrasah bermutu	Mutu dipahami holistik: akademik dan karakter
Pemahaman target	Guru memahami target capaian dan mengutamakan proses di atas nilai akhir	Orientasi proses dan kejelasan peran
Partisipasi guru	Seluruh guru terlibat dalam Dokumen 1, Dokumen 2, dan kepanitiaan	Rasa memiliki dan tanggung jawab bersama

[43]Hasil wawancara dengan guru MTsN 2 Tanah Laut, Pelaihari.
[44]Darling-Hammond, Hyler, dan Gardner, *Effective Teacher Professional Development*.
[45]Hasil wawancara dengan guru MTsN 2 Tanah Laut, Pelaihari.
[46]Ulfah, Rahmah, dan Junaidi, "Studi Kasus Evaluasi Diri di MTsN 2 Tanah Laut."
[47]Black dan Wiliam, "Assessment and Classroom Learning."
[48]Ulfah, Rahmah, dan Junaidi, "Studi Kasus Evaluasi Diri di MTsN 2 Tanah Laut."

Dimensi	Temuan Utama	Makna bagi Budaya Mutu
Pengembangan profesional	Supervisi akademik, MGMP, pelatihan, dan pendampingan	Ekosistem belajar berkelanjutan
Asesmen dan refleksi	Hasil asesmen dipakai menyesuaikan strategi (*conversational drilling*, *role play*)	Siklus perbaikan berkelanjutan
Respons atas masukan	Rapat bulanan terbuka, kotak saran, anggaran media bertahap	Komunikasi terbuka dan perbaikan bertahap
Berbagi praktik baik	Berbagi di MGMP, refleksi pascasupervisi klinis	Komunitas belajar profesional
Nilai Islami	Amanah, itqan, ihsan dalam disiplin, kejujuran, kerahasiaan, perencanaan, dan pelayanan	Mutu berakar pada etos keislaman
Pendukung dan penghambat	Izin MGMP terbuka; beban kerja dan administrasi tinggi	Perlu efisiensi administrasi
Perubahan nyata	Guru sebagai fasilitator; platform dan asesmen digital (*Google Form*)	Pembelajaran aktif dan umpan balik cepat

KESIMPULAN

Praktik budaya mutu di MTsN 2 Tanah Laut telah tampak dalam pembelajaran dan pengembangan profesional guru. Pertama, guru memaknai mutu secara holistik dengan menempatkan karakter dan kemandirian ibadah peserta didik sebagai wajah utama madrasah bermutu. Kedua, guru memahami target mutu dan mengutamakan proses pembelajaran dibandingkan nilai akhir. Ketiga, partisipasi guru dalam penyusunan dokumen, evaluasi dan kepanitiaan menumbuhkan rasa memiliki. Keempat, supervisi akademik, MGMP, pelatihan dan pendampingan membentuk ekosistem pengembangan profesional, disertai budaya berbagi praktik baik dan refleksi pascasupervisi. Kelima, hasil asesmen dan refleksi digunakan untuk menyesuaikan strategi mengajar, sebagaimana tampak pada penguatan latihan percakapan dalam pembelajaran bahasa Inggris. Keenam, nilai amanah, itqan dan ihsan terwujud dalam disiplin, kejujuran, perencanaan yang matang serta pelayanan yang tulus.

Faktor pendukung utama adalah izin terbuka untuk mengikuti MGMP, sedangkan hambatan utama adalah beban kerja dan tuntutan administrasi. Perubahan nyata yang dirasakan ialah peran guru sebagai fasilitator, meningkatnya minat siswa terhadap pembelajaran berbasis platform digital dan pemanfaatan asesmen digital yang mempercepat umpan balik.

Saran

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar

1. madrasah menyederhanakan dan mendigitalkan tuntutan administrasi guru agar waktu untuk perencanaan, refleksi dan pengembangan profesional lebih longgar;
2. madrasah melembagakan praktik baik, misalnya melalui dokumentasi dan forum berbagi internal berkala, agar budaya mutu tidak bergantung pada individu;
3. pembinaan oleh pengawas dan kepala madrasah mengutamakan pendampingan berkelanjutan pascapelatihan;

4. pemerataan sarana pendukung pembelajaran digital terus diupayakan secara bertahap;
5. penelitian lanjutan menambah sudut pandang kepala madrasah, peserta didik dan orang tua serta menggunakan lebih banyak informan agar temuan semakin kaya dan teruji.

DAFTAR PUSTAKA

Black, P., & Wiliam, D. (1998). Assessment and classroom learning. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice, 5*(1), 7–74. https://doi.org/10.1080/0969595980050102

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.

Fitria, H., M. Kristiawan, dan N. Rahmat. "Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas." *Abdimas Unwahas* 4, no. 1 (2019).

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *SuperVision and instructional leadership: A developmental approach* (9th ed.). Pearson.

KELANA, S., & SESMIARNI, Z. (2026). Landasan Mutu Pendidikan Islam: Ihsan, Itqan, Amanah, dan Integritas. *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, dan Sosial Budaya*,*32*(1).https://ejurnal.uibu.ac.id/index.php/paradigma/article/view/3270/2117

Mubarok, A. (2026). Manajemen penjaminan mutu pendidikan Islam. *Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang*. https://perpustakaan.iaiskjmalang.ac.id/wp-content/uploads/2026/05/buku-ISBN-MANAJEMEN-MUTU-AHMAD-MUBAROK.pdf

Mulyasa, E. (2002). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi, dan implementasi*. Remaja Rosdakarya.

Sagala, S. (2007). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Alfabeta.

Sallis, E. (2002). *Total quality management in education* (3rd ed.). Kogan Page.

Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, kesan, dan keserasian Al-Qur'an* (Vol. 2). Lentera Hati.

Syafi'i, I., M. Sulaiman, A. A. Abidin, dan D. D. Sagita. *Suluk Kasih: Jalan Lembut Mendidik Remaja dalam Bingkai Islam*. Inoffast Publishing Indonesia, 2025.

Thoharudin, M., A. Achmadi, D. P. Astuti, dan A. Farizi. "Peran MGMP sebagai Komunitas Belajar Profesional dalam Pengembangan Kapasitas Guru Ekonomi di Kabupaten Sanggau." *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)* 10, no. 3 (2025): 965–81.

Ulfah, U., Rahmah, M., & Junaidi. (2026). *Studi kasus evaluasi diri di MTsN 2 Tanah Laut* [Naskah tidak dipublikasikan]. Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.