

MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN PROFESIONALITAS GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SA'ADAH EL-ISLAMIYAH TEMBILAHAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

M. EFENDI
NIM. 801192016

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
TAHUN 2023



@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK
INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA
SAIFUDDIN JAMBI
PASCASARJANA

Jln. Arif Rahman Hakim Telanaipura Kota Jambi Telp (0741)-60731 email:
pasca@uinjambi.ac.id

Jambi,
Pembimbing I : Dr. Minnah El Widdah, M.Ag
Pembimbing II : Dr. Mohd. Arifullah, M.Fil.I

Alamat: Jln. Arif Rahman Hakim Telanaipura Jambi
Kepada Yth. Bapak Direktur
Pascasarjana UIN STS Jambi
di-

JAMBI

NOTA DINAS

Assalamu'alaikum wr, wb.

Setelah **membaca dan mengadakan perbaikan** sesuai dengan persyaratan yang berlaku di Pascasarjana UIN STS Jambi, maka kami berpendapat bahwa tesis saudara M. Efendi dengan judul "Manajemen Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir" telah dapat diajukan untuk tesis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister (S2) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Pascasarjana UIN STS Jambi.

Demikianlah yang dapat kami sampaikan kepada Bapak, semoga bermanfaat bagi kepentingan agama, nusa dan bangsa.

Wassalamu'alaikum wr, wb.

Pembimbing I

Dr. Minnah El Widdah, M.Ag

Pembimbing II

Dr. Mohd. Arifullah, M.Fil.I

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK
INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA
SAIFUDDIN JAMBI
PASCASARJANA

Jln. Arif Rahman Hakim Telanaipura Kota Jambi Telp (0741)-60731 email:
pasca@uinjambi.ac.id

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Efendi
NIM : 801192016
Tempat/tanggal Lahir : Enok, 24 Juli 1981
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Tembilahan

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya tesis yang berjudul "*Manajemen Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir*" adalah benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang telah disebutkan sumbernya sesuai ketentuan yang berlaku. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sepenuhnya bertanggung jawab sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia dan ketentuan Pascasarjana UIN STS Jambi, termasuk pencabutan gelar yang saya peroleh melalui tesis ini.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Indragiri Hilir, 25 Januari 2023

Penulis



M. Efendi
M. Efendi
NIM. 801192016



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
PASCASARJANA

Jln. Arif Rahman Hakim Telanaipura Jambi Telp (0741) 60731
Fax (0741) 60649 e-mail ppsiainsts@yahoo.com

PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL TESIS

Proposal tesis dengan judul **"Manajemen Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir"**, Yang telah diseminarkan di Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, pada :

Hari : Senin
Tanggal : 10 April 2023
Jam : 08.00 – 09.30 WIB
Tempat : (Aplikasi Zoom) Online
Nama : M. Efendi
NIM : 801192016
Judul : **"Manajemen Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir"**

Telah diperbaiki sebagaimana rekomendasi dari hasil seminar di atas, sebagai persyaratan melaksanakan ujian Tesis pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN STS Jambi.

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Diana Rozalin, M.Hum (Ketua Sidang)		04 / 11 / 2023
2	Dr. Minnah El Widdah, M.Ag (Pembimbing I)		04 / 11 / 2023
3	Dr. Mohd. Arifullah, M.Fil.I (Pembimbing II)		04 / 11 / 2023
4	Dr. Musli, M.Pd.I (Penguji I)		04 / 11 / 2023
5	Dr. H. Kemas Imron Rosadi, M.Pd (Penguji II)		04 / 11 / 2023

Mengetahui,
Direktur,



Prof. Dr. Ahmad Syukri, SS.,M.Ag
NIP. 19671021 199503 1 001

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
- Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

MOTTO

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: *Kalian semua adalah pemimpin dan masing-masing dari kalian akan diminta (pertanggungjawaban) atas orang yang berada di bawah pimpinan kalian.* (HR. Bukhori)¹

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

¹ Abu Abdillah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih Bukhori* (Maktabah Syamilah: Juz 2), 5.

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada:

Ibundaku tercinta, Rokati

Ayahku terhormat, Samiron

Ibu mertuaku tercinta, Rosmawati

Ayah mertuaku terhormat, Burhanudin

Istriku tercinta, Sampurna

Dan

Anak-anakku

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jambi

ABSTRAK

Kepemimpinan pada sebuah lembaga pendidikan merupakan aspek yang sangat penting dalam menjalankan fungsi manajemen pendidikan. Lemahnya kinerja pemimpin akan mempengaruhi kualitas kerja seluruh personal di sebuah lembaga pendidikan, termasuk kualitas profesional guru pada sebuah madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah lebih jelas tentang kualitas manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir serta faktor apa saja yang mempengaruhinya.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang menjadikan seluruh guru MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan yang berjumlah 21 orang sebagai informan. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara dalam mengumpulkan data utamanya yang dilengkapi dengan teknik observasi serta dokumentasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (a) untuk mengetahui fakta manajemen Kepala Madrasah dan profesionalitas guru, (b) untuk mengetahui upaya manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru, dan (c) Untuk mengetahui hasil manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, kualitas manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesional guru Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Kabupaten Indragiri Hilir dikategorikan berkualitas menengah atau dalam sebutan lain berkualitas sedang. Kedua, faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesional guru sehingga hanya mencapai kategori menengah atau sedang adalah: Faktor yang mendukung adalah (a) Tingkat pendidikan Kepala Madrasah; (b) Motivasi berprestasi Kepala Madrasah, dan (c) Tingkat pendidikan guru. Sedangkan faktor penghambat adalah (a) Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah, (b) Kualitas administrasi madrasah, dan (c) Kualitas sarana dan prasarana.

Kata kunci: manajemen, kepala madrasah, profesionalitas guru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jambi

ABSTRACT

Leadership in an educational institution is a very important aspect in carrying out the function of educational management. Weak leader performance will affect the quality of work of all personnel in an educational institution, including the professional quality of teachers at a madrasa. This study aims to examine more clearly the quality of the management of Madrasah Principals in professional improvement of teachers at Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan, Indragiri Hilir Regency and what factors influence it.

This study uses a qualitative method that makes all 21 teachers of MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan as informants. This study uses interview techniques in collecting the main data which is equipped with observation and documentation techniques.

The results of the study show that: First, the quality of the management of the Madrasah Principal in professional improvement of Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah teachers in Indragiri Hilir Regency is categorized as medium quality or in other words of moderate quality. Second, the factors that influence the quality of Madrasah Principal management in improving teacher professionalism so that they only reach the middle or moderate category are: Supporting factors are (a) Education level of Madrasah Principals; (b) Achievement motivation of the Head of Madrasah, and (c) Level of teacher education. While the inhibiting factors are (a) Managerial Ability of the Madrasah Head, (b) Quality of madrasa administration, and (c) Quality of facilities and infrastructure.

Keywords: *management, head of madrasah, teacher professionalism*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Kalijati

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Kalijati

نبذة مختصرة

تعتبر القيادة في المؤسسة التعليمية جانبًا مهمًا للغاية في تنفيذ وظيفة الإدارة التعليمية. سيؤثر أداء القائد الضعيف على جودة عمل جميع العاملين في المؤسسة التعليمية ، بما في ذلك الجودة المهنية للمعلمين في المدرسة. تهدف هذه الدراسة إلى فحص جودة الإدارة الرئيسية للمدرسة بشكل أكثر وضوحًا في تحسين احتراف المعلمين في المدرسة السنوية (MTs) سعده الإسلامية تمبيلهان ، إندراجيري هيلير ريجنسي وما هي العوامل التي تؤثر عليها.

تستخدم هذه الدراسة طريقة نوعية تجعل جميع معلمي MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan البالغ عددهم 21 معلمين. تستخدم هذه الدراسة تقنيات المقابلة الشخصية في جمع البيانات الرئيسية المجهزة بتقنيات المراقبة والتوثيق.

أظهرت النتائج ما يلي: أولاً ، تم تصنيف جودة إدارة مدير المدرسة في التحسين المهني لمعلمي مدرسة تسناوية السعادة الإسلامية في Indragiri Hilir Regency على أنها متوسطة الجودة أو من حيث الجودة المتوسطة الأخرى. ثانيًا ، العوامل التي تؤثر على جودة الإدارة الرئيسية للمدرسة في تحسين احتراف المعلمين بحيث يصلون فقط إلى الفئة المتوسطة أو المتوسطة هي: العوامل الداعمة هي: (أ) المستوى التعليمي لمديري المدرسة ؛ (ب) دوافع الإنجاز لرئيس المدرسة ، و (ج) مستوى إعداد المعلمين. في حين أن العوامل المثبطة هي (أ) القدرة الإدارية لرئيس المدرسة ، (ب) جودة إدارة المدرسة ، و (ج) جودة المرافق والبنية التحتية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة ، رئيس المدرسة ، احتراف المعلم

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultaha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultaha Jambi

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamini, segala puji bagi Allah Rabbul'alamiin, yang telah memberikan nikmat iman, Islam, ihsan, atas kuasanya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir pada jenjang magister ini. Selanjutnya shalawat dan salam tak lupa penulis hadiahkan kepada junjungan alam, panutan umat Islam nabi Muhammad SAW, serta pada keluarga dan para sahabatnya.

Penulisan tesis ini merupakan syarat akhir dalam penyelesaian perkuliahan untuk memperoleh gelar magister (S2) Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri SulthanThaha Saifuddin Jambi.

Tesis ini berjudul "*Manajemen Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir*". Dalam penulisannya, tesis ini dilandasi dengan kajian literatur yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kompetensi sosial guru. Tesis ini ditulis berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dalam kurun waktu tiga bulan.

Penyelesaian tesis ini tidak luput dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Su'adi Asy'ari, MA Ph.D. selaku Rektor UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Syukri, S.S., M.Ag. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri SulthanThaha Saifuddin Jambi.
3. Dr. Badrussyamsi, S.Ag., MA. selaku Wakil Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri SulthanThaha Saifuddin Jambi.
4. Ibu Dr. Minnah El Widdah, M.Ag. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN SulthanThaha Saifuddin Jambi sekaligus sebagai Pembimbing I.
5. Bapak Dr.M. Arifullah, M.Fil.I. selaku Pembimbing II.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagai bagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

6. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri SulthanThaha Saifuddin Jambi.
7. Bapak Said Himyari, S.Pd.I. selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan kabupaten Indragiri Hilir beserta majelis guru yang telah memberikan izin penelitian.
8. Bapak dan Ibu Staf Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
9. Teman-teman seperjuangan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan guna penyempurnaan dalam tesis ini. Akhirnya, semoga karya ilmiah tesis ini membawa manfaat bagi kita semua, aamiin.

Jambi, 25 Januari 2023

Peneliti,



M. E F E N D I
NIM. 801192016

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN LOGO	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN NOTA DINAS	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRAK	x
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
TRANSLITERASI	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	13
C. Rumusan Masalah	13
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	13
1. Tujuan Penelitian	13
2. Kegunaan Penelitian	14
BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN PENELITIAN YANG RELEVAN	15
A. Landasan Teori	15
1. Manajemen	15
2. Kepala madrasah	19
3. Manajemen Kepala Madrasah	20
2. Profesionalitas Guru	29
a. Pengertian Profesionalitas	29
b. Guru	31
c. Kebijakan Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru	32
d. Peningkatan Profesi Guru	36
B. Kerangka Berpikir	57
C. Penelitian yang Relevan	59
BAB III : METODE PENELITIAN	66
A. Pendekatan Penelitian	66
B. Situasi Sosial dan Subjek Penelitian	67

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

C. Teknik Pengumpulan Data.....	68
D. Teknik Analisa Data.....	71
E. Pengecekan Keabsahan Data	73
F. Rencana dan Jadwal Penelitian.....	73
BAB IV : DESKRIPSI LOKASI, HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN	74
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	74
B. Analisis Data Penelitian	81
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	125
B. Implikasi.....	126
C. Rekomendasi.....	126
D. Saran	127
E. Penutup	127

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1. Keadaan Siswa MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan...	67
Tabel IV.2. Keadaan Guru MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan.....	68
Tabel IV.3. Sarana dan Prasarana MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan.....	70
Tabel IV.4. Kegiatan Pendidikan dan Latihan.....	77
Tabel IV.5. Kegiatan Selain Pendidikan dan Latihan.....	79
Tabel IV.6. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.....	81
Tabel IV.7. Pembinaan Pengembangan Diri Guru.....	84
Tabel IV.8. Rekafitulasi Data Manajemen Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesional Guru.....	85

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jambi

DAFTAR GAMBAR

Gambar III.1. Diagram Teknik Analisis Data dengan Model Intraktif....	62
Gambar IV.1. <i>Milestone</i> Pengembangan Profesi Guru.....	72
Gambar IV.2. Bagan Peta Konsep Pembinaan Profesional Guru...	74



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN (TURABIAN)

Huruf Arab	Huruf Latin	Ket
ا	Tidak dilambangkan	
ب	b	
ت	t	
ث	th	
ج	j	
ح	ḥ	ḥ (titik di bawah)
خ	kh	
د	d	
ذ	dh	
ر	r	
ز	z	
س	s	
ش	sh	
ص	ṣ	ṣ (titik di bawah)
ض	ḍ	ḍ (titik di bawah)
ط	ṭ	ṭ (titik di bawah)
ظ	ẓ	ẓ (titik dibawah)
ع	'	Koma terbalik di atas
غ	gh	
ف	f	
ق	q	
ك	k	
ل	l	
م	m	
ن	n	
و	w	
ه	h	
لا	la	
ء	'	Apostrop
ي	y	

Vokal: Vokal Tunggal

Tanda	Huruf Latin	Ket
◌َ	a	
◌ِ	i	
◌ُ	u	

Vokal Rangkap

Tanda	Huruf Latin	Ket
◌َ◌ِ	ay	

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
- Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 - Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

اَ	aw	
----	----	--

Maddah

Tanda	Huruf Latin	Ket
اَ	ā	a dan garis di atas
اِ	ī	i dan garis di atas
اُ	ū	u dan garis di atas

Ta' Marbuṭah

Contoh:

المدينة المنورة	al-madīnah al-Munawwarah
فاطمة	Faṭīmah
وزارة التربية	wizārat al-Tarbīyah

Shaddah

Contoh:

رَبَّنَا	Rabbanā
نَزَّلَ	nazzala

Kata Sandang

Contoh:

الشمس	al-Shamsh
القلم	al-Qalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sejarah peradaban manusia, terbukti bahwa bangsa yang besar dan maju selalu memperhatikan bidang pendidikannya. Kualitas pendidikan yang baik dapat dilihat dari beberapa segi, baik dari segi peserta didik maupun pendidik. Peran tenaga pendidik sangat menentukan, sebab tenaga pendidiklah yang terlibat langsung dalam membina peserta didik di sekolah maupun perguruan tinggi. Tugas dan tanggung jawab utama seorang pendidik adalah mengelola pengajaran dengan lebih efektif, dinamis, efisien, dan positif yang ditandai dengan adanya kesadaran dan keterlibatan aktif di antara dua subjek pengajaran.

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan kita, ini berarti bahwa setiap manusia Indonesia berhak mendapatkannya dan diharapkan untuk selalu berkembang didalamnya. Pendidikan tidak akan ada habisnya. Pendidikan secara umum mempunyai arti suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan. Sehingga menjadi seorang yang terdidik itu sangat penting. Kita dididik menjadi orang yang berguna baik bagi Negara, Nusa dan Bangsa. Pendidikan pertama kali yang kita dapatkan di lingkungan keluarga (Pendidikan Informal), lingkungan sekolah (Pendidikan Formal), dan lingkungan masyarakat (Pendidikan Nonformal). Pendidikan Informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar, sejak seseorang lahir sampai mati. Proses pendidikan ini berlangsung seumur hidup. Sehingga peranan keluarga itu sangat penting bagi anak terutama orang tua. Orang tua mendidik anaknya dengan penuh kasih sayang. Kasih sayang yang diberikan orang tua tidak ada habisnya dan terhitung nilainya. Orang tua mengajarkan kepada kita hal-hal yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sufududin Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sufududin Jambi

baik misalnya, bagaimana kita bersikap sopan-santun terhadap orang lain, menghormati sesama, dan berbagi dengan mereka yang kekurangan.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 mengatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.²

Berdasarkan penjelasan dari Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan memiliki usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya secara optimal untuk memperluas wawasan dan penguasaan ilmu pengetahuan.

Salah satu isu penting dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia saat ini adalah peningkatan mutu pendidikan, namun yang terjadi justru kemerosotan mutu pendidikan dasar, menengah, maupun tingkat pendidikan tinggi. Hal ini berlangsung akibat penyelenggaraan pendidikan yang lebih menitikberatkan pada aspek kuantitas dan kurang dibarengi dengan aspek kualitasnya. Peningkatan kualitas pendidikan ditentukan oleh peningkatan proses pembelajaran. Dengan adanya peningkatan pembelajaran, maka diharapkan meningkat pula kualitas belajarnya. Peningkatan kualitas proses pembelajaran ini akan sangat tergantung pada pengelolaan sekolah dan pengajaran atau pendekatan yang diterapkan guru.³

Mutu pendidikan tidak dipengaruhi oleh faktor tunggal, ada sejumlah variabel yang dianggap saling berhubungan atau mempengaruhi. Hal ini perlu sebuah kajian yang akan mengidentifikasi secara empirik hubungan

²Undang-Undang, SISDIKNAS 2003 (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), 2.

³Jamaludin Idris, *Analisis Kritis Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Suluh Press, 2005), 5.

langsung atau tidak langsung dalam suatu rangkaian dari sistem pendidikan.⁴

Mutu pendidikan harus diupayakan untuk mencapai kemajuan yang dilandasi oleh suatu perubahan terencana. Peningkatan mutu pendidikan diperoleh melalui dua strategi, yaitu peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi akademis untuk memberi dasar minimal untuk dalam perjalanan yang harus ditempuh mencapai mutu pendidikan yang dipersyaratkan oleh tuntutan zaman, dan peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada ketrampilan hidup yang esensial yang dicakupi oleh pendidikan yang berlandasan luas, nyata dan bermakna. Dalam kaitan dengan strategi yang akan ditempuh, peningkatan mutu pendidikan sangat terkait dengan relevansi pendidikan dan penilaian berdasarkan kondisi aktual mutu pendidikan tersebut. Telah terhadap situasi aktual merupakan titik berangkat dalam menempuh perjalanan ke situasi ideal yang didahului oleh suatu batas ambang sebagai landasan minimal, dan mencakup mutu pendidikan yang dipertanggungjawabkan serta yang ditandai oleh suatu tolak ukur.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang mengalami kecepatan dan percepatan luar biasa, memberi tekanan pada perilaku manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan hidupnya. Di bidang pendidikan, hal ini memunculkan kesadaran baru untuk merevitalisasi kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam rangka menyiapkan peserta didik dan generasi muda masa depan yang mampu merespon kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta keinginan masyarakat.

Peserta didik pada pendidikan dasar dan menengah saat ini merupakan manusia Indonesia masa depan yang hidup pada era global. Globalisasi memberi penetrasi terhadap kebutuhan untuk mengkreasi model-model dan proses-proses pembelajaran secara inovatif, kreatif, menyenangkan, dan transformasional bagi pencapaian kecerdasan global,

⁴ Jamaludin Idris, *Analisis Kritis Mutu Pendidikan*, 5.

keefektifan, kekompakan, dan karakter bangsa. Sejalan dengan ini Elisabeth Munthe menjelaskan bahwa saat ini dapat diamati bahwa siswa atau peserta didik juga merasakan Pembelajaran menuntut siswa untuk menguasai keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan di bidang teknologi. Agar hal tersebut dapat terlaksana dengan baik, maka guru juga harus menguasai pemanfaatan Teknologi yang tepat untuk meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Guru yang dapat beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dapat meningkatkan kualitas hasil belajar siswa.⁵

Sebagai komponen sistem pendidikan di sekolah, guru merupakan personal terpenting yang sangat berperan pada pencapaian keberhasilan proses pembelajaran. Griffin dalam Bafadal mengemukakan bahwa pada latar pembelajaran di sekolah, peningkatan mutu pendidikan sangat tergantung kepada tingkat kinerja guru.⁶ Jadi jelaslah bahwa guru harus memberikan peran aktinya berkinerja secara optimal pada proses pembelajaran. Guru pada pelaksanaan tugas mendidiknya harus mampu membina peserta didik guna mencapai tingkat kedewasaan dan tetap berpegang teguh kepada prinsip-prinsip mengajar dan azas pendidikan.

Namun dalam kenyataannya bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih bermasalah. Betapapun pemerintah telah berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberian pelatihan kepada guru-guru, peningkatan penghasilan, pengadaan sarana dan prasarana, sebagian dari usaha ini masih belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Manajemen kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara bagaimana seorang melaksanakan kepemimpinan dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang di miliki serta dengan selalu mengedepankan konsep dan aturan yang berlaku dalam ilmu manajemen. Kepemimpinan kepala madrasah yaitu kemampuan kepala madrasah

⁵Elisabeth Munthe, *Pentingnya Penguasaan Iptek Bagi Guru di Era Revolusi 4.0*, (Prosiding Seminar Nasional Teknologi Pendidikan Pascasarjana UNIMED, 2019), 1.

⁶Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar: dalam kerangka Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah* (akarta: Bumi Aksara, 2006), 24.

untuk menciptakan perubahan yang paling efektif dalam perilaku kelompok bagi yang lain dia adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok ke arah penetapan tujuan dan pencapaian tujuan. Kepala madrasah sebagai pengelola bisa di lihat sebagai orang yang menggunakan struktur-struktur dan prosedur-prosedur yang berlaku untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi madrasah.

Kepala madrasah yang ideal mampu mengsinergikan kemampuan manajemen dan kemampuan kepemimpinan secara simultan. Pada tataran perilaku interaksi antar manusia organisasional dan pemberdayaan sumber daya penduduknya, kedua kemampuan itu sulit di pisahkan, karena memang praktis kepemimpinan dan manajemen tidak mudah di bedakan. Subyeknya di sebut pemimpin atau manajer tanggung jawab keduanya di konotasikan menduduki posisi level atas pada hirarki organisasi. Subyek lainnya di sebut bawahan, yang di bawahi, atau staf yang juga populer dengan sebutan yang di pimpin, tidak lazim di sebut di “manajeri” atau di “manajemeni”. Substansi yang diurus pun sama, yaitu manusia dan non manusia. Keduanya sama-sama melakukan transformasi, meski proses manajemen lebih jelas di bandingkan dengan proses kepemimpinan, demikian juga tujuannya agar organisasi dapat di kelola secara efektif dan efisien.⁷

Dalam era kemandirian madrasah, tugas dan tanggung jawab yang pertama dan utama dari para pimpinan madrasah adalah menciptakan madrasah yang mereka pimpin menjadi efektif, dalam arti menjadi semakin bermanfaat bagi madrasah itu sendiri dan bagi masyarakat luas penggunaannya. Tercapai tidaknya tujuan madrasah sepenuhnya bergantung kepada kebijaksanaan yang diterapkan kepala madrasah terhadap seluruh personel madrasah yang meliputi guru, pegawai, siswa, orang tua siswa dan masyarakat.

⁷ Baryanto, “Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di MTS Nurul Kamal Kabupaten Rejang Lebong”, Jurnal Studi Manajemen Pendidikan vol. 1, no 02, (2017), 244-245.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sumatera Utara

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sumatera Utara

Kepala madrasah adalah pelaksana suatu tugas yang sarat dengan harapan dan pembaharuan. Kemasannya mulai pendidikan kita secara tidak langsung diserahkan kepada kepala madrasah. Optimisme orang tua yang terkondisikan pada kepercayaan menyekolahkan putra-putrinya pada madrasah tertentu tidak lain berupa fenomena menggantungkan cita-citanya kepada kepala madrasah.

Kepala madrasah selain harus bertanggung jawab dalam kelancaran proses belajar mengajar maupun kegiatan administrasi sekolah dalam keseharian sebagai bentuk perannya kepala madrasah selaku administrator, serta sangat bertanggung jawab membina serta meningkatkan para guru dan tenaga kependidikan lainnya selaku supervisor.

Menjadi seorang Kepala Madrasah yang profesional tidaklah mudah, karena adanya beberapa kriteria dan syarat yang harus terpenuhi, diantaranya seorang kepala madrasah harus memenuhi standar tertentu seperti kualifikasi umum dan khusus, serta harus mempunyai kompetensi-kompetensi tertentu, begitu juga halnya dengan kemampuannya dalam membina guru-guru. Kenyataan menunjukkan bahwa pembinaan kompetensi kepribadian guru yang dilaksanakan oleh kepala madrasah secara umum belum berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Oleh karena itu, pembinaan kompetensi seorang guru harus mendapatkan pembinaan yang serius.

Mengingat pentingnya peran sentral guru, maka seorang guru mestilah memiliki kompetensi profesional keguruan yang memadai. Guru yang memiliki kompetensi yang baik biasanya akan mengaplikasikan kinerja yang baik pula. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly "Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suah Negeri

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suah Negeri

dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.⁸ Hal ini mengandung makna kinerja akan baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Guru merupakan figur sentral dalam mengantarkan manusia (murid) kepada tujuan yang mulia. Khoe Yao Tung menyebutkan guru merupakan ujung tombak sekaligus faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan Nana Syaodih Sukmadinata menyebutkan guru memegang peranan kunci bagi keberlangsungan pendidikan.⁹

Menurut perspektif Nel Noddings, profesi pendidik mempunyai peran penting dalam pendidikan, maka profesi pendidik hendaknya mendapatkan perhatian untuk pembinaan pengembangan berkelanjutan yang didasarkan pada landasan filosofis, sosiologis, psikologis, yuridis dan pedagogis.¹⁰ Pada ungkapan ini jelas bahwa secara filosofis pembinaan guru mesti memiliki ukuran yang rasionalistis, didasarkan pada tuntutan masyarakat, tidak berbenturan dengan kefitrahan guru. Pembinaan guru juga mesti berlandaskan hukum yang diberlakukan dalam hal ini segala ketentuan perundangan tentang keguruan.

Mulyasa mengungkapkan bahwa guru harus terus dibina agar mereka memenuhi standar kompetensi yang harus dimilikinya.¹¹ Lebih jelas termaktub dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pada Bab VI Pasal 28 ayat 3, bahwa kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi profesional dan (d) kompetensi sosial. Dengan demikian, pengembangan

⁸Gibson, JL, John M. Ivancevch, and JH. Donnelly, Jr, *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*, Terjemahan Agus Dharma (Jakarta: Erlangga, 1997), 118.

⁹Ramayulis, *Profesi dan Etika Keguruan* (Jakarta: Kalam Mulia, 2013), 10.

¹⁰Nel Noddings, *Philosophy of Education* (USA: Westview Press, 1995), 54.

¹¹E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), 112.

pembinaan guru, mesti dapat dilakukan melalui pembinaan secara konsisten dan berkelanjutan.

Pembinaan sebagai upaya pengembangan profesi guru dapat dilakukan oleh semua pihak yang terlibat dalam pendidikan tersebut. Dengan pembinaan profesi guru dapat diharapkan pengetahuan, keterampilan dalam melaksanakan kinerja guru yang mesti bertambah baik dan produktif, inovatif yang berimplikasi langsung terhadap tugas guru dalam proses pembelajaran. Sebab, dengan terbinanya profesi guru oleh semua pihak, Kepala Madrasah dan pengawas akan dapat membantu bagi proses pembelajaran yang berkualitas. Sejalan dengan hal ini, Iif Khoiru Ahmadi menjelaskan bahwa upaya pemberdayaan guru dapat dilakukan melalui peningkatan kemampuan guru, peningkatan motivasi kerja, serta pengawasan dan evaluasi kinerja guru. Hal ini ditujukan dalam rangka meningkatkan performa keunggulan kerja.¹²

Pembinaan terhadap guru yang dilakukan oleh Kepala Madrasah yang memiliki tujuan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dilembaga pendidikannya. Misalnya pembinaan guru bidang studi yang dilakukan tiga bulan sekali dilakukan dengan cara mendatangkan narasumber dari luar dan pembinaan untuk manajemen yang dilakukan seminggu sekali dibina langsung oleh kepala lembaga. Penilaian kinerja guru dimasukkan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan serta membantu para guru mengembangkan potensi mereka dan dapat melaksanakan tugas mengajar secara efektif dan efisien. Penilaian ini merupakan kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam mengambil keputusan terhadap sesuatu dengan menggunakan penilaian yang bersifat kualitatif.¹³ Kegiatan supervisi juga merupakan bagian dari evaluasi pembinaan kinerja profesional guru. Namun perlu tetap diarahkan

¹² Iif Khoiru Ahmadi, *Manajemen Pengembangan Profesionalisme*, (Tesis, Program Pascasarjana UIN Malang, 2005), 16.

¹³ Hasan Baharun, "Penilaian Berbasis Kelas Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah, Jurnal Modeling, Jurnal Program Studi PGMI, STITNU Al-Hikmah Mojokerto, Volume 3, Nomor 2, 2016, h. 204 <https://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/modeling/article/view/82>

pada fungsi dasar dari supervisi yakni dalam rangka meningkatkan atau memperbaiki kondisi belajar bagi peserta didik.¹⁴

Evaluasi terhadap program pembinaan profesional guru harus dilaksanakan secara berkelanjutan berprogram dan menggunakan prinsip yang obyektif, kontiniu, komprehensif dan operatif, yang dilakukan dalam rangka pemberian estimasi terhadap pelaksanaan program. Evaluasi diharapkan dapat menentukan kemajuan dan efektivitas pencapaian tujuan dari program pembinaan yang telah dilakukan. Hasil evaluasi dapat dijadikan acuan dalam perbaikan program pembinaan profesional guru lebih lanjut yang melibatkan penentuan perubahan yang terjadi pada periode tertentu. Perubahan diharapkan terjadi pada seluruh anggota personil dalam madrasah sehingga terdapat saling dukung ke arah yang lebih baik.

Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir terus berusaha meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikannya. Proses kegiatan penyelenggaraan pembinaan yang dilaksanakan oleh Kepala Madrasah, Pengawas, Kementerian Agama kepada para guru yang mengajar idealnya lebih menekankan kepada kerjasama, atau kemitraan, bukan menekankan pada hubungan atasan dengan bawahan semata. Hal ini penting untuk dicermati, karena dalam bentuk kerjasama dan kemitraan lebih memungkinkan terjadinya komunikasi yang efektif, interaksi dalam berbagai kegiatan pembinaan profesi guru.

Kegiatan pembinaan yang dilaksanakan harus mencakup seluruh aspek diantaranya landasan, isi, materi dan sarana atau fasilitas serta pelaksanaan pembinaan profesionalitas guru. Namun kenyataannya, cara atau bentuk-bentuk pembinaan profesi guru yang selama ini berjalan masih belum sepenuhnya menjawab problema yang dialami oleh majelis

¹⁴Ria Fitria Rohmah, Binti Maunah, "Evaluasi Terhadap Pembinaan Kinerja Guru," Jurnal Joiem, IAIN Kediri, Volume 1 Nomor 2, 2020, h. 4
<https://jurnal.iainkediri.ac.id/index.php/joiem/article/view/2209>

guru. Said Himyari, S.Pd.I., Kepala MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan menjelaskan bahwa ia telah berusaha melakukan pembinaan yang baik dan profesional kepada para guru, namun ada saja kendala yang dihadapi, misalnya ketika dilakukan supervisi terhadap kinerja mengajar, guru bersikap seolah dievaluasi atau diuji, padahal sudah dijelaskan diawal kegiatan bahwa supervisi adalah proses pembinaan dalam bentuk bimbingan.¹⁵

Bentuk hubungan yang baik hendaklah terbina secara harmoni antara pimpinan madrasah dan para guru di sebuah lembaga pendidikan. Pada dunia pendidikan Islam konsepsi *uswatun hasanah* menjadi penekanan khusus. Seorang pimpinan di madrasah harus menjadi contoh teladan yang baik bagi seluruh warga madrasah yang meliputi guru, tenaga kependidikan, siswa, dan bahkan orang tua atau masyarakat sekitar. Tentang hal ini Said Himyari S.Pd.I., menjelaskan bahwa ia sudah berusaha menjadi contoh teladan yang baik bagi guru dan komponen sekolah lainnya termasuk siswa, terutama dalam hal disiplin.¹⁶

Berdasarkan studi pendahuluan (*grand tour*), sudah ada upaya yang telah dilakukan oleh Kepala Madrasah, Pengawas, Kementerian Agama untuk meningkatkan pembinaan profesi guru, antara lain dengan meningkatkan kemampuan profesionalitas guru, khususnya dalam melaksanakan proses pembelajaran, melalui pelatihan, seminar, lokakarya serta melengkapi sarana dan prasarana pendidikan. Namun, hasil dari pembinaan profesional guru masih belum terlihat sebagaimana yang diharapkan. Hal ini, terlihat pada belum semua guru lulus pada program sertifikasi guru, hasil pada kelulusan sertifikasi yang memang sudah mencapai 60%, dengan demikian masih ada guru yang gagal lulus sertifikasi sebanyak 40%. Kondisi ini, dapat dimaknai bahwa masih perlu

¹⁵Said Himyari, Kepala MTs Saa'dah El-Islamiyah Tembilahan, *Wawancara*, tanggal 2 Juli 2021.

¹⁶Said Himyari, Kepala MTs Saa'dah El-Islamiyah Tembilahan, *Wawancara*, tanggal 2 Juli 2021.

dipertanyakan mengapa pembinaan profesionalitas guru belum menghasilkan profesionalitas guru secara baik.

Hasil pengamatan yang telah dilakukan pada kegiatan pembelajaran, terlihat adanya guru memberikan catatan tanpa diikuti penjelasan. Masih terdapat guru yang mengajar sepenuhnya dengan metode ceramah, sehingga terkesan guru tidak berinisiatif untuk menerapkan metode-metode lain yang relevan dengan materi pembelajaran. Hal ini, tentu merupakan indikasi dari rendahnya profesionalitas guru yang dilatarbelakangi oleh kurangnya kompetensi profesional bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang profesional. Padahal, semestinya, tugas guru dibekali dengan kemampuan profesional yang dapat menunjang pelaksanaan tugas dan kewajibannya, dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Hal ini, dilakukan dalam upaya pengembangan individu peserta didik seoptimal mungkin. Demikian pula, pemahaman guru terhadap profesinya dapat diharapkan menumbuhkembangkan sikap kerja yang lebih efektif, kreatif, inovatif dan efisien untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik.

Berdasarkan hasil *grand tour* di atas, dilatarbelakangi oleh kurangnya pembinaan yang dilakukan terhadap para guru. Masih terdapat guru yang belum mempunyai perangkat pembelajaran secara lengkap, seperti program tahunan, program semester dan rencana pembelajaran, dan majelis guru semestinya mendapat pelatihan satu kali dalam satu tahun. Padahal pembinaan profesi guru memegang peran penting dalam usaha meningkatkan profesional guru dan majelis guru harus bisa mengembangkan empat kompetensi dasar, yaitu kompetensi pedagogis, profesional, kepribadian dan sosial.

Apabila pembinaan profesionalitas guru dilaksanakan dengan baik, maka kinerja guru akan menjadi baik pula. Oleh sebab itu, proses pendidikan idealnya memiliki pembinaan yang secara konseptual yang dapat terukur dan secara terus menerus. Dengan demikian, dapat diharapkan membentuk sikap dan kemampuan serta keahlian peserta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suha Jambi

didik dalam upaya mengantisipasi kompetensi di masa depan. majelis guru dalam menjalankan tugasnya harus mengacu kepada pengembangan potensi peserta didik secara optimal melalui proses pembelajaran di kelas dengan baik.

Gejala lain yang terlihat dari bentuk pembinaan guru yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan belum disesuaikan dengan situasi dan kondisi serta berbagai permasalahan yang dialami oleh para guru di madrasah. Demikian juga halnya dengan organisasi dan pelaksanaan pembinaan belum sepenuhnya diletakkan pada landasan formal yang ideal.

Permasalahan lain yang terlihat pada pembinaan guru Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan adalah masalah yang berkaitan dengan fasilitas. Keberhasilan upaya dan usaha pembinaan guru belum mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan, karena fasilitas belum sepenuhnya mendukung terhadap upaya tersebut. Hal ini, diketahui dari minimnya fasilitas teknologi pembelajaran, misalnya ketersediaan media teknologi informasi yang mesti digunakan dalam proses pembelajaran.

Semua permasalahan di atas, berkaitan dengan permasalahan pembinaan profesionalisme guru, kompetensi guru dalam upaya peningkatan profesionalisme guru tersebut, baik pihak yayasan, kepala sekolah, pengawas dan dinas pendidikan mesti dilaksanakan pembinaan profesional majelis guru secara cepat dan tepat. Apabila kondisi dan permasalahan ini dibiarkan saja, dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kualitas dan mutu pendidikan serta *output* yang dilahirkan tidak membawa kepada hasil yang maksimal sebagaimana mestinya. Sehingga, muncullah sebuah pertanyaan bagi penulis, yakni mengapa kepala madrasah perlu meningkatkan profesionalitas guru?

Berdasarkan semua permasalahan inilah, penulis tertarik untuk meneliti; bagaimana pembinaan profesional guru yang dilakukan dengan mengangkat sebuah penelitian dalam bentuk tesis dengan judul:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultthan Thaha Saifuddin Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultthan Thaha Saifuddin Jambi

"Manajemen Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir"

B. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya masalah yang muncul pada identifikasi, maka untuk lebih terfokusnya kajian dan sesuai dengan kesanggupan peneliti, dilakukan pembatasan masalah dengan memfokuskan kajian hanya pada penganalisisaan terhadap manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah penelitian, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa fakta manajemen Kepala Madrasah dan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Bagaimana upaya manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Bagaimana hasil manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui fakta manajemen Kepala Madrasah dan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Untuk mengetahui upaya manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- c. Untuk mengetahui hasil manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Berbagai pemikiran, konsep-konsep, dan gagasan teoritis yang dikemukakan serta hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Khususnya dalam peningkatan profesional guru Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Sebagai bahan masukan pada program pembinaan kompetensi guru Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.
- c. Hasil-hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan pula sebagai bahan acuan dalam penelitian-penelitian lainnya dengan pokok permasalahan yang sama tentang pembinaan profesional guru baik di Kabupaten Indragiri Hilir pada khususnya, Provinsi Riau, maupun wilayah lainnya di Indonesia pada umumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthana Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthana Jambi

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN PENELITIAN YANG RELEVAN

A Landasan Teori

1. Manajemen

Manajemen dapat didefinisikan sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini bermakna bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk secara sinergi mencapai tujuan organisasi.¹⁷ Sejalan dengan ini, Rohiat menjelaskan bahwa manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola. Pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah atau organisasi yang diantaranya adalah manusia, uang, metode, materil, mesin, dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses.¹⁸

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Bisa dikatakan manajemen adalah mengandung unsur perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, tujuan yang ingin dicapai, juga pelaksana manajemen yang berupa individu atau kelompok.¹⁹

Dalam sudut pandang Islam manajemen diistilahkan dengan menggunakan kata *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi

¹⁷ Suparlan, *Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dari Teori sampai dengan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 41.

¹⁸ Rohiat, *Manajemen Sekolah* (Yogyakarta: Refika Aditama, 2012), 12.

¹⁹ Kompas, "Apa Itu Manajemen: Pengertian, Fungsi, dan Tujuannya", diakses pada 04 Oktober 2022, <https://money.kompas.com/read/2022/02/09/072757826/apa-itu-manajemen-pengertian-fungsi-dan-tujuannya?page=all>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthna Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthna Jambi

dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al Qur'an seperti firman Allah SWT

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya : *Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (As Sajdah : 05).*²⁰

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (Al Mudabbir/manager). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Karena manajemen adalah sebuah seni untuk mencapai tujuan, sudah dapat dipastikan didalamnya ada beberapa tahapan yang harus dilakukan untuk memperoleh target tertentu. Berikut ini beberapa fungsi manajemen untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

Adapun fungsi manajemen yaitu:

a) Perencanaan (*planning*)

Fungsi pertama dari manajemen adalah perencanaan. Manajemen dibutuhkan untuk penyusunan rencana dan strategi ketika akan memulai sebuah kegiatan atau usaha. Perencanaan adalah penentuan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan. Perencanaan yang baik memuat unsur-unsur pertanyaan seperti what, why, where, when, who, dan how. Dalam perencanaan, memuat strategi yang dirumuskan untuk mencapai tujuan.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah sebuah fungsi dari manajemen yang

²⁰ QS. As Sajdah: 32/05.

tujuannya membagi-bagi tugas sesuai kemampuan yang dimiliki. Fungsi manajemen ini diperlukan untuk mengatur sebuah kelompok atau organisasi. Dimana dalam organisasi atau perusahaan tersebut ada tugas yang dibagikan sesuai dengan jabatannya masing-masing. Misalnya, tugas untuk direktur, manajer, staf, dan anggota pasti berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Mereka juga harus bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

c) Pengarahan, menggerakkan (*actuating*)

Pengarahan dibutuhkan setelah tugas dibagi-bagi pada individu atau kelompok sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pengarahan dibutuhkan agar tujuan bisa dicapai dengan baik dan meminimalkan resiko terhambatnya sebuah rencana. *Actuating* bisa dilakukan dengan cara membimbing, konsultasi terkait tugas, dan pemberian motivasi.

d) Pengawasan dan evaluasi (*controlling*)

Evaluasi merupakan fungsi manajemen untuk menilai hasil kerja yang telah dilakukan. Evaluasi dibutuhkan untuk mengontrol kemajuan dari rencana yang telah dicanangkan. Bisa juga digunakan untuk menilai apakah perlu diadakan perubahan strategi atau tidak. Sementara pengawasan diperlukan agar pekerjaan yang dilakukan mencapai tujuan perusahaan. Tindakan pengawasan umumnya digunakan untuk mencegah terjadinya penyimpangan. Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, penting adanya fungsi manajemen ini sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan efektif.

Untuk itu, diperlukan sebuah kompetisi terarah agar tujuan dari manajemen dapat dicapai secara maksimal. Tujuan dari manajemen dapat optimal asalkan dilakukan kontrol pada saat pelaksanaan perencanaannya. Adapun tujuan dari manajemen adalah seperti berikut ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- a) Menjalankan dan menilai strategi perencanaan yang telah dikonsepsi agar pelaksanaannya berjalan sesuai arahan.
- b) Melakukan peninjauan terhadap pelaksanaan fungsi manajemen juga cara kerja kelompok ketika menjalankan tugasnya.
- c) Melakukan pembaharuan terhadap fungsi manajemen terutama pada strategi pelaksanaannya. Hal ini dilakukan agar target tetap tercapai apabila ada kendala dalam pelaksanaan rencana.
- d) Meninjau kekuatan organisasi, mengetahui kelemahan, juga mengantisipasi ancaman yang mungkin terjadi.
- e) Membuat sebuah terobosan baru yang berfungsi meningkatkan kinerja kelompok. Inovasi ini juga pastinya akan berimbas positif terhadap pencapaian rencana sesuai target.

Manajemen pendidikan sebagai suatu disiplin keilmuan yang secara singkat diartikan sebagai proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan melalui perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi yang tidak dapat dipisahkan dari perang pimpinan pada sebuah lembaga pendidikan. Mengingat pentingnya peran Kepala Madrasah dalam tata kelola penyelenggaraan pendidikan dan kelancaran proses pembelajaran, maka tidak dapat dihindari keharusan Kepala Madrasah menjadi manager yang profesional dalam bidang pendidikan.²¹

Sejalan dengan hal di atas dapat dipahami bahwa manajemen pendidikan mengandung arti sebagai proses kerja sama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen pendidikan juga dapat diartikan

²¹ Masditou."Manajemen Pembiayaan Pendidikan Menuju Pendidikan yang Bermutu," Jurnal ANSIRU PAI Vol. 1 No. 2. (2017):121, <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/ansiru/article/view/1518>

sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek, menengah, maupun panjang.²²

2. Kepala Madrasah

Kepala sekolah adalah pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberikan pelajaran²³. Kepala Sekolah berasal dari dua kata yakni “Kepala” dan “Sekolah”. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan kata sekolah diartikan sebagai suatu lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara singkat Kepala Sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Dalam buku Profesi & Etika Keguruan karya Ramayulis dijelaskan bahwa Kepala Sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran.

Dari definisi tersebut di atas, secara sederhana pengertian Kepala Sekolah adalah Seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dengan ini Kepala Sekolah dapat disebut sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpinnya.

Kepala Madrasah adalah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi

²²Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2014),19-20.

²³ Ramayulis, *Profesi & Etika Keguruan...*,409.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”. Sebagai orang yang mendapat tugas tambahan berarti tugas pokok Kepala Madrasah tersebut adalah guru yaitu sebagai tenaga pengajar dan pendidik, di sini berarti dalam suatu sekolah seorang Kepala Madrasah harus mempunyai tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar bidang studi tertentu atau memberikan bimbingan. Berarti Kepala Madrasah menduduki dua fungsi yaitu sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.

Pada tingkat operasional, Kepala Sekolah adalah orang yang berposisi digaris terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran bermutu. Kepala Sekolah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan ditingkatan sekolah yang dipimpin. Tentu saja Kepala Sekolah bukan satu-satunya yang bertanggung jawab penuh terhadap suatu sekolah, karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan. Selain kepala sekolah, ada guru yang dipandang sebagai faktor kunci yang berhadapan langsung dengan para peserta didik dan faktor lain seperti lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Namun Kepala Sekolah memiliki peran yang berpengaruh terhadap jalannya sistem yang ada di sekolah²⁴.

3. Manajemen Kepala Madrasah

Kedudukan Kepala Madrasah merupakan posisi yang sangat sulit. Pada satu pihak ia adalah orang atasan karena ia diangkat oleh atasan, pada lain pihak ia adalah wakil guru-guru atau stafnya, ia adalah suara dan keinginan guru-guru. Peran utama Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar

²⁴ <https://tipsserbaserbi.blogspot.com/2015/09/pengertian-kepala-sekolah-menurut-para.html> di akses pada 16 Desember 2019 pukul 22.00 Wib

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan peran tersebut, Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan murid-murid.²⁵

Kepala Madrasah harus mampu menciptakan situasi mengajar yang baik. Ini berarti bahwa ia harus mampu mengelola “*school plant*”, pelayanan-pelayanan khusus sekolah, dan fasilitas pendidikan sehingga guru-guru dan murid-murid memperoleh kepuasan menikmati kondisi-kondisi kerja; mengelola personalia pengajar dan murid; membina kurikulum yang memenuhi kebutuhan anak; dan mengelola catatan-catatan pendidikan. Kesemuanya ini diharapkan, agar ia dapat memajukan program pengajaran di sekolahnya.²⁶

Dalam dunia pendidikan, peran Kepala Madrasah sangat menentukan dalam memperlancar kegiatan belajar mengajar (KBM). Peranannya bukan hanya menguasai teori-teori kepemimpinan, lebih dari itu seorang Kepala Madrasah harus bisa mengimplementasikan kemampuannya dalam aplikasi teori secara nyata. Untuk itu seorang Kepala Madrasah sudah sepatutnya memiliki ilmu pendidikan secara menyeluruh yang dapat diaplikasikan dalam tata kelola penyelenggaraan pendidikan dan pembejaraan di lembaga pendidikan yang ia pimpin.²⁷

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

²⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Radja Grafindo Persada, 2016), 81.

²⁶ Hendiyat Seotopo dan Wasty Soemanto, *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional 2002), 19-20.

²⁷R. Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2016), 45.

Mulyasa menjelaskan secara bahwa untuk mendorong visinya dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan Kepala Sekolah termasuk Kepala Madrasah harus mempunyai peran sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah sebagai *leadership*

Kepala Sekolah sebagai *leadership*, harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasi tugas. Gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti apakah yang dapat menumbuh suburkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru. Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu: (1) kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, dan (2) kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang Kepala Sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut: (1) jujur; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan.

b. Kepala sekolah sebagai *supervisor*

Kepala Sekolah sebagai *supervisor* harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Selain itu, tugas kepala sebagai supervisor juga meliputi:

- Proses Belajar Mengajar
- Kegiatan Bimbingan
- Kegiatan Ekstrakurikuler
- Kegiatan Kerja Sama dengan Masyarakat / Instansi Lain
- Kegiatan Ketatausahaan
- Sarana dan Prasarana
- Kegiatan OSIS
- Kegiatan 7K
- Perpustakaan
- Laboratorium
- Kantin / Warung Madrasah
- Koperasi Madrasah
- Kehadiran Guru, Pegawai, dan Peserta Didik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

c. Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala Sekolah sebagai motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, (2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja, para guru juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, (3) para guru harus selalu diberitahu tentang dari setiap pekerjaannya, (4) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, dan (5) usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosiopsikofisik guru, sehingga memperoleh kepuasan.

d. Kepala sejolah sebagai *inovator*

Inovasi pendidikan adalah upaya perbaikan, perubahan, pembaharuan, terobosan, penemuan dalam bidang pendidikan guna memecahkan masalah pendidikan, sehingga pendidikan berkembang kepada yang lebih baik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan pemerintah. Sehingga inovasi pendidikan dapat dinyatakan sebagai suatu ide, barang, metode yang dirasakan atau diamati sebagai hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang (masyarakat) baik berupa hasil invensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

atau diskoveri, yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan atau untuk memecahkan masalah pendidikan.²⁸

Pendidikan dalam hal inovasi harus dipandang sebagai suatu sistem, sehingga inovasi dalam pendidikan akan mencakup komponen-komponen sistem pendidikan, baik sistem dalam arti lembaga pendidikan (sekolah, perguruan tinggi dsb.), maupun pendidikan dalam arti yang luas misalnya sistem pendidikan nasional.

Ada beberapa alasan kenapa inovasi dalam bidang pendidikan diperlukan diantaranya adalah: (1) masalah relevansi; (2) masalah mutu; (3) masalah efisiensi; (4) masalah efektifitas dan; (5) masalah struktur kependidikan. Masalah-masalah ini terkait dengan banyak hal, sehingga perlu adanya suatu inovasi dalam bidang pendidikan.

Kepala Sekolah sebagai inovator, harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepala seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah seyogyanya dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang. Kepala sekolah dengan sikap kewirauhasaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahnya,

²⁸ Arif Rahman, "Kepala Sekolah Sebagai Inovator Dalam Pendidikan", Dosen Jurusan Pendidikan Elektro FT dan Pascasarjana Unimed, 3, <http://digilib.unimed.ac.id/627/1/Kepala%20sekolah%20sebagai%20inovator%20dalam%20pendidikan%20.pdf>

termasuk perubahan dalam hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa beserta kompetensi gurunya.

e. Kepala sekolah sebagai manajer

Kepala Sekolah sebagai Manajer, yang pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, Kepala Sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti MGMP/MGP tingkat sekolah, in house training, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

Tugas lain kepala sekolah sebagai manajer adalah:

- Menyusun Perencanaan
- Mengorganisasi Kegiatan
- Mengarahkan / Mengendalikan Kegiatan
- Mengkoordinasikan Kegiatan
- Melaksanakan Pengawasan
- Menentukan Kebijakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- Mengadakan Rapat Mengambil Keputusan
- Mengatur Proses Belajar Mengajar
- Mengatur administrasi Katatausahaan, Kesiswaan, Ketenagaan, Sarana prasarana, Keuangan

f. Kepala sekolah sebagai *edukator*

Kepala Sekolah sebagai edukator (pendidik), meliputi pembinaan mental, pembinaan moral dan pembinaan fisik bagi tenaga kependidikan. Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar disekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.²⁹

Wahjosumidjo mengatakan peran khusus kepala sekolah ini tidak terlepas dari ilmu pendidikan di dalam melaksanakan peranannya sebagaimana diungkapkan oleh Harry Mintzberg yang secara jelas mengungkapkan ada tiga peranan seorang pemimpin, yaitu; *interpersonal roles*, *informational roles* dan *decisional roles*.

- a. Peranan hubungan antar perseorangan (*interpersonal roles*) Peran ini timbul akibat otoritas formal manajer, meliputi:

1) *Figurehead* (lambang), berarti lambang dengan pengertian

²⁹Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Professional*, (Bandung: Rosda Karya, 2015), 98-104.

sebagai kepala sekolah sebagai lambang sekolah.

2) Leadership (kepemimpinan), berarti kepala sekolah adalah pemimpin untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada disekolah sehingga dapat melahirkan tenaga kerja dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan.

3) *Liasion* (penghubung), berarti kepala sekolah menjadi penghubung antara kepentingan kepala sekolah dengan kepentingan lingkungan di luar sekolah. Sedangkan secara internal kepala sekolah menjadi perantara antara guru, staf dan siswa.

b. Peranan informasional (*informatinal roles*)

1) Sebagai *monitor*, berarti kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan karena kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah.

2) Sebagai *disseminator*, berarti kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyebarkan dan membagi-bagi informasi kepada para guru, staf, dan orang tua murid.

3) Sebagai *Spokesman*, berarti Kepala sekolah menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu.

c. Peranan sebagai pengambil keputusan (*decisional roles*)

Ada empat macam peran sekapala sekolah sebagai pengambil keputusan, yaitu:

1) *Entrepreneur*, kepala sekolah selalu berusaha memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru serta melakukan survey untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

2) Orang yang memperhatikan gangguan (*disturbancehandler*), kepala sekolah harus mampu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

mengantisipasi gangguan yang timbul dengan memperhatikan situasi dan ketepatan keputusan yang diambil.

3) *A negotiator roles*, kepala sekolah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar dalam memenuhi kebutuhan sekolah.³⁰

2. Profesionalitas Guru

a. Pengertian Profesionalitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, *profesi* adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejujuran, dan sebagainya) tertentu.³¹ Sedangkan kata profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. Selanjutnya Ahmad Tafsir mengatakan bahwa profesionalisme adalah paham yang mengajarkan setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Profesional adalah orang yang memiliki profesi, sedangkan profesi itu harus mengandung keahlian. Artinya suatu program itu mesti ditandai oleh suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu.³²

Profesionalisme, secara etimologi istilah *profesio* berasal dari bahasa Inggris "*profession*", berakar dari bahasa Latin "*profesius*" yang berarti mampu atau ahli dalam satu bentuk pekerjaan. Profesi merupakan pekerjaan, dapat juga sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi, yang menurut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan buku terhadap

³⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 89-93.

³¹ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), 702.

³² Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 107.

masyarakat. Seorang profesional menjalankan sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, dan bukan amatiran.

Profesionalisme berlawanan maknanya dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus menerus meningkatkan mutu secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan. Imbas tradisi profesionalisme di luar sistem pendidikan telah mempengaruhi tradisi profesionalisme di bidang pendidikan dan organisasi pembelajaran pada umumnya.

Profesi merupakan pekerjaan, dapat pula berwujud sebagai jabatan didalam suatu hirarki organisasi birokrasi, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat. Inti dari profesi adalah seseorang harus memiliki keahlian, pada masyarakat modern keahlian diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus.

Suatu profesi adalah kegiatan seseorang untuk menghidupi kehidupannya (*learning living*). Tuntutan profesionalisme di bidang pendidikan dan kepemimpinan pendidikan tidak dapat ditawar-tawar lagi. Oleh karena itu membutuhkan berbagai macam upaya untuk melakukan rekonseptualisasi dalam cara-cara dimana setiap aktor memusatkan pada layanan kepada pelanggan (*customer service*).³³ Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Pengertian profesi itu sendiri mempunyai banyak konotasi, secara umum profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam *science* dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplimentasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat.

³³H.A. Tilaar, *Standarisasi Pendidikan Nasional* (Jakarta: 2004), 86.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

b. Guru

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.³⁴

Secara umum guru adalah pendidik dan pengajar untuk pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, dasar, dan menengah. Guru-guru ini harus memiliki kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan hal yang baru dapat dianggap sebagai guru. Beberapa istilah yang juga menggambarkan peran guru antara lain dosen, mentor, tentor, dan tutor.³⁵

Guru adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpola, formal, dan sistematis. Dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab I pasal 1 dinyatakan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³⁶

Menurut Oemar Hamalik guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman

³⁴ Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar*, (Depok: Rajagrafindo, 2018), h. 125

³⁵ Hamzah, *Tugas Guru dalam Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 1

³⁶ M. Shabir U, *Kedudukan Guru Sebagai Pendidik*, Jurnal Auladuna Vol.2, No 2, Desember 2015, h. 221

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dalam mengajar pada kelas-kelas besar.³⁷ Dari hal ini dapat dipahami bahwa profesionalisme adalah suatu pekerjaan yang menuntut kemampuan intelektual khusus yang diperoleh melalui kegiatan belajar dan pelatihan yang bertujuan untuk menguasai keterampilan atau keahlian dalam melayani atau memberikan advis pada orang lain dalam memperoleh upah dan gaji tertentu.

Profesionalisme digunakan untuk teknik dan prosedur intelektual yang harus dipelajari secara komprehensif sehingga dapat diterapkan untuk kemaslahatan orang lain dan memiliki filosofi untuk menyikapi dan melaksanakan pekerjaannya. Seorang guru harus mampu menciptakan sikap profesionalisme pada dirinya sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan nasional.

b. Kebijakan Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru

Profesionalisme guru adalah suatu sikap yang harus ada pada seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya sehingga guru tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta mampu untuk mengembangkan keahliannya tanpa mengganggu tugas pokok guru tersebut.

Profesionalisme guru adalah sikap guru profesional yang memiliki kompetensi yang meliputi (a) menguasai kurikulum; (b) menguasai materi pelajaran mata pelajaran yang diajarkan; (c) menguasai metode dan evaluasi belajar; (d) setia terhadap tugas; dan (e) disiplin dalam arti luas.

Sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen No 14 tahun 2005, terdapat dua alur pembinaan dan pengembangan profesi guru, yaitu: pembinaan dan pengembangan profesi dan pembinaan dan pengembangan karir. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pembinaan dan pengembangan profesi guru

³⁷Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Bumi Aksara, 2006),

sebagaimana dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional. Semua guru memiliki hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi. Program ini berfokus pada empat kompetensi di atas. Namun demikian, kebutuhan guru akan program pembinaan dan pengembangan profesi beragam sifatnya. Kebutuhan dimaksud dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu pemahaman tentang konteks pembelajaran, penguatan penguasaan materi, pengembangan metode mengajar, inovasi pembelajaran, dan pengalaman tentang teori-teori terkini.

Kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi dapat dilakukan oleh institusi pemerintah, lembaga pelatihan (*training provider*) nonpemerintah, penyelenggara, atau satuan pendidikan. Di tingkat satuan pendidikan, program ini dapat dilakukan oleh guru pembina, guru inti, koordinator guru kelas, dan sejenisnya yang ditunjuk dari guru terbaik dan ditugasi oleh kepala sekolah. Analisis kebutuhan, perumusan tujuan dan sasaran, desain program, implementasi dan layanan, serta evaluasi program pelatihan dapat ditentukan secara mandiri oleh penyelenggara atau memodifikasi/mengadopsi program sejenis.

Pembinaan dan pengembangan karir guru terdiri dari tiga ranah, yaitu penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Sebagai bagian dari pengembangan karir, kenaikan pangkat merupakan hak guru. Dalam kerangka pembinaan dan pengembangan, kenaikan pangkat ini termasuk ranah peningkatan karir. Kenaikan pangkat ini dilakukan melalui dua jalur. *Pertama*, kenaikan pangkat dengan sistem pengumpulan angka kredit. *Kedua*, kenaikan pangkat karena prestasi kerja atau dedikasi yang luar biasa

Penilaian kinerja guru (*teacher performance appraisal*) merupakan salah satu langkah untuk merumuskan program peningkatan kompetensi guru secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan guru yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

sebenarnya dalam melaksanakan pembelajaran. Berdasarkan penilaian kinerja ini juga akan diketahui tentang kekuatan dan kelemahan guru-guru, sesuai dengan tugasnya masing-masing, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan konseling. Penilaian kinerja guru dilakukan secara periodik dan sistematis untuk mengetahui prestasi kerjanya, termasuk potensi pengembangannya. Disamping keharusan menjalani penilaian kinerja, guru-guru pun perlu diketahui tingkat kompetensinya melalui uji kompetensi. Uji kompetensi dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang kondisi nyata guru dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Berdasarkan itu dirumuskan profil level kompetensi guru, sekaligus menentukan kelayakannya. Jadi, tujuan uji kompetensi adalah menilai dan menetapkan apakah guru sudah kompeten dilihat dari standar kompetensi yang diujikan. Dengan demikian, kegiatan peningkatan kompetensi guru memiliki rasional dan pertimbangan empiris yang kuat. Penilaian kinerja dan uji kompetensi guru esensinya berfokus pada keempat kompetensi.

Kebijakan pembinaan dan pengembangan profesi guru dengan segala cabang aktifitasnya perlu disertai dengan upaya memberi penghargaan, perlindungan, kesejateraan, dan pemartabatan guru. Karena itu, isu-isu yang relevan dengan masa depan manajemen guru, memerlukan formulasi yang sistemik dan sistematis terutama sistem penyediaan, rekrutmen, pengangkatan dan penempatan, sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan kualifikasi, penilaian kinerja, uji kompetensi, penghargaan dan perlindungan, kesejahteraan, pembinaan karir, pengembangan keprofesian berkelanjutan, pengawasan etika profesi, serta pengelolaan guru di daerah khusus.

Materi Kebijakan Pengembangan Profesi Guru mencakup kebijakan umum pembinaan dan pengembangan profesi guru; peningkatan kompetensi guru; penilaian kinerja guru; pengembangan karir guru; perlindungan dan penghargaan guru; dan etika profesi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Tujuan akhir setelah mempelajari mengikuti PLPG dan mengikuti pembelajaran dalam PLPG, peserta dapat menunjukkan sikap positif, menguasai wawasan dan keterampilan yang terkait dengan:

- 1) Kebijakan umum pembinaan dan pengembangan profesi guru, upaya peningkatan kompetensi, penilaian kinerja, pengembangan karir, perlindungan dan penghargaan di lingkungan Kementerian Agama, serta etika profesi guru dalam pelaksanaan tugasnya
- 2) Peningkatan kompetensi guru terutama berkaitan dengan esensi, prinsip, jenis program pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan, serta uji kompetensi guru dan dampak ikutanya.
- 3) Penilaian kinerja guru terutama berkaitan dengan makna, persyaratan, prinsip, tahap-tahap pelaksanaan, dan konversi nilai penilaian kinerja guru.
- 4) Pengembangan karir guru terutama berkaitan dengan esensi dan ranah pembinaan dan pengembangan guru, khususnya berkaitan dengan keprofesian dan karir.
- 5) Perlindungan dan penghargaan guru terutama berkaitan dengan konsep, prinsip atau asas, dan jenis-jenis penghargaan dan perlindungan kepada guru, termasuk kesejahteraannya.
- 6) Etika profesi guru terutama berkaitan dengan esensi etika profesi guru dalam pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran secara profesional, baik di kelas, di luar kelas, maupun di masyarakat.³⁸

Pada era globalisasi, profesi guru bermakna strategis, karena penyandanganya mengemban tugas sejati bagi proses kemanusiaan,

³⁸Modul 1 Bahan Ajar Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG), 2013, 1

pemanusiaan, pencerdasan, pembudayaan, dan pembangun karakter bangsa. Esensi dan eksistensi makna strategis profesi guru diakui dalam realitas sejarah pendidikan di Indonesia. Pengakuan itu memiliki kekuatan formal tatkala tanggal 2 Desember 2004, Presiden Soesilo Bambang Yudhoyono mencanangkan guru sebagai profesi. Satu tahun kemudian, lahir Undang-undang (UU) No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sebagai dasar legal pengakuan atas profesi guru dengan segala dimensinya. Metamorfosis harapan untuk melahirkan UU tentang Guru dan Dosen telah menempuh perjalanan panjang. Pencanaan *Guru sebagai Profesi* oleh Presiden Soesilo Bambang Yudhoyono menjadi salah satu akselerator lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 itu. Di dalam UU ini disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

d. Peningkatan Profesi Guru

1) Esensi Peningkatan Kompetensi Guru

Ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), baik sebagai substansi materi ajar maupun piranti penyelenggaraan pembelajaran, terus berkembang. Dinamika ini menuntut guru selalu meningkatkan dan menyesuaikan kompetensinya agar mampu mengembangkan dan menyajikan materi pelajaran yang aktual dengan menggunakan berbagai pendekatan, metoda, dan teknologi pembelajaran terkini. Hanya dengan cara itu guru mampu menyelenggarakan pembelajaran yang berhasil mengantarkan peserta didik memasuki dunia kehidupan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan pada zamannya. Sebaliknya, ketidakmampuan guru menyesuaikan wawasan dan kompetensi dengan lingkungan akan menjadi salah satu faktor penghambat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

ketercapaian tujuan pendidikan dan pembelajaran.

Sebagaimana ditekankan dalam prinsip percepatan belajar (*accelerated learning*), kecenderungan materi yang harus dipelajari anak didik yang semakin hari semakin bertambah jumlah, jenis, dan tingkat kesulitannya, menuntut dukungan strategi dan teknologi pembelajaran yang secara terus-menerus disesuaikan pula agar pembelajaran dapat dituntaskan dalam interval waktu yang sama. Sejatinya, guru adalah bagian integral dari subsistem organisasi pendidikan secara menyeluruh. Agar sebuah organisasi pendidikan mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang menjadi ciri kehidupan modern, perlu mengembangkan Sekolah/Madrasah sebagai sebuah organisasi pembelajar. Di antara karakter utama organisasi pembelajar adalah mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya.

2) Prinsip-Prinsip dalam Peningkatan Kompetensi dan Karir Guru

a) Prinsip-prinsip Umum

Secara umum program peningkatan kompetensi guru diselenggarakan dengan menggunakan prinsip-prinsip seperti berikut ini.

- (1) Demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.
- (2) Satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna.
- (3) Suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan guru yang berlangsung sepanjang hayat.
- (4) Memberi keteladanan, membangun kemauan, dan

mengembangkan kreativitas guru dalam proses pembelajaran.

- (5) Memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

b) Prinsip-prinsip Khusus

Secara khusus program peningkatan kompetensi guru diselenggarakan dengan menggunakan prinsip-prinsip seperti berikut ini.

- (1) Ilmiah, keseluruhan materi dan kegiatan yang menjadi muatan dalam kompetensi dan indikator harus benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan.
- (2) Relevan, rumusannya berorientasi pada tugas dan fungsi guru sebagai tenaga pendidik profesional yakni memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.
- (3) Sistematis, setiap komponen dalam kompetensi jabatan guru berhubungan secara fungsional.
- (4) Konsisten, adanya hubungan yang ajeg dan taat asas antara kompetensi dan indikator.
- (5) Aktual dan kontekstual, yakni rumusan kompetensi dan indikator dapat mengikuti perkembangan ipteks.
- (6) Fleksibel, rumusan kompetensi dan indikator dapat berubah sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan jaman.
- (7) Demokratis, setiap guru memiliki hak dan peluang yang sama untuk diberdayakan melalui proses pembinaan dan pengembangan profesionalitasnya, baik secara individual maupun institusional.
- (8) Obyektif, setiap guru dibina dan dikembangkan profesi dan karirnya dengan mengacu kepada hasil penilaian yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dilaksanakan berdasarkan indikator-indikator terukur dari kompetensi profesinya.

- (9) Komprehensif, setiap guru dibina dan dikembangkan profesi dan karirnya untuk mencapai kompetensi profesi dan kinerja yang bermutu dalam memberikan layanan pendidikan dalam rangka membangun generasi yang memiliki pengetahuan, kemampuan atau kompetensi, mampu menjadi dirinya sendiri, dan bisa menjalani hidup bersama orang lain.
- (10) Memandirikan, setiap guru secara terus menerus diberdayakan untuk mampu meningkatkan kompetensinya secara berkesinambungan, sehingga memiliki kemandirian profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsi profesinya.
- (11) Profesional, pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan dengan mengedepankan nilai-nilai profesionalitas.
- (12) Bertahap, dimana pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan berdasarkan tahapan waktu atau tahapan kualitas kompetensi yang dimiliki oleh guru.
- (13) Berjenjang, pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan secara berjenjang berdasarkan jenjang kompetensi atau tingkat kesulitan kompetensi yang ada pada standar kompetensi.
- (14) Berkelanjutan, pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta adanya kebutuhan penyegaran kompetensi guru;
- (15) Akuntabel, pembinaan dan pengembangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

- profesi dan karir guru dapat dipertanggungjawabkan secara transparan kepada publik;
- (16) Efektif, pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru harus mampu memberikan informasi yang bisa digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang tepat oleh pihak-pihak yang terkait dengan profesi dan karir lebih lanjut dalam upaya peningkatan kompetensi dan kinerja guru.
 - (17) Efisien, pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru harus didasari atas pertimbangan penggunaan sumber daya seminimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang optimal.

3) Konsep Program Pembinaan Profesional Guru

Proses pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru mesti secara berkelanjutan untuk membina, memelihara, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru yang dapat mencapai standar profesi guru yang dipercayakan agar sejalan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Secara administratif, pembinaan dan meningkatkan profesionalisme guru mesti menggunakan multi fungsi, yaitu: Perencanaan (*Planing*), Pengorganisasian (*Organizing*), Penggerakkan (*Actuating*) dan Pengawasan (*Controlling*).³⁹ Dengan demikian, idealnya pembinaan profesionalisme guru mesti dengan menggunakan fungsi manajemen sebagaimana idealnya.

Profesi guru menuntut adanya akuntabilitas, tuntutan dunia kerja yang sadar akan penjaminan mutu tenaga kependidikan mestilah memiliki karakteristik yang profesional. Oleh sebab itu,

³⁹Richard M. Steer, *Managing Effective Organization: an Introduction* (Boston: Kent Publishing Company a Division of Wadsworth, 1985), 613.

upaya dalam pembinaan profesionalisme guru semakin mendesak. Sebab, tanpa adanya pembinaan profesionalisme akan berdampak pada guru itu sendiri dan kepada lembaga di mana guru ditugaskan sebagai tenaga kependidikan dan akan berimplikasi pula dalam menentukan optimalisasi pencapaian mutu pendidikan.

Adapun yang dimaksud dengan pembinaan guru atau pengembangan guru menurut Hartati Sukirman, dkk. “pembinaan guru adalah usaha yang dilakukan untuk memajukan dan meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga personalia yang berbeda dalam lingkungan sekolah baik tenaga edukatif maupun administratif.”⁴⁰ Pendapat lain disampaikan oleh Ali Imron, pembinaan guru diartikan sebagai “serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik, dan pengawas sekolah serta pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.”⁴¹

Sebagai pendidik, guru harus memiliki kompetensi-kompetensi tertentu sesuai dengan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1, kompetensi yang harus dimiliki oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁴²

Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi:

⁴⁰Hartati Sukirman dkk., *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: FIP IKIP, 2008), 23.

⁴¹ Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia* (Jakarta: Pustaka Jaya, 2010),

⁴² Lilies Noorjannah, “Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Penulisan Karya Tulis Ilmiah Bagi Guru Profesional Di SMA Negeri 1 Kauman Kabupaten Tulungagung,” *Jurnal Humanity*, Universitas Muhammadiyah Malang, Vol. 10 No.1, (2014), <https://media.neliti.com/media/publications/11406-ID-pengembangan-profesionalisme-guru-melalui-penulisan-karya-tulis-ilmiah-bagi-guru.pdf>

a) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk aktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.

Sub kompetensi dalam kompetensi Pedagogik adalah:

- (1) Memahami peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- (2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran yang meliputi memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- (3) Melaksanakan pembelajaran yang meliputi menata latar (*setting*) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- (4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery level*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

- (5) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

b) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sub kompetensi dalam kompetensi kepribadian meliputi:

- (1) Kepribadian yang mantap dan stabil meliputi bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga menjadi guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- (2) Kepribadian yang dewasa yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- (3) Kepribadian yang arif adalah menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemamfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- (4) Kepribadian yang berwibawa meliputi memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- (5) Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan meliputi bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

c) Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

- (1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang dimampu.
- (2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang dimampu
- (3) Mengembangkan materi pembelajaran yang dimampu secara kreatif.
- (4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- (5) Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

c) Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

- (1) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras/kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- (2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- (3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman sosial budaya.
- (4) Berkomunikasi dengan lisan maupun tulisan.

4) Jenis Program Peningkatan Kompetensi Guru

Peningkatan kompetensi guru dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) dan bukan diklat, antara lain seperti berikut ini.

a) Pendidikan dan Pelatihan

- (1) *Inhouse training* (IHT). Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, Sekolah/Madrasah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru
- (2) tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki kompetensi. Dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.
- (3) Program magang. Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di institusi/industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini terutama diperuntukkan bagi guru kejuruan dan dapat dilakukan selama periode tertentu, misalnya, magang di industri otomotif dan yang sejenisnya. Program magang dipilih sebagai alternatif pembinaan dengan alasan bahwa keterampilan tertentu khususnya bagi guru-guru Madrasah kejuruan memerlukan pengalaman nyata.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- (4) Kemitraan Madrasah. Pelatihan melalui kemitraan Madrasah dilaksanakan bekerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaannya dapat dilakukan di Madrasah atau di tempat mitra Madrasah. Pembinaan melalui mitra Madrasah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra dapat dimanfaatkan oleh guru yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.
- (5) Belajar jarak jauh. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya. Pembinaan melalui belajar jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru terutama di daerah terpencil dapat mengikuti pelatihan yang diadakan di Ibu Kota Kabupaten atau di Propinsi.
- (6) Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus. Pelatihan jenis ini dilaksanakan di Balai Pendidikan dan Pelatihan dan atau Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Dinas Pendidikan atau Kementerian Agama, P4TK dan atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.
- (7) Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti melakukan penelitian

tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain sebagainya.

- (8) Pembinaan internal oleh Madrasah. Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh Kepala Madrasah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.
- (9) Pendidikan lanjut. Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi pembinaan profesi guru di masa mendatang. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun di luar negeri, bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru Pembina.

Selain hal diatas, pelatihan bagi guru juga dapat berupa:

1) Koperasi dan Kewirausahaan

Pemaparan pelatihan tentang koperasi dan kewirausahaan untuk guru akan meliputi pengertian koperasi secara umum, pemanfaatan koperasi sekolah sebagai ruang untuk siswa belajar akuntansi dan wirausaha, peluang menjadi wirausahawan bagi peserta didik, dan juga menjelaskan tentang peran guru dalam membina koperasi sekolah.

Dalam contoh pelatihan guru ini bisa dilakukan diskusi terbuka dan berbagi pengalaman dengan suasana yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

akrab. Diskusi bisa dilakukan antara peserta yaitu guru atau dengan tim penyelenggara dengan membicarakan tentang dunia perkoperasian dan kewirausahaan.

Diadakan juga kegiatan tanya jawab dengan pertanyaan meliputi langkah memulai usaha kecil dan cara pengelolaan koperasi sekolah yang tepat. Ini dilakukan supaya koperasi sekolah dapat menjadi wadah yang tepat untuk siswa berkarya dan memulai belajar menjadi wirausahawan.

2) Pengembangan e-Modul Akuntansi

Pada pembelajaran akuntansi khususnya di tingkat SMK, permasalahan yang ada adalah kurangnya sumber pembelajaran mandiri dan jam pelajaran pada mata pelajaran akuntansi di kelas. Bahan ajaran juga hanya bersumber dari penerbit buku ajar akuntansi sehingga dirasa kurang.

Di dalam buku hanya dipaparkan teori pelajaran akuntansi dan kurangnya penjelasan kompetensi pembelajaran secara praktik materi. Hal ini khususnya terjadi pada kompetensi pencatatan transaksi-transaksi akuntansi dan pembukuan-pembukuan akuntansi.

Pada pelatihan ini, guru diajak untuk menjadi guru yang inovatif dan bisa mengembangkan modul akuntansi menjadi bentuk elektronik atau e-modul. Modul tersebut akan jadi salah satu sumber belajar mandiri bagi siswa. Bisa digunakan dengan alat elektronik seperti laptop, komputer, dan smartphone dengan basis Windows, Android, dan OS. Siswa jadi bisa mengakses dan belajar di mana pun dan kapan pun.

3) Bidang Kepemimpinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Pelatihan ini akan berfokus pada peningkatan kualitas guru di bidang kepemimpinan atau leadership. Dengan menekankan aspek kepemimpinan, maka akan mendorong terjadinya akselerasi peningkatan kualitas pada bidang pendidikan.

Pelatihan guru dalam bidang kepemimpinan ini akan mengutamakan pembelajaran murid yang berfokus pada student centered learning. Dalam pelatihan ini akan digabungkan dengan aspek kepemimpinan pada pembelajaran di sekolah supaya lebih aktif.

Diharapkan dengan bekal kepemimpinan, maka guru bisa menularkan ilmu yang dipunya kepada rekan guru lain. Dan juga setelah kembali ke sekolah untuk mengajar, ilmu yang diterima guru dalam pelatihan bisa diterapkan secara maksimal.

4) Publik Speacking

Tujuan public speaking untuk guru adalah untuk meningkatkan pemahaman dan menjaga motivasi belajar dari peserta didik. Guru sering mengalami kondisi sulit menyampaikan materi karena terkadang terlalu serius dan menekankan pemahaman pada siswa. Kalau seperti itu, guru dapat membuat siswa jenuh mengikuti KBM dan motivasi mereka menjadi drop/menurun.

Dengan public speaking yang baik, guru akan membuat kelas menjadi fun atau menyenangkan dan siswa termotivasi untuk belajar lebih baik karena penyampaian guru baik dan mudah dimengerti siswa. Guru harus menekankan manfaat dari menguasai materi, mengapa perlu dipelajari. Hal ini berguna untuk membangkitkan semangat siswa dalam belajar.

Untuk mengoptimalkan public speaking, guru harus menjadi teman diskusi peserta didik, bukan sekadar doktrinasi. Biasakan untuk siswa berani bicara dan memulai berdiskusi. Guru bisa memberi contoh-contoh mudah untuk materi yang sulit dipahami. Mulai juga mengajar dengan mood yang menyenangkan dan ekspresif.

5) Ice Breaking Pembelajaran

Ice Breaker (Energizer atau Refocus) adalah teknik yang digunakan dalam suatu seminar, pertemuan, KBM, atau pelatihan untuk memecahkan kejenuhan dari peserta. Setelah ice breaking, peserta akan lebih konsentrasi dan merasa segar. Hal ini juga perlu diberikan contoh pelatihan guru dalam melakukan kegiatan KBM.

Tujuan dari ice breaker adalah untuk mengarahkan otak, membangun kembali suasana belajar agar menjadi santai dan menyenangkan, dan menjaga stabilitas kondisi pikiran peserta didik. Manfaat yang diberikan adalah terjadinya penyampaian dan penyerapan pelajaran lebih optimal, tumbuhnya motivasi, dan menguatkan hubungan siswa dan guru dalam KBM.

Macam-macam ice breaker yang bisa guru coba lakukan misalnya adalah kegiatan individual seperti tepuk tangan, menyanyi, senam, tebak kata, atau teka-teki. Atau bisa juga kegiatan kelompok seperti games, brain games/senam otak, mengucapkan kalimat dengan benar dalam kelompok, atau games lainnya yang bisa membangkitkan semangat antar peserta didik.

6) Pendidikan Lingkungan Hidup

Dalam workshop (pelatihan) Pendidikan Lingkungan Hidup untuk guru, tujuannya secara umum adalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

meningkatkan peran guru dalam pendidikan lingkungan hidup di Indonesia.

Tujuan lainnya adalah untuk meningkatkan pemahaman terhadap konsep pendidikan lingkungan hidup, sebagai sarana dan dialog bersama untuk para guru dalam pendidikan lingkungan, dan sarana silaturahmi dan komunikasi guru dan pemerhati pendidikan lingkungan hidup.

Yang dapat dibicarakan adalah tentang perkembangan, pendidikan, dan pelaksanaan mengenai lingkungan hidup di Indonesia. Serta tentang masa depan dan tren ke depannya dalam pendidikan lingkungan hidup di Indonesia.

7) Professionalisme Guru

Tujuan dari penyelenggaraan workshop (pelatihan) profesionalisme guru adalah untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan guru, memberi pelatihan kepada guru, dan membantu guru dalam melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) di sekolah atau kelas. Serta nantinya akan mengarahkan guru menulis karya tulis ilmiah berdasarkan PTK tersebut.

Dalam workshop ini pastinya akan ada fasilitator untuk membantu guru memperdalam pemahaman tentang PTK. Fasilitator akan membimbing guru supaya hasil workshop bermanfaat bagi sekolah.

8) Pelatihan Pengembangan Kurikulum

Menurut Suparlan, pengembangan kurikulum adalah proses menyusun atau merencanakan kurikulum dan kegiatan untuk digunakan sebagai bahan ajar dan acuan mencapai tujuan pendidikan. Keterampilan ini harus dimiliki guru untuk bisa merencanakan pembelajaran dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

9) Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran

Agar kegiatan belajar mengajar berjalan efektif dan siswa memahami materi pelajaran dengan baik, guru harus bisa memilih dan memakai media pembelajaran yang tepat. Oleh sebab itu, contoh pelatihan guru dalam membuat media pembelajaran kreatif perlu dimaksimalkan.

10) Pelatihan Pengembangan dan Penulisan Budaya Literasi

Guru dapat meningkatkan keterampilan menulis PTK, nulis buku/materi, artikel, opini, esai, dan lainnya dengan mengikuti pelatihan penulisan dan pengembangan budaya literasi.⁴³

b) Kegiatan Selain Pendidikan dan Pelatihan

- (1) Diskusi masalah pendidikan. Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik sesuai dengan masalah yang di alami di Sekolah/Madrasah. Melalui diskusi berkala diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di Sekolah/Madrasah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya.
- (2) Seminar. Pengikutsertaan guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan profesi guru dalam meningkatkan kompetensi guru. Melalui kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.
- (3) Workshop. Workshop dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan

⁴³ Kejarcita, "10 Contoh Pelatihan Pembelajaran Guru agar Professional, (18 Mei 2021), <https://blog.kejarcita.id/10-contoh-pelatihan-guru/>

kompetensi maupun pengembangan karirnya. Workshop dapat dilakukan misalnya dalam kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP, dan sebagainya.

- (4) Penelitian. Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen ataupun jenis yang lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.
- (5) Penulisan buku/bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran ataupun buku dalam bidang pendidikan.
- (6) Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik (animasi pembelajaran).
- (7) Pembuatan karya teknologi/karya seni. Karya teknologi/seni yang dibuat guru dapat berupa karya teknologi yang bermanfaat untuk masyarakat dan atau pendidikan dan karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat.

c) Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Setiap tahun, guru harus dinilai kinerjanya secara teratur melalui Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) dan wajib mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). PKB tersebut harus dilaksanakan sejak guru memiliki golongan kepangkatan III/a dengan melakukan pengembangan diri, dan sejak golongan kepangkatan III/b guru wajib melakukan publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif. Untuk naik dari golongan kepangkatan IV/c ke IV/d guru wajib melakukan presentasi ilmiah.

PKB bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di Sekolah/Madrasah yang berimbas pada peningkatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

mutu pendidikan. Secara khusus, tujuan PKB disajikan berikut ini.

- (1) Meningkatkan kompetensi guru untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan.
- (2) Memutakhirkan kompetensi guru sehingga guru dapat memfasilitasi proses belajar peserta didik dalam memenuhi tuntutan perkembangan ilmu, teknologi, dan seni di masa mendatang.
- (3) Mewujudkan guru yang memiliki komitmen kuat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.
- (4) Menumbuhkan rasa cinta dan bangga sebagai penyandang profesi guru.
- (5) Meningkatkan citra, harkat, dan martabat profesi guru di masyarakat.

d) Pengembangan Diri

Pengembangan diri pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru melalui kegiatan pendidikan dan latihan fungsional dan kegiatan kolektif guru yang dapat meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru. Dengan demikian, guru akan mampu melaksanakan tugas utama dan tugas tambahan yang dipercayakan kepadanya. Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan tugas tambahan adalah tugas lain guru yang relevan dengan fungsi Madrasah, seperti tugas sebagai Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Kepala Laboratorium, dan Kepala Perpustakaan.

Hasil diklat fungsional akan diukur dengan penilaian kinerja. Irien Violinda Anggraini menyimpulkan pendapat Mitchel T.R. dan Larson, menyebutkan bahwa penilaian kinerja perlu dilihat dari usaha yang dilakukan oleh pendidik dalam meningkatkan

kemampuan akademik dan profesionalnya melalui kegiatan yang berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan melalui: melanjutkan studi pada tingkat yang lebih tinggi, mengikuti berbagai kegiatan ilmiah dan pengembangan pribadi lainnya.⁴⁴

e) Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di madrasah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum. Publikasi ilmiah mencakup 3 kelompok, yaitu:

- (1) Presentasi pada forum ilmiah. Dalam hal ini guru bertindak sebagai nara sumber pada seminar, lokakarya, koloqium, diskusi ilmiah, baik yang diselenggarakan pada tingkat madrasah, KKG/MGMP, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional.
- (2) Publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal. Publikasi dapat berupa karya tulis hasil penelitian, makalah tinjauan ilmiah di bidang pendidikan formal dan pembelajaran, tulisan ilmiah populer, dan artikel ilmiah dalam bidang pendidikan. Karya ilmiah ini telah diterbitkan dalam jurnal ilmiah tertentu atau minimal telah diterbitkan dan diseminarkan di madrasah masing-masing. Dokumen karya ilmiah disahkan oleh kepala madrasah dan disimpan di perpustakaan madrasah. Bagi guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala madrasah, karya ilmiahnya harus disahkan oleh kepala dinas pendidikan atau bidang pendidikan kementerian agama setempat.

⁴⁴Irien Violinda Anggraini, *Pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (Survey Terhadap Kinerja Dosen)*, (Pekanbaru: UIN Suska Riau, 2014), 43.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

(3) Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan/atau pedoman guru. Buku yang dimaksud dapat berupa buku pelajaran, baik sebagai buku utama maupun buku pelengkap, modul/diktat pembelajaran per semester, buku dalam bidang pendidikan, karya terjemahan, dan buku pedoman guru. Buku termaksud harus tersedia di perpustakaan madrasah tempat guru bertugas. Keaslian buku harus ditunjukkan dengan pernyataan keaslian dari kepala madrasah atau dinas pendidikan setempat bagi guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala madrasah.

f) Karya Inovatif

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di madrasah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni. Karya inovatif ini dapat berupa penemuan teknologi tepat guna, penemuan/peciptaan atau pengembangan karya seni, pembuatan atau modifikasi alat peraga, penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi.

Menurut Waryono, guru profesional sangat dibutuhkan untuk mewujudkan mutu pendidikan di sekolah. Kemampuan guru harus selalu diperbaharui melalui pengembangan keprofesian, salah satu komponennya yaitu karya inovatif. Ada empat jenis karya inovatif yang dapat dilakukan guru, diantaranya: menemukan teknologi tepat guna, menemukan/menciptakan karya seni, membuat/memodifikasi alat pelajaran/peraga/ praktikum dan mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal, dan sejenisnya. Pembuatan karya inovasi juga bisa diusulkan menjadi angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan. Pengusulan angka kredit dari unsur karya inovatif tersebut harus dibuatkan

laporan menggunakan sistematika yang sudah ditetapkan.⁴⁵

B. Kerangka Berpikir

Guru merupakan ujung tombak dari kegiatan pendidikan dan pembelajaran. Upaya untuk peningkatan kemampuan guru secara individu telah banyak dilakukan. Pemerintah juga telah berusaha meningkatkan kemampuan dan kelayakan guru. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Peningkatan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan usaha pengembangan profesi yang berkaitan dengan rekrutmen guru dan pemberdayaan guru. Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, pelaksanaan supervisi dalam lembaga pendidikan sangatlah diperlukan. Evaluasi terhadap kinerja guru difokuskan pada usaha untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Oleh sebab itu diperlukan adanya evaluasi terhadap pembinaan kinerja guru. Dengan adanya evaluasi terhadap pembinaan guru tersebut dapat menggambarkan sejauhmana kualitas pembinaan profesional guru yang telah dijakanlan

Evaluasi pembinaan profesional guru dapat memperhatikan analisis aspek-aspek pembinaan, seperti landasan, isi, materi dan sarana atau fasilitas serta pelaksanaan pembinaan yang mencakup bentuk dan teknik pembinaan dengan baik dan profesional. Untuk itu perlu disusun konsep operasional yang merupakan bentuk operasional dari rangkuman teori yang digunakan guna dijadikan patokan atau sebagai indikator tolak ukur kualitas fokus penelitian. Untuk itu penganalisisan peran Kepala Madrasah dalam pembinaan profesional guru mempedomani konsep operasional sebagai berikut:

1. Peran Kepala Madrasah dalam kegiatan pendidikan dan latihan, berupa:

⁴⁵Waryono, *Menjadi Guru Profesional melalui Penyusunan Karya Inovasi*, Widyaiswara LPMP (D.I. Yogyakarta, 2015), 1.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- a. *Inhouse Training*
 - b. Program magang
 - c. Kemitraan Madrasah
 - d. Belajar jarak jauh
 - e. Pelatihan berjenjang dan pelatihan
 - f. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya
 - g. Pembinaan internal oleh Madrasah
 - h. Pendidikan lanjut
2. Peran Kepala Madrasah dalam kegiatan selain pendidikan dan latihan, berupa:
 - a. Diskusi Masalah Pendidikan
 - b. Seminar
 - c. Workshop
 - d. Penelitian
 - e. Penulisan buku/bahan ajar
 - f. Pembuatan media pembelajaran
 - g. Pembuatan karya teknologi
 3. Peran Kepala Madrasah dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan, berupa:
 - a. Dilakukan oleh guru sendiri
 - b. Dilakukan oleh guru bekerja sama dengan guru lain
 - c. Dilakukan oleh Madrasah
 4. Peran Kepala Madrasah dalam pembinaan pengembangan diri guru, berupa:
 - a. Jabatan Fungsional
 - b. Persentasi pada forum ilmiah
 - c. Publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal.
 - d. Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan/atau pedoman guru
 - e. Karya Inovatif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultthan Thaha Saifuddin Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultthan Thaha Saifuddin Jambi

C Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa kajian dan penelitian yang berhubungan dengan analisis program pembinaan profesional guru diantaranya adalah:

1. Abdi Setiawan, Tajudin Noor, Sayan Suryana (2021) meneliti dengan judul “*Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,*” Jurnal Al-Idarah, Manajemen Pendidikan Isla, STIT Pringsewu, Volume 6 Nomor 1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepala Madrasah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan telah melakukan perannya sebagai pemimpin madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan melalui pembinaan dan pengembangan. Sehingga anatara gaya kepemimpinan dan perencanaan maupun pelaksanaan kepala madrasah memiliki hubungan kausal atau sebab akibat yang menjadikan guru sebagai pendidik profesional untuk mewujudkan tujuan madrasah yang lebih baik.⁴⁶
2. Pupuh Mustika, (2017), meneliti dengan judul “*Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru terhadap Disiplin Kerja di MTs se-Kecamatan Banyuresmi Kabupaten Garut*”, yang dimuat pada Jurnal Pendidikan Universitas Garut Fakultas Pendidikan Islam dan Keguruan Universitas Garus ISSN: 1907-932X. Tujuan penelitian Pupuh Mestika adalah untuk mengkaji dan menganalisis tentang pengaruh pelaksanaan kebijakan pembinaan guru terhadap disiplin kerja dalam mewujudkan mutu pelayanan pendidikan. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan teknik survey. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi

⁴⁶ Abdi Setiawan, “*Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,*” Jurnal Al-Idarah, Manajemen Pendidikan Isla, STIT Pringsewu, Volume 6 Nomor 1 (2021), 4.

dokumentasi dan studi lapangan. Sedangkan analisis datanya menggunakan analisis statistik model jalur (*path analysis*) dengan melibatkan 62 orang responden. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan pembinaan guru berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja dalam mewujudkan mutu pelayanan pendidikan yang terbaik. Penelitian Pupuh Mestika menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja dan mutu pelayanan pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan pelaksanaan kebijakan pembinaan guru.⁴⁷

3. Wawan Kurniawan, (2014), meneliti dengan judul “*Pembinaan Guru oleh Pengawas Sekolah*”, dimuat pada Jurnal Penelitian Tindakan Sekolah dan Kepengawasan Vol. 1, No. 2, Oktober 2014. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pembinaan guru merupakan salah satu tugas pokok pengawas sekolah. Dalam prakteknya pembinaan guru belum terlaksana secara maksimal. Salah satu penyebabnya adalah belum dimanfaatkannya media pembinaan. Tujuan penelitian Wawan Kurniawan adalah untuk menemukan model blog pengawas sekolah yang cocok diterapkan dalam pembinaan guru. Hasilnya, model media yang dikembangkan Wawan Kurniawan teruji efektif sebagai media pembinaan guru. Penerapan model berdampak pada peningkatan kemampuan profesional guru, dan dapat mendukung kinerja pengawas sekolah dalam pembinaan guru.⁴⁸
4. Idwan Roshid, Supomo Kandar, dan Sowiyah, (2013), meneliti dengan judul “*Implementasi Pembinaan Kinerja Guru*”, dimuat pada Jurnal FKIP Universitas Lampung, Vol 1 No. 1. Penelitian bertujuan

⁴⁷ Pupuh Puspita, “Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru terhadap Disiplin Kerja di MTs se-Kecamatan Banyuresmi Kabupaten Garut”, Jurnal Pendidikan Universitas Garut Fakultas Pendidikan Islam dan Keguruan Universitas Garus, (2017), https://www.google.com/search?q=Pengaruh+Pelaksanaan+Kebijakan+Pembinaan+Guru+terhadap+Disiplin+Kerja+di+MTs+se-Kecamatan+Banyuresmi+Kabupaten+Garut&rlz=1C1CHBD_idID962ID962&oq=Pengaruh+Pelaksanaan+Kebijakan+Pembinaan+Guru+terhadap+Disiplin+Kerja+di+MTs+se-Kecamatan+Banyuresmi+Kabupaten+Garut&aqs=chrome..69i57.1191j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

untuk menganalisis dan menggambarkan kinerja guru, pelaksanaan supervisi akademik, metode, dan teknik, hasil yang dicapai dalam pengembangan, faktor-faktor pendukung dan penghambat pengembangan, dan tindak lanjut kinerja pembinaan oleh Kepala Sekolah. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan desain studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kegiatan supervisi akademik menekankan pengembangan profesional guru. (2) Metode dan teknik pengawasan. (3) Hasil yang dicapai supervisi akademik. (4) Faktor pendukung kinerja guru terdiri-dari faktor regulasi, faktor utama, dan faktor guru. (5) Tindak lanjut yang dilakukan adalah mengaktifkan dan memfasilitasi kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat sekolah.

5. Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru pendidikan agama Islam (PAI) di MA Al-Manshuriyah sungai baung. Strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru pendidikan agama Islam (PAI) di madrasah aliyah Al- Manshuriyah adalah: a) mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat, pelatihan dan seminar hal ini dilakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional, wawasan, prestasi tentang pendidikan agama Islam, b) mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk peserta didik maupun guru yang ada di madrasah aliyah Al-Manshuriyah, kedisiplinan ini dimulai dari bapak kepala madrasah itu sendiri, c) memotivasi guru, motivasi dari kepala madrasah menjadikan semangat bagi para guru untuk meningkatkan kompetensi professional guru pendidikan agama Islam, serta mengadakan perbaikan, inovasi dan kreatifitas dalam mengajar, sebagai wujud nyata dalam mengembangkan kompetensi profesional guru serta menyiapkan fasilitas proses belajar mengajar, d) supervisi, pelaksanaan supervisi di MA Al-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Manshuriyah sungai baung dilakukan oleh dua orang yang terdiri dari Bapak Hasaksi, S.Pd selaku kepala madrasah dan Bapak Gunawan, S.Pd.I selaku waka kurikulum, beliau berdua bersama-sama melakukan supervise tiap semester. Penerapan dari manajemen kepala madrasah di MA Al-Manshuriyah sungai baung sudah terlaksana, kompetensi professional guru PAI di MA AlManshuriyah sudah sangat bagus, misalnya disamping guru PAI melaksanakan tugas pokoknya, juga melaksanakan tugas tambahan seperti kegiatan keagamaan dan juga selalu membuat kelengkapan mengajar seperti: membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), diawal tahun pelajaran selalu membuat program tahunan (Prota) begitupun juga tiap semester selalu membuat program semester (Prosem), silabus dan ketika dalam mengajar selalu menggunakan metode yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan agar anak didik tidak merasa bosan dan jenuh dalam belajar.

6. Penelitian tentang manajemen kepala sekolah juga telah dilakukan oleh Muhammad Irfan dengan judul *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Akidah Akhlak di MI Muhammadiyah Kartasura*. Seorang guru agar dapat meningkatkan profesionalismenya dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru, dia harus memahami, menguasai, dan terampil dalam menggunakan sumber-sumber belajar baru. Dorongan dan motivasi perlu diberikan kepada guru untuk menemukan berbagai alternatif metode dan cara mengembangkan proses pembelajaran sesuai dengan perkembangan zaman. Maka sudah sepatutnya peran kepala sekolah sangat diperlukan dalam meningkatkan profesionalisme bagi semua guru, termasuk juga pada guru akidah akhlak. Peran atau upaya yang ditempuh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru akidah akhlak antara lain

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

adalah peran sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, dan motivator.

Dalam hal ini Kepala MI Muhammadiyah Kartasura telah menunjukkan fungsi dan perannya secara nyata dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru akidah akhlak, seperti memberikan bimbingan kepada guru-guru dan siswa serta mengikutsertakan para guru dalam berbagai pelatihan, KKG, MGMP, workshop, dan sebagainya. Kepala MI Muhammadiyah Kartasura juga menjalankan perannya sebagai manajer dan administrator dengan menyusun berbagai program mulai dari program jangka pendek hingga program jangka panjang serta mengelola berbagai administrasi sekolah. Di samping itu, kepala MI ini juga senantiasa mengevaluasi kinerja guru-guru dalam kegiatan pembelajaran dan tidak lupa juga memberikan dorongan serta motivasi kepada guru-guru agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru akidah akhlak di MI Muhammadiyah Kartasura yang pertama adalah masalah dari segi sarana prasarana yang kurang menunjang untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran. Selain itu dari segi peserta didik yang kurang mendapat perhatian dari orang tua sehingga ketika di sekolah peserta didik tersebut lambat dalam mengikuti pelajaran dan menghambat guru dalam meningkatkan prestasi peserta didiknya.

Sedangkan faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru akidah akhlak di MI Muhammadiyah Kartasura yang pertama adalah guru-guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik seperti mayoritas adalah lulusan sarjana dan memiliki latar belakang pendidikan keagamaan yang baik. Selain itu adanya kerjasama yang baik antara guru dengan sesama guru, dan guru dengan kepala sekolah. Hal ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

membantu guru tersebut dalam mencari solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi.⁴⁹

7. Jurnal Tentang Manajemen Kepala Sekolah Juga Telah Dilakukan Penelitian Oleh M. Zahiq Dengan *Judul Manajemen Kepala Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru*. Menjadi seorang guru professional dalam mewujudkan visi misi atau tujuan sekolah itu sangatlah berat, maka dari itu dalam mewujudkan tujuan dari sekolah tersebut perlu kerja sama satu sama lain dan syarat menjadi guru yang professional harus mempunyai potensi, pedagogik, Kepribadian, sosial, dan professional. Oleh sebab itu guru selaku tenaga yang professional sangat urgen dalam berperan meningkatkan martabat guru sendiri serta tingkatan kualitas pembelajaran nasional. Sebagaimana tertera dalam pasal 4 kedudukan guru sebagai tenaga professional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat 1 berfungsi meningkatkan mutu Pendidikan nasional, dan dalam pasal 6 menyebutkan tentang tujuan menempatkan guru sebagai tenaga professional bahwa “Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga professional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Salah satu upaya meningkatkan profesionalisme guru kepala sekolah harus cerdas dan paham tentang manajemen sekolah, tugas dan fungsi kepala sekolah, peran kepala sekolah, bagitu juga seorang guru profesional harus mengetahui tugas dan kedudukannya dalam sekolah.⁵⁰

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

⁴⁹ Muhammad Irfan, “Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Akidah Akhlak di MI Muhammadiyah Kartasura”, *Journal of Islamic Education Management* Vol. 2 No. 2 (2021), 222. <https://sajiem.iaiponorogo.ac.id/sajiem>

⁵⁰ M. Zahiq, “Judul Manajemen Kepala Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru” *Jurnal Al-Idaroh-Volume 6 Nomer 1 (Maret 2022)*, 123, <https://jurnal.stituwjombang.ac.id/index.php/al-idaroh/article/view/398/251>

8. Jurnal tentang Manajemen juga pernah ditulis oleh Yeni Puspitasari dengan judul *Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru*. Kesadaran tentang pentingnya pendidikan dapat memberikan harapan dan kemungkinan yang lebih baik di masa mendatang, telah mendorong berbagai upaya dan perhatian seluruh lapisan masyarakat terhadap setiap gerak langkah dan perkembangan dunia pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas hidup manusia, pada intinya bertujuan untuk memanusiakan manusia, mendewasakan, serta merubah perilaku dan meningkatkan kualitas menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Hal ini dikarenakan keeratan hubungan korelasi berada pada positif sangat lemah; tidak terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Hal ini dikarenakan keeratan hubungan korelasi berada pada negatif lemah; dan tidak terdapat pengaruh manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Hal ini dikarenakan koefisien variabel bebas berada pada negatif lemah.⁵¹

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

⁵¹ Yeni Puspitasari, "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru", Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, volume nomor 1 (Januari-Juni 2021), 96, <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/4036/3921>

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini, dipilih dengan pertimbangan, bahwa peneliti mengkaji lebih mendalam tentang beberapa gejala, peristiwa dan kejadian di lingkungan yang berkaitan erat dengan ilmu pendidikan yang dipersepsi suatu *term* yang mengacu pada beberapa strategi penelitian yang sekaligus menjadi ciri-ciri dominannya. Hal ini, sependapat dengan Faisal, bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk mengetahui makna yang mendasari suatu perilaku manusia.⁵² Sebagaimana juga dijelaskan oleh Spradley,⁵³ dan Bogdan dan Biklen, menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah upaya pencarian makna yang mendasari suatu perilaku.⁵⁴

*Qualitative research is about immersing oneself in a scene and trying to make sense of it – whether at a company meeting, in a community festival, or during an interview. Qualitative researchers purposefully examine and make note of small cues in order to decide how to behave, as well as to make sense of the context and build larger knowledge claims about the bigger picture. Paying close attention is the key to success.*⁵⁵ Penelitian kualitatif adalah tentang membenamkan diri dalam sebuah adegan dan mencoba untuk memahami itu – baik pada rapat perusahaan, festival komunitas, atau selama wawancara. Peneliti kualitatif dengan sengaja memeriksa dan mencatat isyarat-isyarat kecil untuk memutuskan bagaimana berperilaku, serta memahami konteks dan membangun pengetahuan yang lebih besar klaim tentang gambaran yang lebih besar. Memperhatikan dengan seksama adalah kunci keberhasilan.

⁵²Faisal Sanafiah, *Penelitian Kualitatif. Dasar-Dasar dan Aplikasi* (Malang: Yayasan Asah-Asih dan Asuh, 2016), 52.

⁵³Spradley, " 1.P., *Partisipant Obsevation* (New York: Renehard and Winstron, 1980), 97.

⁵⁴Bogdan, Re., dan Taylor, *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, Terjemahan oleh Arief Furhan (Surabaya: Usaha Nasional, 1992), 111.

⁵⁵ Sarah. J. Tracy. *Qualitative Research Methods* (USA : Wiley, 2020), 3.

*Qualitative researchers focus on the study of social phenomena and on giving voice to the feelings and perceptions of the participants under study. This is based on the belief that knowledge is derived from the social setting and that understanding social knowledge is a legitimate scientific process.*⁵⁶ Peneliti kualitatif fokus pada studi fenomena sosial dan memberi menyuarakan perasaan dan persepsi partisipan yang diteliti. Ini didasarkan pada keyakinan bahwa pengetahuan berasal dari lingkungan sosial dan pemahaman pengetahuan sosial adalah proses ilmiah yang sah.

Dengan demikian, pendekatan ini dapat diharapkan untuk memberi makna yang mendasari suatu perilaku, dimaksudkan dapat melihat dan mengkaji secara mendalam tentang manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Melalui pendekatan kualitatif, diharapkan dapat memberikan makna dan gambaran secara holistik tentang bagaimana profesionalisme guru dan komponen-komponen yang terlibat di dalam pembinaan tersebut.

B. Situasi Sosial dan Subjek Penelitian

Tempat penelitian adalah di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Pilihan Madrasah Tsanawiyah ini sebagai tempat penelitian sesuai dengan kriteria obyek penelitian yang dipilih dengan mempertimbangkan: (1) sederhana dan terjangkau, (2) mudah memasuki dan mengunjunginya, (3) mudah memperoleh izin penelitian, (4) kegiatannya terjadi berulang-ulang dan (5) tidak terlalu banyak menelan biaya dan hemat waktu yang digunakan.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kota Kabupaten Indragiri Hilir. Situasi sosial yang dapat digambarkan bahwa madrasah ini adalah madrasah tertua di kota Tembilahan berdisri sejak tahun 1933, bahkan madrasah ini menurut

⁵⁶ Marguerite G. Lodico. *Methods in Educational Research* (San Francisco: Jossey-Bass, 2010), 142.

penulis mengiringi sejarah awal perkembangan madrasah di Indonesia. Pendirian diprakarsai oleh seorang tokoh agama yang peduli dengan pendidikan pada saat itu, beliau adalah Almarhum H. Husein Abdul Jalil Madrasah ini telah memiliki nama yang cukup populer di tengah masyarakat.

Subjek penelitian adalah seluruh guru yang mengajar di MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan dengan jumlah anggota populasi sebesar 21 orang (8 laki-laki dan 13 perempuan). Mengingat madrasah ini bersifat swasta yang mesti mampu menunjukkan kualitas baik di tengah masyarakat, maka terlihat semangat para guru dalam meningkatkan mutu sekolahnya. Untuk upaya membantu madrasah dalam mewujudkan peningkatan mutu, maka analisis penelitian ini diharapkan memberi sumbangan pemikiran yang berarti.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian, peneliti menggunakan beberapa instrumen penelitian, yakni:

1. Observasi

Observasi atau pengamatan akan dilakukan dengan mengunjungi sekolah/madrasah untuk memperoleh data. Hal ini, sesuai dengan pendapat Danim,⁵⁷ observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data penelitian kualitatif. Pengamatan dalam penelitian ini mencakup tiga elemen, yaitu: (1) lokasi fisik tempat suatu sosial berlangsung, (2) manusia-manusia pelaku atau aktor yang menduduki status atau posisi pada situasi sosial yang diteliti, dan (3) kegiatan atau aktivitas para pelaku pada lokasi/tempat berlangsungnya situasi sosial. Adapun tahapan pelaksanaan observasi yang mesti ditempuh adalah, sebagai berikut :

⁵⁷Danim Sudarwan, *Menjadi Peneliti Kualitatif; Ancangan Metodologi, Presentase dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula bidang Ilmuilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), 140 141.

- a. Observasi deskriptif, pada tahap ini, peneliti berupaya memperhatikan sebanyak mungkin objek yang diteliti sehingga mendapatkan gambaran umum tentang situasi sosial yang menjadi objek penelitian.
- b. Observasi terfokus, pada tahap ini peneliti melanjutkan kegiatan observasi deskriptif yang lebih rinci tentang berbagai komponen yang ditemukan sebelumnya.
- c. Observasi terseleksi, pada tahap ini peneliti memilih dan memilih dari sekian banyak komponen yang telah diketahui yang menjadi perhatian utama peneliti. Kemudian dilanjutkan dengan pencarian data informasi yang lebih lengkap dan mendalam.

2. Wawancara

Selain melakukan observasi, juga dilakukan wawancara langsung secara mendalam untuk mengungkapkan apa yang belum terungkap pada observasi dan daftar cek. Jadi, wawancara adalah cara utama untuk mengumpulkan data dan informasi dengan dua alasan utama: *Pertama*, melalui wawancara peneliti dapat menggali tidak saja apa yang diketahui dialarni seseorang atau subyek yang diteliti, tetapi juga apa yang tersembunyi. *Kedua*, apa yang ditanyakan kepada informan bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu, berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang dan masa akan datang.⁵⁸

Berdasarkan ungkapan di atas, data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan wawancara, baik secara formal maupun secara informal. Wawancara formal dilakukan secara khusus, yaitu pada waktu tertentu, di lokasi yang telah direncanakan, dan melibatkan orang-orang yang diperkirakan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan. Sedangkan wawancara informal

⁵⁸Sanafiah Faisal, *Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar dan Aplikasi* (Malang: Yayasan Asah Asih Asuh, 2016), 87.

dilakukan tanpa suatu aturan khusus dan dapat dilakukan di mana saja, kapan saja dan dapat juga dalam suasana yang lebih santai. Wawancara seperti ini, dapat dilakukan pada semua nara sumber yaitu 21 orang guru, dan seorang Kepala Madrasah.

Supaya wawancara tetap berlangsung dalam konteks permasalahan, digunakan langkah-langkah sebagai berikut: (a) menetapkan kepada siapa wawancara tersebut akan dilakukan, (b) menyiapkan pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan, (c) mengawali atau membuka alur wawancara, (d) melangsungkan alur wawancara, (e) memformulasikan ikhtisar hasil wawancara ke dalam catatan lapangan, (f) mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah diperoleh. Jadi, wawancara yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah wawancara relatif berstruktur dan wawancara bebas. Sebagaimana diakui oleh Danim, yaitu salah satu teknik pengumpulan data penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam terdapat dua jenis, yaitu wawancara relatif berstruktur dan wawancara bebas.⁵⁹ Wawancara relatif berstruktur adalah wawancara yang dilakukan peneliti dengan mengajukan sejumlah pertanyaan atau pertanyaan disertai alternatif jawabannya. Namun sangat terbuka bagi perluasan jawabannya. Sedangkan wawancara bebas adalah wawancara bersifat umum, dipakai dalam penelitian kualitatif sesuai dengan masalah yang diteliti.

3. Dokumentasi

Selain observasi dan wawancara, peneliti menggunakan sumber informasi berupa dokumen dan rekaman, catatan yang mempunyai manfaat, antara lain: (a) sumber informasi telah tersedia dan mudah memperolehnya, (b) bersifat stabil dan akurat yang mencerminkan

⁵⁹Danim Sudarwan, *Menjadi Peneliti Kualitatif: Ancangan Metodologi, Presentase, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula bidang Ilmu-ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), 138.

situasi dan kondisi yang tepat, dan (c) dapat dianalisis secara berulang-ulang dengan tidak mengalami perubahan. Dokumen yang dijadikan sumber pengumpulan data dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pelaksanaan pembinaan profesional guru.

D. Teknik Analisa Data

Setelah data-data diperoleh, lalu dianalisis dengan cara siklus interaktif agar menjadi valid dan objektif. Proses ini, dilakukan selama proses penelitian dan ditempuh melalui serangkaian proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Oleh sebab itu, peneliti melalui beberapa tahapan, antara lain:

1. Reduksi Data

Reduksi data untuk penelitian ini, bersifat deskriptif, dimaksudkan sebagai suatu proses penyeleksian, penyederhanaan, pengabstrakan dan pemindahan data mentah yang diperoleh dalam matrik catatan lapangan sebagai wahana perangkum data. Hal ini, sesuai dengan pendapat Danem, bahwa penelitian kualitatif bersifat deskriptif, yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar bukan angka-angka.⁶⁰ Apabila terdapat angka-angka dalam laporan penelitian ini, bersifat sebagai penunjang. Akan tetapi laporan penelitian lebih banyak digunakan hal-hal yang bersifat naratif.

Data yang diperoleh meliputi transkrip interview, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi dan catatan lainnya, termasuk deskripsi catatan stuasi. Deskripsi atau narasi tertulis sangat penting dalam penelitian kualitatif, baik dalam pencatatan data maupun untuk penyebaran hasil penelitian. Hal ini, rangkumannya bersifat deskriptif, kemudian dianalisis untuk mencari hal-hal yang penting,

⁶⁰Danim Sudarwan, *Menjadi Peneliti Kualitatif: Ancangan Metodologi, Presentase, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula bidang Ilmu-ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*, 61.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

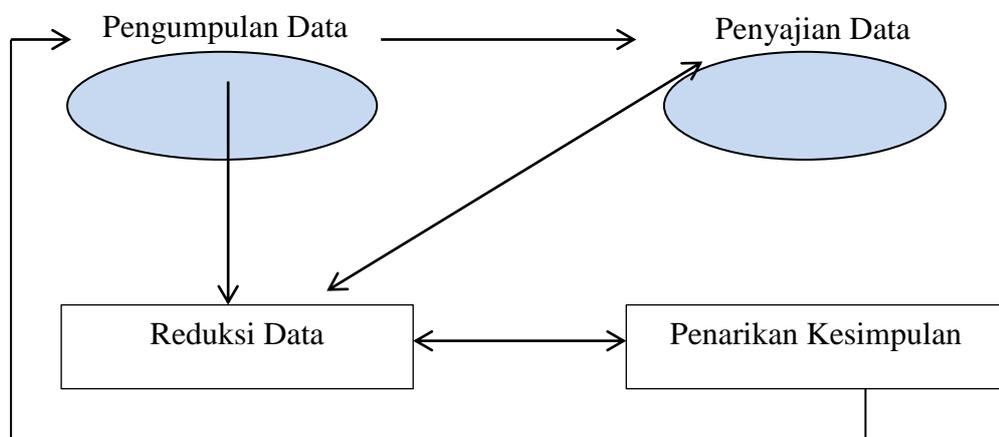
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dikumpulkan, diseleksi dan mengorganisasikan data, agar lebih sistimatis sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan yang bermakna terhadap data yang ditemukan.

2. Display Data

Setelah penulis melakukan reduksi data, tahap selanjutnya dilakukan display (penyajian) data dengan kegiatan menampilkan informasi yang didapatkan melalui kegiatan reduksi. Selanjutnya, informasi yang telah diperoleh, baik observasi maupun wawancara dikumpulkan dan diorganisasikan berdasarkan pada fokus masalah yang diteliti. Dari hasil display data inilah akan ditarik suatu kesimpulan sementara, kemudian dilanjutkan dengan kegiatan verifikasi untuk menemukan pembuktian kebenarannya. Untuk jelasnya, dapat dilihat pada diagram, sebagai berikut:

Gambar III.1. Diagram Teknik Analisis Data dengan Model Intraktif



Berdasarkan diagram penyajian data di atas, peneliti melakukan penarikan kesimpulan, setelah terlebih dahulu melihat kaitan satu dengan yang lainnya dalam kesatuan pembahasannya. Selanjutnya, peneliti melakukan interpretasi dan memberi makna terhadap fenomena yang ditemukan. Proses verifikasi ini ditempuh dengan tujuan untuk lebih memperkaya dan mengabsahkan hasil interpretasi yang dilakukan.

E Pengecekan Keabsahan Data

1. Triangulasi

Triangulasi adalah proses penguatan bukti dari individu-individu yang berbeda dengan jenis data seperti observasi dan wawancara dalam deskripsi dan tema-tema dalam penelitian kualitatif. Peneliti menguji setiap sumber informasi dan bukti-bukti temuan untuk mendukung sebuah tema. Hal ini menjamin bahwa studi akan menjadi akurat karena informasi berasal dari berbagai sumber informasi, individu, atau proses. Dalam cara ini, peneliti terdorong untuk mengembangkan suatu laporan yang akurat dan kredibel.⁶¹

2. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan Ketekunan ini berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat, teliti, hati-hati, dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara sistematis sesuai dengan faktanya.

3. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan berarti peneliti melakukan pengamatan kembali ke lapangan atau lokasi penelitian untuk memastikan tingkat kontinuitas data. Peneliti melakukan wawancara kembali pada informan yang pernah ditemui maupun yang baru. Melalui perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan informan semakin akrab dan saling percaya, sehingga informan semakin terbuka dalam menyampaikan data.

F Rencana dan Waktu Penelitian

Rencana penelitian dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El Islamiyah Tembilahan Kota Kabupaten Indragiri Hilir. Sedangkan waktu penelitian ini kurang lebih peneliti lakukan tiga bulan (September sampai November 2022).

⁶¹ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisa Data* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 82.

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI, HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya MTs Sa'adah El-Islamiyah

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Kabupaten Indragiri Hilir yang telah berdiri sekitar tahun 1933. Pemakarsa utama adalah seorang tokoh agama yang sangat peduli dengan pendidikan pada saat itu, beliau adalah H. Husein Abdul Jalil. Pada penyelenggaraan awalnya Perguruan Sa'adah membuka jenjang pendidikan setingkat Sekolah Dasar (*Ibtidaiyah*), dan pada saat itu tempat kegiatan belajar mengajar dilakukan di surau (mushalla) Al-Hidayah yang berlokasi di Parit 13 Tembilahan.

Setelah beberapa tahun kemudian aktivitas belajar mengajar dipindahkan ke gedung Musyawaratuthalibin Tembilahan. Sejalan dengan hal itu, maka nama sekolah tersebut diganti menjadi Sekolah Musyawaratuthalibin sesuai dengan nama gedung yang ditempati. Pada tahun 1943 nama sekolah itu kembali diganti menjadi *Islamic School*. Selanjutnya setelah enam tahun kemudian (1949) nama sekolah tersebut diganti menjadi Sekolah Perguruan Sa'adah hingga sekarang, dengan alamat Jl. Gajah Mada No 1 Tembilahan Kota, Kabupaten Indragir Hilir.

Pada awalnya kurikulum dan sistem pengajaran yang digunakan masih bersifat Tradisional. Namun ketika Abdul Hamid Sulaiman (Kiai Muda) menjadi pimpinan sekolah tersebut, sistem tradisional secara perlahan-lahan beralih ke sistem modern buktinya kurikulum pelajaran umum. Dengan demikian sekolah Sa'adah pada waktu itu telah terjadi suatu perubahan besar (reformasi) yang cukup signifikan dalam hal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suftha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suftha Jambi

sistem pendidikan Islam modern pertama yang terdapat di Indragiri Hilir.

Dalam perkembangannya Sekolah Perguruan Sa'adah mengikuti peraturan Kementerian Agama RI dengan menyelenggarakan lembaga pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Sa'adah El-Islamiyah, dan Madrasah Tsnawiyah Sa'adah El-Islamiyah. Tokoh-tokoh yang berjasa dalam perkembangan ini cukup banyak karena mengiringi waktu penyelenggaraan yang sudah lama, bahkan berdiri sebelum Indonesia merdeka. Selain pendirinya H. Husen Abdul Jalil, tokoh lain yang berjasa atas kemajuan Perguruan Sa'adah diantaranya adalah H. Sabran Rahmad, H. Abdul Hamid Sulaiman, H. Hamid Bin Muhammad, H. Rasidi, H. Harun Muda, H. Abd. Husen, H. Khalid Zuhri, Abd. Samad Husen, H. Sulaiman Urasy, H. Saleh Ardi, dan H. Usman Halid.

2. Visi dan Misi MTs Sa'adah El-Islamiyah

a. VISI

“Terwujudnya Madrasah yang unggul dibidang Ilmu Pengetahuan dan Agama serta Disiplin dan Berkarakter”

b. Misi

- 1) Mewujudkan kedisiplinan bagi seluruh warga Madrasah.
- 2) Mewujudkan warga madrasah yang bersih, berakhlak mulia dan taat menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran Islam.
- 3) Melaksanakan pembelajaran yang mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif melalui pemecahan kasus-kasus dan soal-soal standar nasional.
- 4) Menciptakan suasana yang harmonis dan Islami antar warga madrasah.
- 5) Mengembangkan kegiatan ekstra kurikuler bidang ilmu pengetahuan, seni, olah raga, dan peramuka yang berkualitas dalam mendorong siswa untuk selalu berprestasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

- 6) Melaksanakan pembelajaran yang bermutu dan berkarakter dengan mengutamakan pengalaman dan pengamalan untuk mewujudkan lulusan yang unggul dan berkhlahk mulia.

3. Keadaan Siswa

Siswa merupakan seorang pelajar yang duduk di meja belajar dengan setara SD (sekolah dasar), SMP (sekolah menengah pertama), SMA (sekolah menengah atas). Siswa dan siswi tersebut belajar agar bisa mendapatkan ilmu pengetahuan sehingga bisa mencapai pemahaman ilmu yang sudah didapatkan didunia pendidikan. Siswa ataupun peserta didik merupakan mereka yang secara khusus diserahkan oleh kedua orang tua mereka untuk mengikuti pembelajaran yang diselenggarakan disekolah dengan tujuan agar bisa menjadi manusia yang berilmu pengetahuan, mempunyai ketrampilan, mempunyai pengalaman, memiliki kepribadian serta berakhlahk mulia dan mandiri.⁶²

Peserta didik merupakan elemen penting dalam suatu lembaga pendidikan. Dengan adanya peserta didik, maka lembaga pendidikan tersebut dapat dikatakan sebagai sebuah lembaga yang beroperasi. Karena tidak sedikit pula lembaga yang dicabut izin operasionalnya disebabkan tidak ada peserta didiknya.

Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah dari tahun ke tahun selalu mengalami perubahan dalam jumlah peserta didiknya. Namun, hal ini tidak mengurangi semangat bagi seluruh komponen yang terlibat di dalamnya. Perubahan jumlah peserta didik yang tidak signifikan ini membuat lembaga ini terus mengalami kemajuan. Terlebih lagi setelah masuknya beberapa tenaga pendidik yang mampu membawa perubahan bagi sebuah instansi.

Pada saat munculnya beberapa lembaga pendidikan SMP/ sederajat, Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah terus meningkatkan inovasi dalam menjaring peserta didiknya. Hal ini sebagai upaya agar lembaga ini mampu bersaing di era kemajuan dalam berbagai bidang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

⁶² Ubay. *Pengertian Siswa Secara Umum dan Para Ahli* <https://www.masterpendidikan.com/2017/03/pengertian-siswa-secara-umum-dan-para-ahli.html>. diakses pada 22 Desember 2019 pukul 21.01 Wib

Jika sebuah lembaga pendidikan memiliki banyak peserta didik, maka akan dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas pendidikan yang ditawarkan oleh lembaga tersebut memang sangat memadai. Kualitas pendidikan ataupun hasil yang didapatkan oleh masyarakat akan sangat menentukan banyak tidaknya peserta didik di tempat tersebut.

Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan bahwa sebuah lembaga pendidikan harus memiliki visi dan misi untuk menggapai hal yang diharapkan. Sehingga, tujuan yang diharapkan memang benar-benar dapat dicapai dengan sebaik mungkin. Tujuan yang baik tidak akan terwujud kecuali dengan adanya kerjasama yang baik antar elemen yang berkecimpung pada sebuah lembaga.

Adapun siswa-siswa di MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan secara keseluruhan berjumlah 174 orang siswa dan terdiri dari 6 kelas. Untuk lebih jelas keadaan siswa di MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.1. Keadaan Siswa MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan

Tingkat/Program Pengajaran	Jumlah Siswa (Orang)			Jumlah Rombel	
	L	P	L + P		
Kelas VII	29	28	57	2	Rombel
Kelas VII	28	38	66	2	Rombel
Kelas IX	24	27	51	2	Rombel
Total	81	93	174	6	Rombel

Sumber: Tata Usaha, MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan, 2022

4. Keadaan Guru dan Pegawai

Keadaan Guru dan Pegawai MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan pada Tahun Ajaran 2021/2022 seluruhnya berjumlah sebanyak 29 orang dengan rincian 21 guru, 3 orang Tata Usaha, 1 orang Putakawan, dan 1 orang Penjaga Madrasah. Secara lebih jelasnya dapat dilihat menurut Status Kepegawaian dan Tingkat Pendidikan sebagaimana tabel berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Tabel IV.2. Keadaan Guru MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan

NO	Nama	Jabatan	
		Struktural	Pendidikan
1	Said Himyari, S. Pd.I	Kepala Madrasah/A.Akhlak	SI
2	Siti Mindung, S.Ag.	Waka Kurikulum/ Bhs. Arab	SI
3	Darmawati, S. Pd.I	Waka Kesiswaan/ Fikih	SI
4	Maria, S.Pd	IPA	SI
5	Umi Kalsum, S.Pd	IPS	SI
6	Widyastuti, S. Pd.I	Al-Quran Hadits	SI
7	Nurbaiti, S. Pd.I	Bhs. Inggris	SI
8	Rahima, S. Pd.	Bhs. Inggris	SI
9	Rina, S. Pd.	MTK	SI
10	Marhamah, S.Ag.	Bhs.Indonesia	SI
11	Nilpardani, S.Si	PENJASKES	SI
12	Nur Azili, S.Pd.I	SKI	SI
13	Irmayanti, S.Pd.I	Aqidak Akhlak	SI
14	Rianjani, S.Pd	Fikih	SI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

15	Hermanto, S.Pd	Bahasa Indonesia	SI
16	Supriadi, S.Pd	Matematika	SI
17	Suryani, S.Pd	Matematika	SI
18	Fadillah, S.Pd.I	Al-Qur'an Hadis	SI
19	Hidayat, S.Pd.	Prakarya	SI
20	Jeni Kusanti, S.Pd	IPA	SI
21	Ahmad Ridwan, S.Pd.	IPS	SI
22	Faisal Hakim, S.Pd	Ka. TU	SI
23	Depi Rosmeri, S.Pd	Staf TU	SI
24	Ruswandi	Staf TU	SMA
25	Dery Guswanto	Pustakawan	SMA
26	Afrizal	Penjaga Madrasah	SMA

Sumber: Tata Usaha MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan, 2022

3. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana juga tidak luput dari pemikiran keluarga Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah. Sebab, dengan lengkapnya sarana dan prasarana tentunya akan menambah kemudahan bagi peserta didik dan guru dalam mengembangkan pembelajaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Sarana dan pra sarana yang tersedia di MTs Sa'adah EI-Islamiyah Tembilahan pada Tahun Ajaran 2021/2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3. Sarana dan Prasarana MTs Sa'adah EI-Islamiyah Tembilahan

No.	Nama Ruang	Hak Milik Sekolah			
		Jumlah	Panjang (M)	Lebar (M)	Baik
1	Ruang Teori / Kelas	8	9,00	8,00	5
2	Laboratorium IPA	1	10,00	9,00	1
3	Laboratorium Komputer	1	10,00	9,00	1
4	R. Perpustakaan	1	14,00	9,00	1
5	R. Serba Guna/Aula	1	20,00	9,00	1
6	Ruang UKS	1	6,00	3,00	
7	R. BP/BK	1	8,00	4,00	
8	R. Kepala Sekolah	1	4,00	3,00	1
9	R. Wakil Kep. Sekolah	2	8,00	3,00	2
10	R. Guru	1	9,00	8,00	1
11	R. Tata Usaha	1	12,00	9,00	1
12	R. OSIS	1	8,00	3,00	
13	R. Ekstra Kurikuler	1	8,00	3,00	
14	Gudang	1	6,00	4,00	
15	Ruang Ibadah	1	8,00	7,00	1
16	Rumah Penjaga Madrasah	1	11,00	8,00	1
17	Kantin/Warung Sekolah	1	6,00	4,00	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

18	Lap. Olah Raga/Upacara	1	40,00	30,00	1
19	Tempat Parkir	1	8,00	6,00	

Sumber: TU MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan, dan observasi tanggal 6 sd. 8 Desember 2021

B. Analisis Data Penelitian

1. Fakta manajemen Kepala Madrasah dan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir

Fakta manajemen Kepala Madrasah merupakan bukti nyata seorang kepala madrasah dalam membina instansi madrasah yang dipimpin dan dikelolanya. Sehingga, dapat menghasilkan pendidikan yang memiliki kualitas baik. Dengan adanya fakta manajemen, dapat diketahui kinerja kepala madrasah selama ia mengelola madrasah yang dipimpinnya.

Manajerial kepala sekolah berhubungan erat dengan keutuhan dan eksistensi sekolah, berusaha memahami kondisi tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam menjalankan tugas tersebut ia tidak bisa mewujudkan tujuannya apabila kondisi kerja para guru tidak tertata dengan baik. Keberhasilan suatu kegiatan atau pekerjaan tergantung dari manajemennya.

Pekerjaan itu akan berhasil apabila manajemennya baik dan teratur, dimana manajemen itu sendiri merupakan suatu perangkat dengan melakukan suatu proses tertentu dalam fungsi yang terkait. Fungsi dari manajemen, dapat dijelaskan sebagai berikut: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berorientasi mencerdaskan anak bangsa. Lembaga ini memegang teguh kualitas pendidikan yang diharapkan mampu membuahkan insan cerdas, kreatif dan mampu menjadi pelopor bagi kemajuan bangsa.

Kinerja kepala madrasah sangat dapat dilihat dari kualitas pendidikan. Selain itu, sikap professional seorang guru juga menjadi kunci keberhasilan di

madrasah tersebut. Berbagai upaya telah dilakukan untuk menunjang dalam meningkatkan profesionalitas para pendidik di madrasah ini.

Beberapa kegiatanpun dilakukan dengan tujuan agar ada perubahan bagi madrasah. Kepala madrasah berperan penting dalam meingkatkan kualitas dan profesionalitas para pendidik di madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah tersebut.

a. Kondisi Program Pembinaan Profesionalitas Guru di MTs Sa'adah EL-Islamiyah Tembilahan

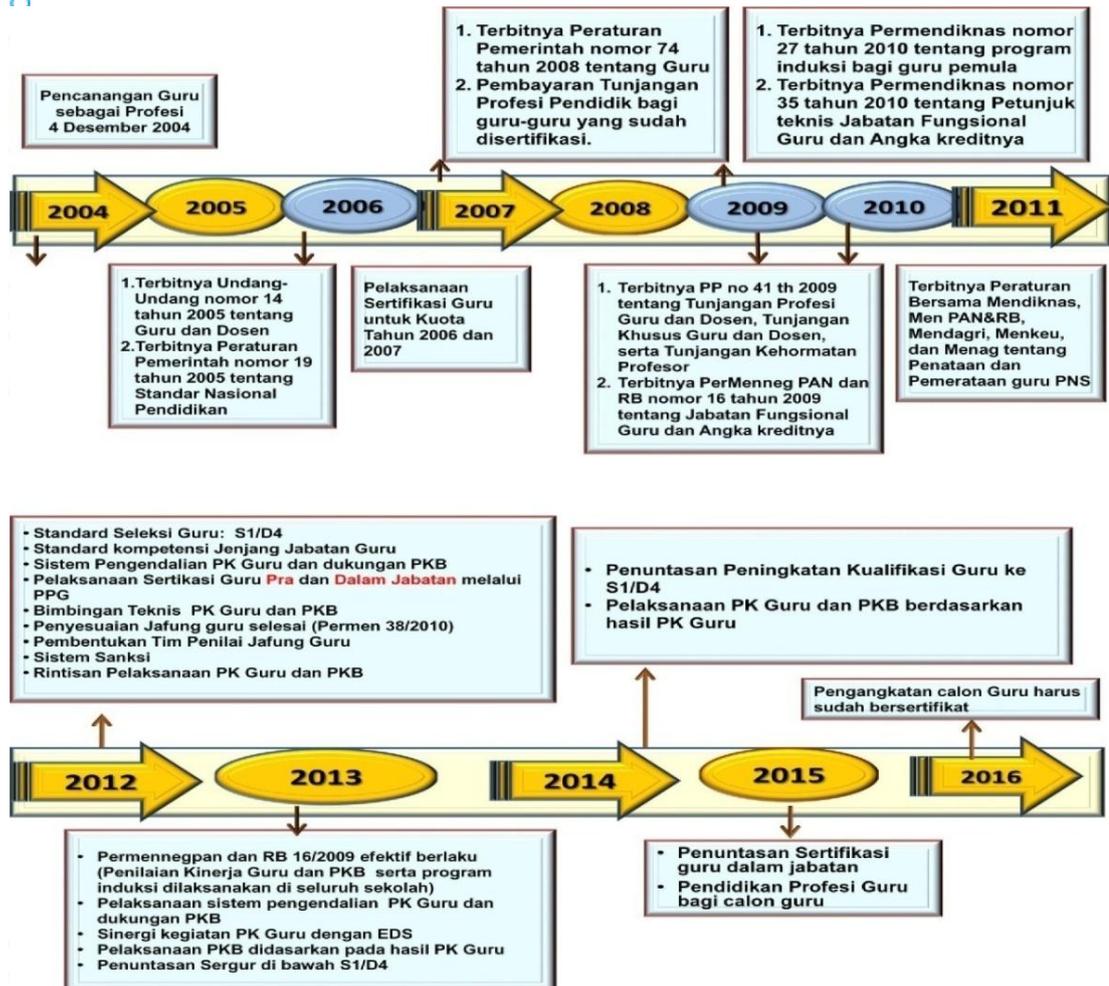
Berbagai pembinaan dilakukan oleh kepala Madrasah MTs Sa'adah El-Islamiyah demi terciptanya guru yang professional. Program ini hendaknya terus dilakukan secara bertahap dan rutin agar sesuai dengan harapan semua pihak. Sebab, program pembinaan bukanlah suatu yang instan.

Program pembinaan profesional guru yang dilakukan Kepala Madrasah MTs Sa'adah El-Islamiyah berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hilir. Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hilir mempedomani Alur Pengembangan profesi guru berupa *milestone* yang tergambar di bawah ini:

Gambar IV.1. Milestone Pengembangan Profesi Guru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthna Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthna Jambi



Bagan *milestone* pengembangan profesi guru yang dimulai dari tahun 2012 hingga tahun 2016 tersebut memang sudah berlalu, namun masih dipedomani sebagai upaya penuntasan program yang masih belum terlaksana secara maksimal. Misalkan pada tahun 2015, program sertifikasi guru diharuskan tuntas, dalam arti seluruh guru sudah tersertifikasi, namun pada kenyataannya belum. Untuk itu program sertifikasi guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Indragiri Hilir tetap terus dilanjutkan.⁶³

H. HARUN, S.Ag, M.Pd. selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hilir juga menjelaskan bahwa:

⁶³ H. HARUN, S.Ag, M.Pd., Kepala Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hilir, *Wawancara*, tanggal 22 November 2021

“Kebijakan pembinaan dan pengembangan profesional guru dengan segala cabang aktifitasnya perlu disertai dengan upaya memberi penghargaan, perlindungan, kesejahteraan, dan pemertabatan guru. Karena itu, isu-isu yang relevan dengan masa depan manajemen guru, memerlukan formulasi yang sistemik dan sistematis terutama sistem penyediaan, rekrutmen, pengangkatan dan penempatan, sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan kualifikasi, penilaian kinerja, uji kompetensi, penghargaan dan perlindungan, kesejahteraan, pembinaan karir, pengembangan keprofesian berkelanjutan, pengawasan etika profesi, serta pengelolaan guru di daerah khusus.”⁶⁴

Menurut Kepala Kantor Kemenag Kabupaten Indragiri Hilir, pembinaan yang dilakukan haruslah disertai dengan upaya pemberian penghargaan. Kegiatan tersebut tentunya akan sangat mendapat respon positif bagi guru yang mengikuti program yang telah direncanakan.

Dengan adanya penghargaan, guru yang mendapatkannya tentu akan lebih giat dan semangat dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Guru merupakan salah satu orang yang sangat berperan penting dalam mencerdaskan anak bangsa. Sehingga, ketika guru tidak lagi diperhatikan maka sama artinya dengan tidak ingin adanya kemajuan bagi penerus bangsa.

Selanjutnya adalah perlindungan dan kesehateraan. Dalam fenomena yang terjadi, banyak kabar yang beredar bahwa sebagian guru di Indonesia hidup jauh dari kata sejahtera. Hal inilah yang memicu kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hilir menyampaikan pesan kepada seluruh kepala madrasah agar terus berupaya untuk mensejahterakan para tenaga pendidik.

Profesionalisme tenaga pendidik sangat berhubungan erat dengan mutu pendidikan, sebab proses belajar sebagai inti dari pendidikan akan sangat tergantung pada tenaga pendidik yang profesional dan kualitas hasil belajar merupakan ujung tombak kualitas pendidikan. Dengan anggapan semacam itu, maka keberadaan tenaga pendidik atau guru yang profesional semakin penting, dan peranan siswa dalam belajar merupakan tumpuan upaya peningkatan kualitas pendidikan sesuai standar nasional pendidikan.

Salah satu komponen suatu sekolah sebagai sebuah sistem adalah guru. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

⁶⁴H. HARUN, wawancara.

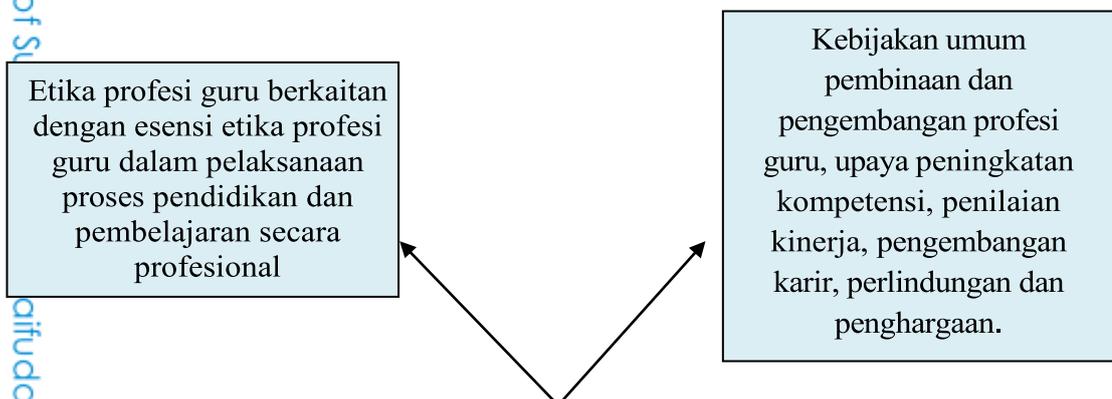
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Paling tidak ada dua hal penting mengapa pembinaan terhadap tenaga kependidikan ini perlu dilaksanakan. Pertama, perkembangan kurikulum yang merupakan gejala kemajuan pendidikan. Perkembangan tersebut sering menimbulkan perubahan-perubahan struktur maupun fungsi kurikulum. Pelaksanaan kurikulum tersebut memerlukan penyesuaian yang terus menerus dengan keadaan nyata di lapangan. Hal ini berarti bahwa guru-guru senantiasa harus berusaha mengembangkan kreativitasnya agar pendidikan berdasarkan kurikulum itu dapat terlaksana secara baik. Kedua, pengembangan personal, pegawai, atau karyawan senantiasa merupakan upaya yang terus menerus dalam suatu organisasi. Demikian pula halnya dengan sekolah. Kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan lainnya memerlukan peningkatan kariernya, pengetahuan, dan keterampilannya.

Upaya pengembangan pembinaan profesi guru harus terarah. Materi Kebijakan Pengembangan Profesional Guru mencakup kebijakan umum pembinaan dan pengembangan profesi guru; peningkatan kompetensi guru; penilaian kinerja guru; pengembangan karir guru; perlindungan dan penghargaan guru; dan etika profesi guru. Untuk itu pembinaan profesional guru di Kabupaten Pelalawan termasuk Kecamatan Kerinci harus mempedomani peta konsep sebagai berikut:

Gambar IV.2. Bagan Peta Konsep Pembinaan Profesionalitas Guru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



g terlaksananya pem
dengan petunjuk pemerintah pusat, pihak Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hilir melaksanakan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) yang merupakan suatu program yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru yaitu kompetensi profesionalitas. Dalam menentukan kelulusan guru saat sertifikasi, ada dua cara yang dilakukan yaitu melalui portofolio dan melalui diklat (pendidikan dan latihan).⁶⁵

Tujuan akhir setelah mempelajari mengikuti PLPG dan mengikuti pembelajaran dalam PLPG, peserta dapat menunjukkan sikap positif, menguasai wawasan dan keterampilan yang terkait dengan:

- a. Kebijakan umum pembinaan dan pengembangan profesi guru, upaya peningkatan kompetensi, penilaian kinerja, pengembangan karir, perlindungan dan penghargaan di lingkungan Kementerian Agama, serta etika profesi guru dalam pelaksanaan tugasnya

⁶⁵ Akhyar, S.Ag, M.Pd., Kasi Pendis Kemenag Kabupaten Indragiri Hilir, Wawancara, 22 November 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- b. Peningkatan kompetensi guru terutama berkaitan dengan esensi, prinsip, jenis program pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan, serta uji kompetensi guru dan dampak ikutannya.
- c. Penilaian kinerja guru terutama berkaitan dengan makna, persyaratan, prinsip, tahap-tahap pelaksanaan, dan konversi nilai penilaian kinerja guru.
- d. Pengembangan karir guru terutama berkaitan dengan esensi dan ranah pembinaan dan pengembangan guru, khususnya berkaitan dengan keprofesian dan karir.
- e. Perlindungan dan penghargaan guru terutama berkaitan dengan konsep, prinsip atau asas, dan jenis-jenis penghargaan dan perlindungan kepada guru, termasuk kesejahteraannya.
- f. Etika profesi guru terutama berkaitan dengan esensi etika profesi guru dalam pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran secara profesional, baik di kelas, di luar kelas, maupun di masyarakat.⁶⁶

b. Kualitas Manajemen Pembinaan Profesionalitas Guru oleh Kepala Madrasah untuk Peningkatan Profesionalitas Guru

Proses dapat didefinisikan sebagai integrasi sekuensial (berurutan) dari orang, material, metode dan mesin atau peralatan dalam suatu lingkungan guna menghasilkan nilai tambah output untuk pelanggan. Suatu proses mengkonversi input terstruktur ke dalam output, terukur melalui sejumlah langkah sekuensial yang terorganisasi. Mutu atau kualitas adalah keadaan fisik, fungsi dan sifat suatu produk bersangkutan yang dapat memenuhi selera dan kebutuhan konsumen dengan memuaskan sesuai nilai yang telah dikeluarkan.

Program pembinaan profesional guru MTs Sa'adah yang dijalankan oleh Kepala Madrasah sebagai manajer yang bersinergi dengan

⁶⁶*Ibid*

pengawas dan Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hilir dalam tahun 2021/2022 adalah:

Tabel IV.4. Kegiatan Pendidikan dan Latihan

No	Bentuk Kegiatan	Kualitas Keterlaksanaan		
		T	M	R
1	<i>Inhouse Training</i> (IHT)	-	14	7
2	Program magang	-	5	16
3	Kemitraan Sekolah/Madrasah	19	2	-
4	Belajar jarak jauh	18	3	-
5	Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus.	2	17	2
6	Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya	6	15	-
7	Pembinaan internal oleh Sekolah/Madrasah	8	13	-
8	Pendidikan lanjut	6	15	-
$N = n \times i$ $= 21 \times 8 = 168$ $P = (f : N) \times 100$		59 35,12%	84 50%	25 14,88%

Data tersebut di atas bersumber dari 21 guru MTs Sa'Adah El-Islamiyah Tembilahan. Berdasarkan data pada tabel IV.1 di atas dapat dipahami bahwa mayoritas informan menyatakan kualitas manajemen yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam pembinaan profesional guru pada bentuk kegiatan pendidikan dan latihan (diklat) dinyatakan berkualitas menengah atau sedang yakni sebesar 50%. Sedangkan yang menyatakan kualitas sedang 35,12%, dan masih ada yang menyatakan berkualitas rendah yakni 14,88%.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Dari data di atas dapat dipahami bahwa masih perlu peningkatan kualitas penyelenggaraan diklat, kegiatan yang masih berkualitas rendah yakni *inhouse training* dan program magang lainnya perlu mendapat perhatian lebih. Ketika dikonfirmasi data ini kepada Kepala Madrasah, beliau siap meningkatkan dua program ini agar guru lebih memiliki pengalaman di luar lingkungan madrasah.

Sementara itu, data tentang kemitraan sekolah dinilai kualitasnya oleh guru sangat baik. Ketika dikonfirmasi hal ini kepada salah seorang guru, beliau menjawab bahwa “Kemitraan madrasah kami dengan madrasah atau sekolah lain sangat baik, bahkan karena madrasah kami adalah yang tertua dan memiliki pengalaman, maka madrasah kami banyak dijadikan contoh oleh yang lain, dan mereka melakukan kerjasama jangka panjang.”⁶⁷

Kegiatan pembinaan internal oleh Kepala Madrasah masih terlihat berkualitas sedang. Padahal seharusnya Kepala Madrasah selaku orang yang terdekat dengan para guru mampu memodifikasi berbagai suasana menjadi sebuah ajang atau wadah pembinaan internal. Ketika ditanyakan hal ini kepada Madrasah beliau menanggapi bahwa:

*“Biasanya memang pembinaan internal ini sangat sering kita laksanakan yang beriringan dengan rapat dan komunikasi personal saya dengan guru, namun diakibatkan suasana pandemi covid-19 ini, maka kami sering menjaga jarak, dan berbagi waktu untuk hadir ke madrasah.”*⁶⁸

Program magang nampaknya belum terlaksana secara baik di MTs Sa’adah El-Islamiyah Tembilahan. Padahal program magang sangat penting untuk memberikan pengalaman baru bagi guru, dan menerapkannya setibanya di madrasah asal. Oleh karena itu, Kepala

⁶⁷Siti Mindung, S.Ag. Wakil Kepala Bidang Kurikulum MTs Sa’adah El-Islamiyah Tembilahan, *Wawancara*, tanggal 23 November 2021

⁶⁸Said Himyari, S. Pd.I., Kepala MTs Sa’adah El-Islamiyah Tembilahan, *Wawancara*, tanggal 23 November 2021

Madrasah terus berupaya untuk meningkatkan kualitas guru dengan cara memberikan pengalaman magang kepada mereka.

Kegiatan magang merupakan sebuah implementasi bagi madrasah untuk bekerjasama dengan madrasah lain dalam meningkatkan kualitas pengajar. Dengan kata lain, magang merupakan sebuah program yang bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi pendidik untuk menimba pengetahuan di madrasah lain.

Ketika ditanyakan kepada salah seorang guru tentang salah satu aspek yang belum terlaksana secara baik atau masih kurang baik, beliau menanggapi bahwa:

“Memang untuk magang ke sekolah atau madrasah lain, sangat jarang dilakukan, namun pernah dan itupun untuk guru tertentu saja, sebaiknya menurut saya program magang ini diberikan kesempatan kepada seluruh guru agar kami bisa berkembang dengan memahami lingkungan pendidikan pada lembaga pendidikan lain.”⁶⁹

Guru di Madrasah Tsanawiyah Sa’adah El-Islamiyah juga berharap bahwa program magang dapat dilakukan oleh seluruh guru agar terjadi perkembangan pengetahuan oleh tenaga pendidik. Sehingga mereka dapat memahami lingkungan pendidikan pada lembaga lain. Selain itu, kegiatan magang ini juga bertujuan untuk menambah keterampilan dan pengetahuan tambahan bagi guru yang bersangkutan.

Dengan adanya kegiatan magang tentunya akan menambah kualitas bagi pendidik khususnya yang selama ini hanya berkecimpung dalam satu lembaga. Sehingga, mereka dapat mengambil pelajaran dan pengalaman dari lembaga tempat magang untuk diterapkan pada lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah Sa’adah El-Islamiyah.

⁶⁹Rianjani, S.Pd., Guru Fikih, *Wawancara*, tanggal 24 November 2021

Tabel IV.5. Kegiatan Selain Pendidikan dan Latihan

No	Bentuk Kegiatan	Kualitas Keterlaksanaan		
		T	M	R
1	Diskusi Masalah Pendidikan	-	8	13
2	Seminar	2	14	5
3	Workshop	2	13	6
4	Penelitian	3	12	6
5	Penulisan buku/bahan ajar	2	10	9
6	Pembuatan media pembelajaran	6	12	3
7	Pembuatan karya teknologi	-	2	19
$N = n \times i$ $= 21 \times 7 = 147$ $P = (f : N) \times 100$		15 10,20%	71 48,30%	61 41,50%

Berdasarkan data pada tabel IV.2 di atas dapat dipahami bahwa kegiatan pembinaan profesional guru dalam bentuk kegiatan selain diklat mayoritas informan menyatakan kualitas program sudah berkualitas menengah atau cukup baik yakni sebesar 48,30%. Namun demikian juga cukup banyak yang menyatakan masih berkualitas rendah atau kurang baik yakni 41,50%, dan hanya sedikit data yang menyatakan sudah tinggi atau sangat baik yakni 10,20%.

Berdasarkan data di atas, maka patut diberi catatan khusus bahwa sungguh sangat diperlukan peningkatan kualitas pelaksanaan program pembinaan profesional guru dalam bentuk non-diklat. Hal yang terendah adalah pembinaan dalam bentuk penelitian. Para guru memang kurang terampil dalam melakukan penelitian, dan ini harus Kepala Madrasah. Demikian juga bidang pembuatan karya teknologi

juga tergolong rendah. Ketika ditanyakan kepada Kepala Madrasah, beliau menanggapi bahwa:

“Saya telah mengusahakan sebisanya memberikan dorongan guru melakukan penelitian, dan saya sudah menyarankan untuk ikut berbagai lomba penelitian setingkat guru di berbagai jenjang, tetapi para guru sepertinya masih kurang memiliki keahlian dalam meneliti. Jelas ini menjadi catatan bagi kami untuk melakukan semacam pelatihan metodologi riset.”⁷⁰

Pengarahan untuk melakukan riset telah dilakukan oleh Kepala Madrasah Sa’adah El-Islamiyah. Namun, tentunya haruslah ada bimbingan khusus agar tercapainya kegiatan tersebut. Dalam hal ini tentunya bukanlah suatu yang mudah dan instan. Bimbingan dan motivasi seharusnya dilakukan terlebih dahulu oleh pihak madrasah kepada para guru.

Faktor utama yang menjadi problematika pada bidang riset ialah minimnya keahlian dalam penelitian. Masalah ini menjadi pekerjaan rumah bagi kepala madrasah dan pada umumnya bagi Madrasah Tsanawiyah Sa’adah El-Islamiyan Tembilahan Kota. Sehingga, untuk kedepan dapat dilakukan pelatihan tentang riset dan penelitian.

Pelatihan riset dan penelitian sangat penting untuk dilakukan oleh pihak Madrasah Tsanawiyah Sa’adah El-Islamiyah demi terwujudnya pendidik yang mampu melakukan penelitian. Dengan adanya penelitian, tentu akan menambah wawasan bagi guru tersebut dan akan diperoleh sebuah penemuan yang nantinya akan membawa perubahan bagi dirinya dan umumnya bagi madrasah.

Penelitian merupakan proses pemecahan suatu masalah dengan melakukan suatu pendekatan dengan metode ilmiah untuk menyelesaikan permasalahan yang ada secara sistematis. Hasil dari penelitian yang dilakukan nantinya adalah teori baru yang berkaitan

⁷⁰Said Himyari, S. Pd.I., Kepala MTs Sa’adah El-Islamiyah Tembilahan, *Wawancara*, tanggal 23 November 2021

dengan masalah yang sedang dikaji atau kesimpulan dari dugaan-dugaan yang telah dibuat sebelumnya.

Penelitian dilakukan memiliki tujuan umum untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah yang sedang diteliti. Namun bukan hanya satu, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian, yaitu:

1) Mendapatkan informasi baru

Informasi baru didapatkan oleh peneliti ketika sedang mengumpulkan data atau fakta-fakta guna menyimpulkan sesuatu pada penelitiannya. Informasi baru ini juga bisa berbentuk teori yang muncul sebagai kesimpulan penelitian yang sebelumnya belum pernah disimpulkan atau diperoleh oleh peneliti lain.

2) Mengembangkan dan menjelaskan

Bertujuan untuk menjelaskan dan mengembangkan teori-teori yang ditemukan berdasarkan teori atau literatur yang sesuai sehingga penelitian yang dilakukan dapat dikembangkan.

3) Memprediksi dan menyimpulkan

Bertujuan untuk memprediksi sesuatu dan menyimpulkannya menjadi hasil dari penelitian yang harus relevan dengan analisisnya.

4) Mengimplementasikan

Bertujuan agar bisa diimplementasikan pada suatu komunitas atau lingkungan masyarakat yang mengalami suatu permasalahan yang diangkat dalam penelitian yang dilakukan.

Ketika ditanyakan kepada Kepala MTs beliau menjawab

“Saya selalu menganjurkan para guru untuk membuat media pembelajaran, hal ini dikarenakan dapat membantu memperjelas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

materi pelajaran dan meningkatkan penguasaan materi oleh siswa.”⁷¹

Berdasarkan data di atas kegiatan yang sudah baik dilakukan guru adalah membuat media pembelajaran. Media pembelajaran merupakan salah satu hal penting yang dapat menunjang kualitas pembelajaran. Dengan adanya media, tentunya akan mempermudah proses pembelajaran dan mengarahkan fokus peserta didik dalam belajar.

Proses belajar di lingkungan belajar siswa harus disesuaikan dengan tahap perkembangan siswa. Anak usia sekolah dasar pada umumnya berada pada tahap perkembangan mental operasional konkret. Karena itu dalam pembelajaran di sekolah dasar, guru harus menyediakan kondisi belajar nyata.

Media pembelajaran dapat digunakan untuk menciptakan kondisi belajar yang nyata. Dengan menggunakan media pembelajaran, pesan yang abstrak dapat diubah menjadi pesan yang beton.

Tabel IV.6. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

No	Bentuk Kegiatan	Kualitas Keterlaksanaan		
		T	M	R
1	Dilakukan oleh guru sendiri	9	12	-
2	Dilakukan oleh guru bekerja sama dengan guru lain	10	11	-
3	Dilakukan oleh Madrasah	3	14	4
N= n x i = 21 x 3 = 63		22 34,92%	37 58,73%	4 6,35%

⁷¹Said Himyari, S. Pd.I., Kepala MTs Sa’adah El-Islimiyah Tembilahan, *Wawancara*, tanggal 23 November 2021

$P = (f : N) \times 100$			
--------------------------	--	--	--

Berdasarkan data pada tabel IV.3 di atas dapat dilihat bahwa kegiatan pembinaan profesional guru dalam bentuk kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sebagian besar informan menilai berkualitas menengah atau cukup baik yakni sebesar 58,73%. Tetapi sudah cukup banyak yang menyatakan PKB sudah berkualitas tinggi atau sangat baik yakni 34,92%, dan hanya sedikit data yang menyatakan masih rendah atau kurang baik yakni 6,35%.

Dari dapat di atas dapat dipahami bahwa PKB sudah sangat baik dilakukan oleh madrasah, hal ini menjadi sesuatu yang positif bagi perkembangan pengetahuan dan keterampilan guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Katika ditanyakan kepada Kepala Madrasah, beliau menjawab bahwa

“Pembinaan profesi secara rutin kami lakukan terutama saat menjelang awal tahun ajaran baru, para guru dikumpulkan untuk mengikuti wordshop madrasah dalam rangka pembuatan perangkat pembelajaran. Segala hal yang dihadapi selama semester sebelumnya dibahas, dan ditentukan langkah konkritnya. Untuk yang sudah baik, maka akan dipertahankan dan ditingkatkan, sedangkan yang kurang baik, dicarikan solusi dalam mengatasi masalahnya.”⁷²

Pembinaan yang telah dilaksanakan oleh pihak madrasah melalui Kepala Madrasah MTs Sa’adah El-Islamiyah Tembilahan telah cukup mendorong guru secara pribadi untuk melakukan perbaikan kinerja. Secara umum, pihak madrasah telah memberikan pembinaan profesi terutama ketika di awal pembelajaran. Kegiatan ini merupakan satu hal positif yang harus ditingkatkan demi terwujudnya pembelajaran dengan berorientasi kepada siswa dan bimbingan guru yang professional.

Walaupun demikian, data masih menunjukkan kualitas sedang. Hal ini tentu masih perlu mendapat perhatian serius dari Kepala Madrasah.

⁷²Said Himyari, S. Pd.I., Kepala MTs Sa’adah El-Islamiyah Tembilahan, *Wawancara*, tanggal 23 November 2021

Ketika ditanyakan kepada pengawas tentang hal ini, beliau menanggapi bahwa

“Saya selaku pengawas yang jumlahnya hanya sendiri sedangkan yang menjadi tanggung jawab saya di kecamatan Tembilahan Kota cukup banyak yakni sekitar 12 sekolah dengan jumlah personal lebih dari 100 orang guru. Namun demikian saya mencoba maksimal dalam memberikan pengawasan dan bimbingan. Mengenai kemampuan guru dalam melakukan pembinaan dirinya cara pribadi, saya lihat semangat itu sudah ada tetapi belum maksimal.”⁷³

Bidang pembinaan profesi guru juga dilakukan oleh pengawas madrasah. Mereka berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan pengawasan dan bimbingan. Pengawas pun dapat melihat semangat yang ada dalam diri para pendidik. Semangat inilah yang nantinya akan menjadikan kualitas guru akan terus meningkat. Professional akan sangat berhubungan dengan semangat dari guru itu sendiri.

Meskipun demikian, pengawas juga menyampaikan bahwa semangat yang sudah tertanam dalam diri para pendidik masih belum maksimal. Hal inilah yang menjadi pekerjaan yang nantinya harus diselesaikan oleh kepala madrasah bekerjasama dengan pengawas pendamping.

Pembinaan profesi guru yang dilakukan oleh guru dengan bekerja sama sesama guru sesuai data yang diperoleh tergolong menengah atau sedang, namun data juga menunjukkan hampir setara dengan kualitas tinggi atau sangat baik, dan tidak ada yang menyatakan kualitas rendah. Hal ini cukup mengembirakan dan perlu disikapi oleh Kepala Madrasah selaku manajer agar menjadi salah satu senjata utama dalam peningkatan profesional guru. Diketahui secara teoritis bahwa kerjasama antar guru dalam segala hal untuk menunjang kinerjanya menjadi profesional sangat diperlukan.

⁷³Afrizal, S.Ag., M.Pd., Pengawas Madrasah, *Wawancara*, tanggal 26 November

Ketika ditanyakan hal ini kepada Kepala Madrasah, beliau menanggapi bahwa:

“Kerjasama antara guru di madrasah kami sudah terlihat baik, namun karena terbatasnya pengetahuan dan minimnya waktu luang untuk melakukan komunikasi antar guru menjadikan hal ini dirasakan masih kurang.”⁷⁴

Kerja sama adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama dilakukan sejak manusia berinteraksi dengan sesamanya. Kebiasaan dan sikap mau bekerja sama dimulai sejak kanak-kanak, mulai dalam kehidupan keluarga lalu meningkat dalam kelompok sosial yang lebih luas. Kerja sama berawal dari kesamaan orientasi. Dalam kerja sama, tugas-tugas yang dibebankan kepada tiap individu dapat berbeda satu sama lain.

Ciri utama dari kerja sama adalah peran yang diberikan kepada tiap individu tidak harus seragam, tetapi memiliki tata cara yang menjadi aturan. Dalam kerja sama, perselisihan dan perbedaan dianggap lumrah dalam penyelesaian masalah.

Selama ini kerja sama antar guru telah dilakukan di Madrasah Tsanawiyah El-Islamiyah Tembilahan. Kepala madrasah juga menyampaikan bahwa kerja sama yang dilakukan antar guru di madrasah selama ini berjalan dengan baik. Namun, minimnya pengetahuan serta waktu luang menjadikan kerja sama yang selama ini dilakukan kurang efektif dan efisien.

Saat peneliti tanyakan hal ini kepada pengawas, beliau menyatakan bahwa

“Wawasan guru tentang Team Teaching sudah kami bina secara baik, saya sebagai pengawas telah mengajarkan konsep kerjasama antar guru sehingga terbentuk tim dalam mengajar. Menurut pengamatan saya memang guru telah mengaplikasikannya secara baik. Saya memotivasi guru agar

⁷⁴Said Himyari, S. Pd.I., Kepala MTs Sa’adah El-Islamiyah Tembilahan, Wawancara, tanggal 23 November 2021

selalu memanfaatkan waktu luangnya ke arah peningkatan profesionalisme guru, dan pengawasan saya bersama Kepala Madrasah mulai membuahkan hasil baik.”⁷⁵

Guru hendaknya mampu memaksimalkan komunikasi keseharian dengan teman sejawat sebagai wahana menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan mengajar. Berkaitan dengan keharusan guru membina hubungan dengan sejawat, ketika dikonfirmasi kepada guru, salah seorang guru menjawab bahwa

“Kami selalu diarahkan oleh pimpinan madrasah untuk selalu melakukan komunikasi antar teman sejawat atau sesama guru dengan baik dan akrab, karena ini sangat membantu dalam aktivitas mengajar untuk saling dukung, dan saling memberikan saran dalam mengatasi berbagai kendala dalam pembelajaran.”⁷⁶

Interaksi seorang guru dalam melaksanakan misi tugas kependidikannya bukan hanya terjadi antara guru dengan peserta didik, akan tetapi interaksi guru tersebut terjadi juga dengan rekan sejawat, orang tua peserta didik, masyarakat, dan pelaksanaan misi tugasnya. Dalam interaksi seperti itu, perbedaan pendapat, persepsi, harapan, dan perbedaan lainnya sulit dihindari, apalagi pemikiran masyarakat di era demokratisasi ini semakin kritis.

Disadari atau tidak jabatan guru adalah jabatan profesional. Sebagai profesi, jabatan ini memiliki kode etik keguruan, yang menjadi pedoman pelaksanaan misi tugas seorang guru. Kode etik inilah yang menjawab bagaimana seharusnya seorang guru berinteraksi dengan peserta didik, rekan sejawat orang tua peserta didik, masyarakat dan dengan pelaksanaan misi tugasnya itu sendiri. Jika seorang guru memedomani kode etik guru dalam pelaksanaan misi tugas kependidikannya, maka bias praktik profesional sangat mungkin dapat dihindari dan keselarasan antara kepentingan pribadi dengan

⁷⁵Afrizal, S.Ag., M.Pd., Pengawas Madrasah, *Wawancara*, tanggal 26 November 2021

⁷⁶Irmayanti, S.Pd.I., Guru Aqidah Akhlak, *Wawancara*, tanggal 25 November 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kepentingan masrakat sangat mungkin dapat diwujudkan. Dipihak lain dalam melaksanakan misi tugasnya seorang guru dihadapkan pada dua keprentingan. Sebagai seorang pribadi, ia harus melaksanakan misi tugasnya itu demi kepentingan sendiri, dan sebagai profesional ia melaksanakan misi tugas kependidikannya itu semata-mata demi kepentinga peserta didik dan masyarakat pengguna jasa layanan profesi keguruan. Dilema seperti ini terkadang menyebabkan biasanya pelaksanaan misi tugasnya sebagai guru dan pendidik.

Tabel IV.7. Pembinaan Pengembangan Diri Guru

No	Bentuk Kegiatan	Kualitas Keterlaksanaan		
		T	M	R
1	Jabatan Fungsional	8	12	1
2	Persentasi pada forum ilmiah	-	16	5
3	Publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal.	-	10	11
4	Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan/atau pedoman guru	2	12	7
5	Karya Inovatif	1	8	12
$N = n \times i$ $= 21 \times 5 = 105$ $P = (f : N) \times 100$		11 10,48%	58 55,24%	36 34,29%

Pada tabel IV.4 di atas dapat dilihat bahwa secara mayoritas pembinaan profesional guru pada aspek pengembangan diri guru berapa pada kualitas menengah atau cukup baik yakni sebesar 55,24%. Sedangkan data yang menunjukkan kualitas rendah juga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

cukup besar yakni 34,29%, dan tinggi hanya 10,48%. Berdasarkan hasil data yang dikumpulkan ini maka harus diambil langkah-langkah konkrit untuk meningkatkan pembinaan profesional guru aspek pengembangan diri guru oleh Kepala Madrasah. Sebab pengembangan guru dari segi pemenuhan jabatan fungsional, publikasi ilmiah, dan karya inovatif sangat penting. Ketika ditanyakan tentang hal ini kepada Kepala Madrasah, beliau menanggapi bahwa

“Untuk data tahun 2021 ini kami tentu saja rendah karena komunikasi dengan guru juga terbatas akibat pandemi covid-19, namun kedepannya kami sudah berangsur membenahi hal ini.”⁷⁷

Pandemi covid-19 memang banyak terjadi permasalahan diberbagai bidang. Tidak luput juga dalam bidang pendidikan. Banyak sekolah/madrasah yang mengeluarkan strategi pembelajaran ketika terkena dampak covid-19. Pembelajaran jarak jauh merupakan salah satu pilihan untuk mengisi kegiatan belajar mengajar selama covid-19 berlangsung.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, namun itu semua terasa kurang efektif terhadap hasil yang diperoleh dalam pembelajaran. Banyak orang tua yang menyayangkan kegiatan PJJ tersebut. Karena para siswa tidak bisa fokus belajar seperti bertatap muka di dalam kelas.

Pihak sekolahpun tidak dapat melakukan banyak hal. Terlebih lagi, ketika pemerintah memberikan ultimatum agar lembaga pendidikan di area tertentu untuk melakukan pembelajaran secara daring (*online*). Pembelajaran secara jarak jauh memang sangat mengurangi konsistensi dari siswa dalam kegiatan belajar. Selain itu, tidak dapat dipungkiri bahwa hanya sebagian guru yang mampu menjalankan kegiatan belajar jarak jauh secara efektif.

⁷⁷Said Himyari, S. Pd.I., Kepala MTs Sa’adah El-Islimiyah Tembilahan, *Wawancara*, tanggal 23 November 2021

Permasalahan ini juga dirasakan oleh Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan. Kepala madrasah mengungkapkan bahwa selama covid-19, beliau sulit sekali melakukan komunikasi dengan majelis guru yang berada dibawah naungannya. Hal ini disebabkan adanya pembatasan.

2. Upaya Manajemen Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir

Untuk lebih jelasnya penelitian ini akan mengungkap upaya manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan, maka dapat diamati tabel rekafitulasi sebagai berikut:

Tabel IV.8. Rekafitulasi Data Manajemen Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesional Guru

No	Bidang Program Pembinaan	Kualitas Keterlaksanaan		
		T	M	R
1	Kegiatan Pendidikan dan Latihan	59	84	25
2	Kegiatan Selain Pendidikan dan Latihan	15	71	61
3	Pembinaan Keprofesian Berkelanjutan	22	37	4
4	Pembinaan Pengembangan Diri Guru	11	58	36
N = 168+147+63+105 = 483 $P = (f : N) \times 100$		107	250	124
		22,15%	51,76%	25,67%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suqam Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suqam Jambi

Data pada tabel IV.5 di atas yang merupakan rekapitulasi data kualitas manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesional guru dapat diamati bahwa mayoritas informan menyatakan berkualitas menengah atau sedang yakni 51,76%. Sedangkan responden yang menyatakan berkualitas tinggi sebesar 22,12%, dan yang menyatakan berkualitas rendah sebesar 25,67%. Berdasarkan data ini, maka dapat ditarik kesimpulan yakni:

“Kualitas manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesional guru Madrasah Tsanawiyah Sa’adah El-Islamiyah Kabupaten Indragiri Hilir dikategorikan berkualitas menengah atau dalam sebutan lain berkualitas sedang”.

Proses pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru mesti secara berkelanjutan untuk membina, memelihara, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru yang dapat mencapai standar profesi guru yang dipercayakan agar sejalan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Secara administratif, pembinaan dan meningkatkan profesionalisme guru mesti menggunakan multi fungsi, yaitu: Perencanaan (*Planing*), Pengorganisasian (*Organizing*), Penggerakkan (*Actuating*) dan Pengawasan (*Controlling*).⁷⁸ Dengan demikian, idealnya pembinaan dan peningkatan profesionalisme guru mesti dengan menggunakan fungsi manajemen sebagaimana idealnya.

Profesi guru menuntut adanya akuntabilitas, tuntutan dunia kerja yang sadar akan penjaminan mutu tenaga kependidikan mestilah memiliki karakteristik yang profesional. Oleh sebab itu, upaya dalam pembinaan profesional guru semakin mendesak. Sebab, tanpa adanya pembinaan profesional guru, akan berdampak pada guru itu sendiri dan kepada lembaga di mana guru ditugaskan sebagai tenaga kependidikan dan akan berimplikasi pula dalam menentukan optimalisasi pencapaian mutu pendidikan.

⁷⁸ Richard M. Steer, *Managing Effective Organization: an Introduction*, Boston: Kent Publishing Company a Division of Wadsworth, 1985, h. 613

Pembinaan profesi keguruan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan, meningkatkan dan mengarahkan kepala sekolah yang ada untuk belajar melampaui tugas saat ini dengan indikator meliputi: (a) pengetahuan, (b) keterampilan, (c) kewibawaan, dan (d) sikap dan perilaku.

Untuk mengembangkan pengetahuan, bakat, serta keterampilan guru, langkah atau upaya yang perlu dilakukan suatu lembaga pendidikan adalah melalui pembinaan. Pembinaan tersebut perlu dilakukan secara teratur dan kontiniu untuk usaha-usaha perbaikan dan pengembangan. Pembinaan adalah usaha memberi bantuan pada guru untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar dan menumbuhkan sikap profesional, sehingga guru menjadi lebih ahli mengelola kegiatan belajarmengajar dalam membelajarkan anak didik.

Adapun yang dimaksud dengan pembinaan profesional guru atau pengembangan guru menurut Hartati Sukirman, dkk. bahwa pembinaan profesional guru adalah usaha yang dilakukan untuk memajukan dan meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga personalia yang berbeda dalam lingkungan sekolah baik tenaga edukatif maupun administratif.⁷⁹

Profesionalitas guru dapat diakui apabila tugas utama guru yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sudah dapat di implementasikan pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Permasalahan saat ini yang sering terjadi dalam meningkatkan mutu guru adalah pengakuan secara formal dari pemerintah terhadap sosok guru yang dianggap sebagai tenaga profesional. Namun belum terlaksana dengan baik karena belum adanya sertifikasi akta pengajaran yang harus dimiliki guru untuk mendapatkan pengakuan bahwa guru tersebut dapat dikatakan profesional.

⁷⁹Hartati Sukiman dkk., *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: UNY Press, 2008, h. 23

Pendapat lain disampaikan oleh Ali Imron bahwa pembinaan guru diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutamanya bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik, dan pengawas sekolah serta pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.⁸⁰

Jelaslah bahwa seorang Kepala Madrasah harus mampu membina peningkatan profesional guru. Sebagai manajer Kepala Madrasah harus memiliki inisiatif melakukan tindakan dan menjalankan proses pembinaan ke arah yang lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, perubahan atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas kinerja profesionalitas keguruan para guru.

Pembinaan profesional guru adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Pendapat Hale dan Whitlam tentang pembinaan adalah *coaching is essentially about how to maximize individual performance in the current role and how to promote and support an individual's learning*.⁸¹ Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa "Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi".

Menurut Undang-Undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pasal 39 ayat 2 menyebutkan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan

⁸⁰Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: Gravindo, 2010, h. 9

⁸¹Richard Hale, Peter Whitlam, *Powering Up Performance Management*, USA: Gower Publishing Limited, h. 59

pengabdian masyarakat. Sementara itu secara eksplisit eksistensi guru dinyatakan dalam Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa guru sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.⁸² Oleh sebab itu, guru dituntut untuk terus secara mandiri maupun bersama teman sejawatnya untuk melakukan peningkatan profesionalitas keguruan, karena dipundak guru terletak kecerdasan generasi serta kemajuan bangsa dan negara.

Selanjutnya untuk menarik kesimpulan mengenai rumusan masalah kedua tentang faktor yang mempengaruhi kualitas manajerial Kepala Madrasah dalam upaya peningkatan profesionalisme guru. Berikut diuraikan hasil dan analisisnya yang terbagi atas dua bagian yakni faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

a. Tingkat Pendidikan Kepala Madrasah

Sesuai dengan data yang ada Kepala Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan yang bernama Said Himyari, S.Pd.I. merupakan lulusan sarjana perguruan tinggi keguruan. Dari hal ini dapat dipahami bahwa Kepala Madrasah mengerti dengan konsep profesional guru dalam bekerja terutama dalam mengajar. Namun secara konseptual tentang pengetahuan dan keterampilan manajerial alangkah baiknya Kepala Madrasah melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi yakni program magister (S2) Manajemen Pendidikan. Walaupun belum menempuh program magister, mengingat pengalaman beliau yang sudah 10 tahun memimpin madrasah ini serta telah mengikuti berbagai diklat yang

⁸²UU No. 14 Tahun 2005 (Bab 1 Pasal 1 ayat 2) tentang Guru dan Dosen.

berkaitan dengan manajemen madrasah, maka faktor tingkat pendidikan menurut analisa penulis menjadi faktor pendukung.

b. Motivasi Berprestasi Kepala Madrasah

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif.

Prestasi diartikan sebagai hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang diusahakan. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Prestasi merupakan hasil nyata dari puncak pengembangan potensi diri. Prestasi hanya dapat diraih dengan mengerahkan segala kekuatan, kemampuan dan usaha yang ada dalam diri kita.

Sikap yang mendukung seseorang dalam brepestasi diantaranya:

- 1) Berorientasi pada masa depan dan cita-cita
- 2) Berorientasi pada keberhasilan
- 3) Berani mengambil atau menghadapi risiko
- 4) Rasa tanggung jawab yang besar
- 5) Menerima dan menggunakan kritik sebagai umpan balik
- 6) Memiliki sikap kreatif, dan inovatif, serta mampu memanaajemen waktu dengan baik

Prestasi dapat digunakan untuk meningkatkan potensi diri. Berikut ini adalah arti pentingnya prestasi:

- 1) Prestasi merupakan wujud nyata kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang atas usaha yang diperoleh.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- 2) Prestasi merupakan pengalaman yang dialami seseorang dan bisa menjadi pelajaran berharga untuk masa depan.
- 3) Prestasi merupakan kebanggaan bagi diri-sendiri, keluarga, kelompok, masyarakat, bangsa dan negara.
- 4) Prestasi digunakan untuk mengukur tingkat pengetahuan, kecerdasan, dan keterampilan seseorang, kelompok, masyarakat, bangsa dan negara.

Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dalam bidang pekerjaan yang ditekuninya. Kepala Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan dalam beberapa sesi wawancara yang peneliti lakukan yang dikaitkan dengan upaya peningkatan profesional guru selalu memiliki semangat yang tinggi dalam membina para gurunya. Dengan demikian faktor ini menurut peneliti menjadi faktor pendukung.

Pengarahan dari kepala madrasah terus diberikan demi terwujudnya pendidikan yang mampu mengayomi semua pihak. Pendidikan yang memberikan kenyamanan bagi pendidik terlebih lagi peserta didik. Motivasi mencerdaskan anak bangsa tidak pernah terlepas dari pandangan kepala madrasah.

Pendidikan yang menjadikan peserta didik lebih aktif dalam mengikuti kegiatan pembelajaran merupakan salah satu tujuan dari adanya motivasi dari kepala madrasah. Keikutsertaan siswa dalam menghidupkan suasana pembelajaran merupakan salah satu bentuk keberhasilan seorang pendidik dalam menghidupkan kelas yang dibimbingnya.

c. Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah

Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi manajerial digabungkan dengan kompetensi teknis dan sosial

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kultural akan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi, yang terdiri dari :

- 1) Integritas
- 2) Kerja sama
- 3) Komunikasi
- 4) Orientsi Pada Hasil
- 5) Pelayanan Publik
- 6) Pengembangan Diri dan Orang Lain
- 7) Mengelola Perubahan
- 8) Pengambilan Keputusan

Sebagai pegawai harus memiliki kompetensi teknis dan sebagai pemimpin harus membuktikan secara nyata kompetensi manajerial untuk mengelola unit organisasi. Kompetensi teknis digabungkan dengan kompetensi manajerial serta kompetensi sosial kultural menjadi modal penting untuk keberhasilan pelaksanaan tugas sehari-hari. Seluruh anggota tim dapat merasakan kompetensi manajerial pemimpinnya, komunikasi menjadi lancar, koordinasi menjadi lebih mudah, terjadi keterbukaan antar anggota, anggota merasa dihargai, keterikatan anggota dengan tim semakin kuat dan seterusnya.

Kemampuan manajerial Kepala Madrasah memegang peranan yang sangat penting. Sesuai data yang diperoleh dari segi perencanaan (*planning*) Kepala Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan masih kurang dapat merencanakan kegiatan yang sistemik dalam pengembangan profesionalis guru, misalnya Kepala Madrasah tidak merancang dengan baik program magang guru ke lembaga pendidikan lain yang setara. Juga belum dirancangnya pelatihan peningkatan kemampuan penelitian bagi para guru. Dari segi pelaksanaan (*actuating*) sesuai dengan data yang didapatkan bahwa Kepala Madrasah masih kurang dapat melakukan komunikasi dengan guru secara maksimal dalam upaya

peningkatan profesional guru. Sedangkan pada segi pengorganisasian (*organizing*) Kepala Madrasah sudah dapat melimpahkan tugas kepada para wakilnya, tetapi masih lemah dalam pengaturan dan koordinasi langsung kepada para guru. Pada aspek pengawasan (*controlling*) Kepala Madrasah tidak memiliki catatan tentang tingkat kemajuan profesional guru secara berkala. Berdasarkan hasil analisa ini, peneliti menyatakan bahwa faktor kemampuan manajerial Kepala Madrasah menjadi faktor penghambat dalam upaya peningkatan profesional guru di MTs Sa'adah El-Islimiyah Tembilahan.

2. Faktor Eksternal

a. Tingkat Pendidikan Guru

Tingkat pendidikan adalah suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang di mana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.

Pendidikan seorang guru kini menjadi tolok ukur bagi masyarakat untuk mengikutsertakan putra-putrinya pada suatu lembaga. Pendidikan yang dimaksud bukan hanya sebatas pada tingginya lulusan. Namun juga dilihat dari tempat ataupun latar belakang pendidikannya. Karena kini banyak sekali lembaga pendidikan yang tersebar diberbagai daerah. Tetapi terkadang tidak sejalan dengan yang diharapkan oleh masyarakat.

Adapun dalam hal ini fungsi daripada tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Proses belajar mengajar menjamin masyarakat yang terbuka yaitu masyarakat yang senantiasa bersedia untuk mempertimbangkan gagasan-gagasan dan harapan-harapan baru serta menerima sikap dan proses baru tanpa harus mengorbankan dirinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suftha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suftha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

- 2) Sistem pendidikan menyiapkan landasan yang tepat bagi pembangunan dan hasil-hasil rises (jaminan melekat untuk pertumbuhan masyarakat modern yang berkesinambungan). Investasi pendidikan dapat mempertahankan keutuhan dan secara konstan menambah persediaan pengetahuan dan penemuan metode serta teknik baru yang berkelanjutan.
- 3) Apabila dalam setiap sektor ekonomi kita dapatkan segala faktor yang dibutuhkan masyarakat kecuali tenaga kerja yang terampil, maka investasi dalam sektor pendidikan akan menaikkan pendapatan perkapita dalam sektor tersebut, kecuali bila struktur sosial yang hidup dalam masyarakat tersebut tidak menguntungkan.
- 4) Sistem pendidikan menciptakan dan mempertahankan penawaran keterampilan manusia di pasar tenaga kerja yang luwes. Selain itu juga mampu mengakomodasi dan beradaptasi dalam hubungannya dengan perubahan kebutuhan akan tenaga kerja dan masyarakat teknologi modern yang sedang berubah.

Tingginya rata-rata tingkat pendidikan masyarakat sangat penting bagi kesiapan bangsa menghadapi tantangan global di masa depan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Tingkat pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru.

Tingkat pendidikan guru sesuai dengan kebijakan pemerintah, bahwa dalam rangka menunjang keberhasilan dalam belajar mengajar peserta didik, maka guru diharapkan memiliki kualifikasi pendidikan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yaitu bahwa untuk guru Madrasah Tsanawiyah atau yang sederajat seorang guru minimal harus berpendidikan Strata Satu (S1). Pemikiran bahwa tingkat pendidikan guru menjadi faktor yang

berpengaruh atas kualitas manajemen pembinaan Kepala Madrasah adalah bahwa guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang baik akan mudah dalam menerima pesan yang disampaikan oleh Kepala Madrasah. Pembinaan yang dilakukan Kepala Madrasah akan mudah dipahami oleh guru yang sudah sarjana. Sesuai dengan data yang peneliti dapatkan bahwa seluruh guru di MTs Sa'adah El-Islimiyah Tembilahan telah menyelesaikan jenjang S1, dengan demikian dapat ditetapkan bahwa faktor tingkat pendidikan guru menjadi faktor pendukung dalam pembinaan peningkatan profesional guru oleh Kepala Madrasah.

b. Administrasi Madrasah

Administrasi merupakan suatu tindakan yang harus dikelola dan dilakukan dengan baik. Belajar dan memahami administrasi madrasah secara keseluruhan, maka perlu terlebih dahulu membahas titik awal pengertian tersebut, yaitu administrasi. Administrasi merupakan awal dari sebuah lembaga dalam mencapai keberhasilannya administrasi juga menjadi bagian dalam penentu keberhasilan madrasah didalam manajemennya.

Pelaksanaan administrasi di madrasah akan berjalan efektif dan menghasilkan layanan yang diharapkan secara bersama dengan menjalankan lima prinsip diatas. Administrasi menjadi tumpuan akan mutu dan tidaknya sekkolah atau madrasah dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidik dan tenaga kependidikan harus memperhatikan prinsip-prinsip dalam pelaksanaan administrasi.

Madrasah merupakan lembaga yang mempunyai beberapa unsur seperti adanya kepala madrasah, waka kurikulum, waka kesiswaan, waka human, waka sarana dan prasarana, dan lain sebagainya. Melihat dari beberapa unsur-unsur yang ada didalam lembaga madrasah maka semuanya harus mempunyai progam-progam yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

administrasi madrasah. Semua unsur-unsur seperti yang disebutkan di atas harus mempunyai tujuan dan rencana dalam peningkatan pelaksanaan administrasi di madrasah supaya output yang dikeluarkan oleh madrasah tidak hanya manfaat bagi lingkungan madrasah saja tetapi juga bermanfaat di lingkungan sekitar khususnya masyarakat.

Beberapa unsur pokok dalam administrasi yang dimaksud ialah:

- 1) Adanya sekelompok manusia (sedikitnya dua orang),
- 2) Adanya tujuan yang hendak di capai bersama,
- 3) Adanya tugas/fungsi yang harus dilaksanakan (kegiatan kerja sama),
- 4) Adanya peralatan dan perlengkapan yang diperlukan.

Kualitas administrasi madrasah yang rapi dan teratur tentu sangat mempengaruhi kompetensi seorang Kepala Madrasah dalam menjalankan tugas manajerialnya termasuk dalam peningkatan profesional guru. Karena keberhasilan kepala madrasah bukan hanya diukur dari keberhasilannya meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan memperbanyak sarana dan prasarana belajar, namun faktor penting juga berpengaruh dalam menjalankan tugas sebagai Kepala Madrasah adalah manajemen madrasah yang bersih, rapi, teratur dan transparan. Apabila Kepala Madrasah dapat menjalankan perannya sebagai seorang manager yang baik, maka akan berpengaruh luas terhadap civitas pendidikan, seperti staf tata usaha, guru dan perangkat pendidikan lainnya juga secara eksternal akan memiliki dampak yang baik dengan masyarakat, orang tua peserta didik juga dinas atau lembaga yang berada di atasnya. Begitu juga sebaliknya apabila seorang Kepala Madrasah tidak memiliki kompetensi yang baik dalam hal administrasi, tentunya hal ini akan sangat mempengaruhi kualitas kepemimpinan. Sesuai dengan data yang peneliti peroleh bahwa kualitas administrasi pada MTs Sa'adah El-Islimiyah dapat dikategorikan cukup, karena hanya memiliki 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

orang kepala Tata Usaha dan 2 staf. Kepala Tata Usaha sudah S1, sedangkan staf 1 sudah S1 dan 1 lagi baru lulusan SMA. Pada bagian administrasi madrasah ini juga didukung oleh 1 pustakawan lulusan SMA, dan 1 orang penjaga sekolah. Sistem administrasi data belum menggunakan bantuan perangkat komputer secara penuh.

Dengan demikian dari data ini dapat peneliti simpulkan bahwa faktor sistem administrasi madrasah masih menjadi faktor penghambat dalam kinerja Kepala Madrasah untuk meningkatkan profesional guru di MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan.

c. Sarana dan Prasarana

Secara etimologis, sarana diartikan sebagai alat langsung yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan prasarana berarti alat tidak langsung yang dimanfaatkan untuk meraih tujuan. Bisa disimpulkan jika sarana dan prasarana merupakan seluruh benda, baik yang bergerak ataupun tidak, digunakan untuk meraih tujuan bersama. Pembuatan sarana dan prasarana disesuaikan dengan yang dibutuhkan organisasi atau lembaga atau perusahaan.

Sarana dan prasarana madrasah juga dapat mempengaruhi kompetensi Kepala Madrasah dalam menjalankan peran dan fungsinya baik sebagai seorang pemimpin atau manajer. Apabila sarana dan prasarana sekolah dapat tercukupi dengan baik, tentu akan sangat membantu tugas-tugas sebagai Kepala Madrasah juga dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam menunjang proses belajar mengajar. Sarana dan prasana yang dapat menunjang kompetensi kepala madrasah seperti kondisi fisik gedung sekolah, kondisi ruangan belajar seperti meja, kursi, lemari, dan keperluan lain, juga sarana lain yang berkenaan dengan keperluan administrasi sekolah seperti komputer, mesin tik, mesin printer, mesin faksimile, pesawat telepon dan lain-lain serta berbagai sarana kegiatan belajar mengajar. Sesuai dengan pengamatan peneliti, sarana dan prasarana yang ada belum mendukung secara baik upaya Kepala

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Madrasah dalam peningkatan profesional guru. Ruang labor yang kurang kondusif, tidak adanya ruang *micro teaching*, serta ruang majelis guru yang terkesan penuh dengan barang-barang perlengkapan guru yang menumpuk di meja menggambarkan suasana yang kurang nyaman.

Dari uraian deskripsi ini dapat peneliti simpulkan bahwa sarana dan prasarana masih menjadi faktor penghambat Kepala Madrasah dalam melakukan upaya peningkatan profesional guru di MTs Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan. Sarana prasarana sangat menunjang kepada hasil pembelajaran. Oleh karena itu, kepala madrasah terus berupaya untuk meningkatkan kelengkapan sarana dan prasarana madrasah demi terwujudnya pendidik yang berkualitas serta menjadikan pendidikan lebih berkualitas.

3. Hasil Manajemen Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir

Mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam menentukan keberhasilan pembelajaran tersebut, maka guru dituntut memiliki kinerja yang tinggi, yaitu seperangkat kemampuan kerja/unjuk kerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya, terutama dalam melaksanakan kegiatankegiatan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar secara profesional sesuai etika profesi keguruan.

Kinerja guru sangat berhubungan dengan kemampuan dan motivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan benar. Kemampuan dan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya tersebut dapat diperoleh melalui suatu pembinaan khusus sesuai kualifikasi yang diharapkan, baik internal maupun eksternal.

Dalam lembaga sekolah, kepala sekolah sebagai pimpinan harus memberikan perhatian secara sungguh-sungguh terhadap usaha-usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan kinerja guru di sekolah secara terus menerus. Orientasi dari pembinaan kepala sekolah ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

diarahkan pada peningkatan kinerja guru yang meliputi: pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Setiap guru sesuai dengan tugasnya diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Dari pelaksanaan tugasnya harus mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Kinerja adalah hasil akhir atau kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu.

Kualitas kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu dan dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Oleh karena itu dalam menentukan kualitas kinerja diperlukan standar kinerja sebagai bahan acuan penilaian. Peningkatan kinerja guru oleh Kepala Sekolah menaruh perhatian utama pada upaya-upaya yang sifatnya memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk berkembang secara profesional, sehingga mereka lebih mampu dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memperbaiki dan meningkatkan proses dan hasil pembelajaran.

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa sasaran utama pemberdayaan akuntabilitas profesional guru yang direfleksikan dalam kemampuan-kemampuan:

- Merencanakan kegiatan pembelajaran.
- Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- Menilai proses dan hasil pembelajaran.
- Memanfaatkan hasil penilaian bagi peningkatan layanan pembelajaran.
- Memberikan umpan balik secara tepat, teratur, dan terusmenerus kepada peserta didik.
- Melayani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar.
- Menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

- Mengembangkan dan memanfaatkan alat bantu dan media pembelajaran.
- Memanfaatkan sumber-sumber belajar yang tersedia.

a. Meningkatnya Semangat Kerja Sama Antar Guru

Kerja sama yang selama ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah El-Islamiyah Tembilahan terus meningkat. Kekompakan antar pendidik terus mengalami peningkatan. Hal ini sesuai dengan kondisi di lembaga tersebut. Seperti adanya program bertukar pendapat antar guru dalam menciptakan suasana pendidikan yang lebih baik.

Manajemen yang dilakukan oleh kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja para guru. Sebab, dengan adanya bimbingan dan dorongan serta motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah menjadikan para guru lebih semangat dan giat dalam melakukan kegiatan pembelajaran.

Kepala Madrasah Tsanawiyah El-Islamiyah tidak pernah bosan dalam memberikan pengarahan terhadap seluruh komponen madrasah. Rasa kekeluargaan semakin terlihat jelas ketika mereka mampu untuk melakukan berbagai hal secara bersama-sama. Kebersamaan ini tentunya akan menimbulkan suatu hal positif yang dapat menunjang kesuksesan dalam mencerdaskan anak bangsa.

Professionalitas terus menjadi tujuan utama dalam manajemen yang dilakukan oleh pimpinan Madrasah Tsanawiyah El-Islamiyah. Bukanlah hal yang mustahil ketika madrasah ini mampu menelurkan alumni berkualitas dan berkiprah cemerlang di masyarakat luas. Mutu lulusan yang berkualitas akan menambah kepercayaan masyarakat dalam mengikutsertakan putra-putrinya untuk menimba pengetahuan di Madrasah Sa'adah El-Islamiyah.

Berawal dari manajemen yang baik, professionalitas gurupun akan semakin meningkat. Sehingga mampu memberikan yang terbaik untuk peserta didiknya. Hal itu akan membuahkan alumni ataupun lulusan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suftha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suftha Jambi

yang mampu berkiprah di masyarakat dalam berbagai hal. Sehingga, kepercayaan masyarakat akan terus meningkat.

b. Keikutsertaan Guru dalam Pelatihan

Menjadi guru profesional, seorang guru harus menguasai empat standar kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Tidak sekedar menguasai saja, tetapi Guru Pintar juga harus mengamalkan standar kompetensi guru tersebut di kelas. Menjadi seorang guru yang profesional bukan kemampuan bawaan, melainkan kemampuan yang harus diasah dari waktu ke waktu.

Saat ini banyak sekali program pelatihan pengembangan profesi guru dan tendik diselenggarakan baik oleh instansi pemerintahan maupun swasta. Ada pelatihan untuk guru atau diklat guru yang berbayar dan ada juga pelatihan yang diselenggarakan secara gratis untuk para guru. Pendidikan pelatihan guru ini tentu saja memiliki tujuan untuk mencetak guru-guru profesional yang mampu memaksimalkan kegiatan pembelajaran di kelas. Macam macam pelatihan untuk guru ada banyak jenisnya. Pelatihan guru gratis sertifikat ini banyak diburu tidak hanya untuk menambah ilmu tetapi juga sebagai bahan untuk mengembangkan portofolio guru yang mengikutinya.

Profesionalitas guru menjadi salah satu syarat utama dalam mewujudkan pendidikan bermutu. Pemerintah telah mengupayakan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan profesionalitas guru-guru di tanah air. Pencanaan itu menjadi tonggak kebangkitan guru untuk senantiasa terus meningkatkan profesionalismenya. Pencanaan ini tentu akan meningkatkan status sosial guru secara signifikan sehingga membuat jabatan guru menjadi suatu profesi yang mempunyai daya tarik tersendiri bagi putra-putri terbaik negeri ini; artinya profesi guru tidak lagi hanya dilirik oleh mereka yang kepepet mencari kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Kegiatan ini masuk ke dalam bagian internal manajemen di sekolah yang diadakan dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru. Pihak manajemen berharap agar guru bisa mendapatkan keunggulan kompetitif serta dapat memberikan pelayanan terbaik. Melalui program pelatihan guru diharapkan mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan mengalami peningkatan kualitas kerja.⁸³

Dalam hal ini, Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai bidangnya. Seperti guru bidang agama, mereka diberikan pelatihan yang berkaitan dengan bidang keagamaan. Selain itu, mereka juga dibekali dengan pengetahuan dalam menggunakan media pembelajaran.

Era globalisasi menjadi faktor utama seorang untuk terus berpikir maju agar tidak tertinggal dengan pengetahuan terbaru. Dalam hal ini, kepala Madrasah Sa'adah El-Islamiyah berperan aktif untuk memberikan pelatihan terhadap guru yang berada di instansinya. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidikan.

Usaha profesionalisasi merupakan hal yang tidak perlu ditawar-tawar lagi karena uniknya profesi guru. Profesi guru harus memiliki berbagai kompetensi dan minimal empat kompetensi yaitu profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial. Seorang guru dianggap profesional apabila mampu mengerjakan tugasnya dengan selalu berpegang teguh pada etika kerja, independent (bebas dari tekanan pihak luar), cepat (produktif), tepat (efektif), efisien dan inovatif serta didasarkan pada

⁸³ Fajar Tri, "Manfaat dari Program Pelatihan Guru", Guru Binar, di akses pada 08 Oktober 2022. https://gurubinar.id/blog/manfaat-dari-program-pelatihan-guru?blog_id=65#:~:text=Program%20pelatihan%20guru%20merupakan%20program,car a%20melakukan%20pembelajaran%20yang%20efektif.

prinsip-prinsip pelayanan prima yang didasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat dan kode etik yang regulatif. Pengembangan wawasan dapat dilakukan melalui forum pertemuan profesi, pelatihan ataupun upaya pengembangan dan belajar secara mandiri.⁸⁴

Professional akan berhubungan erat dengan hasil yang didapatkan. Ketika seorang guru mampu berlaku atau bertindak secara professional, akan didapatkan sebuah hasil yang lebih baik daripada yang tidak professional. Oleh karena itu, berbagai kegiatan yang berhubungan dengan dunia pendidikan dan mampu untuk diikuti oleh pendidik, akan menghasilkan tambahnya pengetahuan dan pengalaman. Dengan adanya pengalaman, pasti akan ada perubahan yang mampu diberikan kepada sebuah lembaga.

Tenaga pendidik yang professional akan memberikan yang terbaik untuk peserta didiknya. Tidak hanya menjalankan tugas untuk mentransfer pengetahuan. Namun juga lebih dari itu, mereka juga akan mengajarkan hal-hal yang diluar materi yang nantinya akan menunjang keberhasilan peserta didik dalam menjalani kehidupan.

c. Meningkatnya Kesejahteraan Guru

Seorang pendidik professional tentunya mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, melatih, menilai, membimbing, mengarahkan, serta mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan dasar hingga menengah. Pekerjaan menjadi seorang guru merupakan pekerjaan yang dilakukan menyerap seluruh waktu serta tenaga. Hal tersebut dikarenakan, hampir seluruh waktu dihabiskan oleh guru dengan para siswanya di dalam ruang kelas atau di dalam media pembelajaran terkait kegiatan belajar mengajar. Namun, pengabdian yang diberikan oleh guru nampaknya tidak setara dengan tingkat kesejahteraan guru yang tergolong masih rendah pada saat ini.

⁸⁴ Simon Sili Sabon, "Efektivitas Pelatihan Guru Melalui Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru", Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan Volume 11, Nomor 3, (Desember 2018), 161.

Kesejahteraan guru salah satunya tentu dapat diukur dari tingkat pendapatannya. Dalam kesejahteraan seorang guru, pendapatan merupakan aspek utama dan paling pokok. Peningkatan pendapatan seharusnya menjadi barometer pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru juga mencakup kesejahteraan material dan non material yang diperoleh dari hasil berprofesi menjadi guru yang mana kesejahteraan guru tidak lepas dari kepastian karir sebagai guru, kelancaran dalam kenaikan pangkat dan hubungan antar pribadi.

Bagi guru, kesejahteraan merupakan hal yang sangat penting, dikarenakan untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam proses belajar mengajar dengan kesejahteraan yang memadai sangat diharapkan oleh banyak guru. Mereka mengajar tanpa membedakan status siswa, semua siswa dididik, dibina sehingga menjadi siswa yang cerdas, berkualitas, dan bertanggung jawab. Hal itu menunjukkan bahwa guru ikut bertanggung jawab dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui pendidikan.

Dalam memberikan pelayanan optimal dan terbaik bagi masyarakat, dapat diharapkan suatu komitmen oleh guru. Sebab guru menjadi pusat pelayanan dalam pendidikan. Namun, hal tersebut belum dapat terwujud sepenuhnya dalam lingkungan kehidupan guru di masa kini, dikarenakan kesejahteraan guru yang masih banyak belum terpenuhi serta belum merata. Kesejahteraan merupakan hal yang penting bagi semua guru, kesejahteraan guru mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta meningkatkan sikap loyalitas guru terhadap sekolah. Hendaknya guru diberikan kesejahteraan dan kompensasi terutama untuk mempertahankan guru yang memiliki kemampuan dan bakat yang baik dalam kegiatan belajar mengajar.⁸⁵

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

⁸⁵ Muhammad Faiz, "Pentingnya Kesejahteraan Guru", Kompasiana.com, diakses pada 08 Oktober 2022.

Berikut macam-macam kesejahteraan yang dapat diberikan oleh seorang pimpinan kepada guru:

1) Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang sangat penting bagi seorang guru, karena gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika dibandingkan dengan gaji guru di negara lain, gaji guru di Indonesia memang masih sangat rendah. Dalam hal kesejahteraan, antara guru PNS dan guru swasta sebenarnya tidak ada bedanya. Hal ini diatur dalam undang-undang guru dan dosen.

Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah sangat menghargai kerja keras yang telah diberikan oleh tenaga pendidik. Dengan adanya sebuah kebijakan yang diambil sesuai keputusan rapat bersama dewan pembina madrasah, maka diputuskan kenaikan gaji bagi tenaga pendidik serta karyawan yang berkecimpung pada lembaga tersebut.

Besaran gaji pendidik dihitung berdasarkan jam mengajar. Sehingga, hal ini sangat adil bagi semua guru. Karena guru yang mendapatkan gaji banyak merupakan guru yang memiliki jam mengajar yang banyak pula.

2) Tunjangan Profesi Guru

Salah satu bentuk peningkatan kesejahteraan guru adalah berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Bagi guru yang bukan PNS, tunjangan profesi dibayar sesuai dengan jenjang jabatan dan kepangkatannya. Tunjangan profesi tersebut dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja Negara (APBN).

<https://www.kompasiana.com/muhammad23117/61cc2d6106310e1f2e5c4732/pentingnya-kesejahteraan-guru>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

Pemberian tunjangan profesi merupakan bentuk nyata pengakuan pemerintah kepada profesi guru dan tenaga kependidikan. Bahkan, dapat dikatakan bahwa kebijakan ini pun merupakan pengakuan tidak langsung dari masyarakat kepada profesi kependidikan.

3) Tunjangan Fungsional Guru

Besarnya tunjangan yang diberikan sesuai dengan jenjang jabatan fungsional yang dimiliki oleh guru. Tunjangan fungsional dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara.

4) Reward Terhadap Guru Berprestasi

Reward atau penghargaan dapat berupa:

a) Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik berupa penghargaan non-finansial, misalnya kesempatan untuk berprestasi dan berkembang, kualitas kehidupan kerja, kesempatan promosi, dan keseimbangan kerja.

b) Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan Ekstrinsik berupa penghargaan finansial (upah dan keuntungan) dan penghargaan non-finansial berupa pujian dan umpan balik.

Sebagai wujud dari kepedulian Madrasah Tsanawiyah El-Islamiyah terhadap kesejahteraan guru, kepala madrasah mengarahkan kepada instansi untuk memberikan berbagai tunjangan. Terlebih lagi ketika mendekati hari raya idul fitri. Hal ini bertujuan sebagai rasa ucapan terima kasih terhadap pahlawan tanpa jasa. Meskipun hal itu sebenarnya masih jauh dari kata “sesuai”. Namun, setidaknya upaya dalam mensejahterakan sudah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dilakukan dan terus akan dilakukan seiring dengan adanya perubahan.

Selain kepada para pendidik, tenaga kependidikan yang selama ini menjadi tonggak keberlangsungan madrasah juga tidak luput dari jangkauan kepala madrasah. Seperti Staff Tata Usaha, Operator Madrasah dan karyawan lainnya. Sebab, tanpa mereka proses pembelajaran pun tidak akan berjalan secara maksimal. Sehingga, kepala madrasah juga memberikan kesejahteraan kepada mereka yang ikut berkecimpung dalam lembaga pendidikan Sa'adah El-Islamiyah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Manajemen seorang kepala madrasah sangat dibutuhkan dalam meningkatkan profesionalitas guru. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan disebuah instansi. Dalam hal ini, instansi yang dimaksud adalah Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El Islamiyah Tembilahan Kota.

Dari penelitan yang penulis lakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Fakta manajemen

Hasil analisis terhadap data penelitian menunjukkan bahwa kualitas manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesional guru mayoritas informan menyatakan berkualitas menengah atau sedang yakni 51,76%. Sedangkan responden yang menyatakan berkualitas tinggi sebesar 22,12%, dan yang menyatakan berkualitas rendah sebesar 25,67%. Berdasarkan data ini, maka dapat ditarik kesimpulan pertama yang menjawab rumusan masalah pertama dan mencapai tujuan penelitian pertama yakni: Kualitas manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesional guru Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Kabupaten Indragiri Hilir dikategorikan berkualitas menengah atau dalam sebutan lain berkualitas sedang.

2. Upaya manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesional guru Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Kabupaten Indragiri Hilir sehingga hanya mencapai kategori menengah atau sedang adalah: Faktor yang mendukung adalah (a) Tingkat pendidikan Kepala Madrasah; (b)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

Motivasi berprestasi Kepala Madrasah, dan (c) Tingkat pendidikan guru. Sedangkan faktor penghambat adalah (a) Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah, (b) Kualitas administrasi madrasah, dan (c) Kualitas sarana dan prasarana.

3. Hasil manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru

Hasil manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan professionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El Islamiyah yaitu a) meningkatnya semangat kerjasama antar guru, b) mengikutsertakan guru dalam pelatihan, c) meningkatnya kesejahteraan guru.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka pada bagian ini akan disampaikan implikasi yang berhubungan dengan kajian tesis ini, yaitu

1. Kepala madrasah dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan evaluasi agar terciptanya pendidikan yang berkualitas sesuai dengan harapan dan cita-cita
2. Guru dapat menjadikan penelitian ini sebagai tolok ukur dalam mengembangkan pembelajaran agar terciptanya suasana belajar dengan sikap professional

C. Rekomendasi

Setelah melakukan penelitian dan penulisan tesis ini, serta mengkaji data-data yang ada, maka berikut ini akan diajukan beberapa pemikiran sebagai masukan yang menurut pendapat peneliti diharapkan berguna untuk meningkatkan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan professionalitas guru antara lain:

1. Bagi Kepala Madrasah

- a. Hendaknya terus selalu berupaya untuk meningkatkan professionalitas guru dalam berbagai hal. Salah satu diantaranya yaitu dengan cara selektif dalam menerima guru di madrasah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi

- b. Selalu aktif dalam melakukan supervisi agar terciptanya insan yang berkualitas

2. Bagi Guru

- a. Berupaya meningkatkan kemampuan dalam berbagai hal
- b. Selalu berkonsultasi terkait permasalahan yang berhubungan dengan proses pembelajaran

3. Bagi Insan Akademis

Seorang akademis harus menjadi yang terdepan dalam menjawab permasalahan manajemen dalam meningkatkan profesionalitas guru, sehingga pendidikan di Indonesia akan semakin maju dengan pesat.

Peneliti berharap kepada akademisi selanjutnya untuk dapat melakukan kajian serta penelitian yang berkaitan dengan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru. Hal ini diharapkan sebagai bentuk pemikiran dan kepedulian akademisi terhadap fenomena yang terjadi di masyarakat.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan masukan antara lain: bagi kepala madrasah hendaknya terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dan selalu melakukan supervisi demi terciptanya pendidikan yang berkualitas unggul. Bagi guru, hendaknya terus giat dalam meningkatkan kemampuan sesuai bidangnya.

E. Penutup

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT atas petunjuk dan ridha-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menghadapi rintangan dan hambatan dalam penelitian. Hanya do'a yang dapat penulis sampaikan atas segala pengorbanan yang diberikan, semoga Allah SWT membalas kebaikan tersebut dengan pahala dan syurga-Nya.

Penelitian tesis yang berjudul "manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

El-Islamiah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir” ini telah selesai penulis susun mulai dari bab satu sampai dengan bab lima, dan telah diketahui hasil dari penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan mungkin terdapat kesalahan dan kekhilafan dalam penulisan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik konstruktif dari seluruh pembaca guna penyempurnaan tesis ini di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap semoga apa yang dihasilkan dari penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi suatu nilai ibadah dihadapan Allah SWT. Amin Ya Robbal Alamin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

DAFTAR PUSTAKA

- _____, *Menjadi Kepala Sekolah yang Professional*, Bandung: Rosda Karya, 2015
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar: Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Baharun, Hasan. *Penilaian Berbasis Kelas Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah*, Jurnal Modeling, Jurnal Program Studi PGMI, STITNU Al-Hikmah Mojokerto, Volume 3, Nomor 2, 2016,
- Baryanto, "Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di MTS Nurul Kamal Kabupaten Rejang Lebong", Jurnal Studi Manajemen Pendidikan vol. 1, no 02, (2017).
- Bogdan, Re., dan Taylor, *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, Terjemahan oleh Arief Furhan, Surabaya: Usaha Nasional, 1992
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2000
- F Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007
- F Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007.
- F Mzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisa Data*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- G. Lodico, Marguerite. *Methods in Educational Research*, San Francisco: Jossey-Bass, 2010.
- Gibson, JL, John M. Ivancevch, and JH. Donnely, Jr, *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*, Terjemahan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga, 1997
- H.A. Tilaar, *Standarisasi Pendidikan Nasional*, Jakarta: Gramedia, 2004
- Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Bumi Aksara, 2006

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jambi

- Hamzah, *Tugas Guru dalam Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Hendiyat Seotopo dan Wasty Soemanto, *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 2002
- Idwan Roshid, Supomo Kandar, dan Sowiyah, *Implementasi Pembinaan Kinerja Guru*, Jurnal FKIP Universitas Lampung, Vol 1 No. 1, 2013
- Fitri Khoirul Ahmadi, *Manajemen Pengembangan Profesionalisme*, Tesis, Program Pascasarjana UIN Malang, 2005
- Imron, Ali. *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Jaya, 2010
- Irfan, Muhammad. "Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Akidah Akhlak di MI Muhammadiyah Kartasura", *Journal of Islamic Education Management* Vol. 2 No. 2 (2021), 222. <https://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem>
- Irien Violinda Anggraini, *Pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (Survey Terhadap Kinerja Dosen)*, Pekanbaru: UIN Suska Riau, 2014
- J. Tracy, Sarah. *Qualitative Research Methods*, USA : Wiley, 2020.
- Jamaludin Idris, *Analisis Kritis Mutu Pendidikan* Yogyakarta: Suluh Press, 2005.
- Kejarcita, "10 Contoh Pelatihan Pembelajaran Guru agar Professional, (18 Mei 2021), <https://blog.kejarcita.id/10-contoh-pelatihan-guru/>
- Kompas, "Apa Itu Manajemen: Pengertian, Fungsi, dan Tujuannya", diakses pada 04 Oktober 2022, <https://money.kompas.com/read/2022/02/09/072757826/apa-itu-manajemen-pengertian-fungsi-dan-tujuannya?page=all>
- Masditou."Manajemen Pembiayaan Pendidikan Menuju Pendidikan yang Bermutu," *Jurnal ANSIRU PAI* Vol. 1 No. 2. (2017):121, <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/ansiru/article/view/1518>
- Modul 1 Bahan Ajar Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG), 2013

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Mohammed Saad Al-Yahya dan Norsiah binti Mat, *Evaluation of Effectiveness of Training and Development; The Kirkpatrick Model*, Asian Journal of Business and Management Sciences, Vol. 2 No. 11, 2014

Mulyasa, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013

Munthe, Elisabeth. *Pentingnya Penguasaan Iptek Bagi Guru di Era Revolusi 4.0*, Prosiding Seminar Nasional Teknologi Pendidikan Pascasarjana UNIMED, 2019

Mustari, Mohamad. *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015

Mustika, Pupah. *Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru terhadap Disiplin Kerja di MTs se-Kecamatan Banyuresmi Kabupaten Garut*, Jurnal Pendidikan Universitas Garut Fakultas Pendidikan Islam dan Keguruan Universitas Garus ISSN: 1907-932X. 2017

Naceur Jabnoun, *Islam and Management*, edition 2, Riyadh: IIPH, 2008

Nel Noddings, *Philosophy of Education*, USA: Westview Press, 1995

Noorjannah, Lilies. *Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Penulisan Karya Tulis Ilmiah Bagi Guru Profesional Di SMA Negeri 1 Kauman Kabupaten Tulungagung*, Jurnal Humanity, Universitas Muhammadiyah Malang, Vol. 10 No.1, 2014

Norman K. Denzin and Lincoln. *The Lanscape of Qualitative Research*, London: Sage Publication, 2003

Nurdin, Diding dan Imam Sibaweh. *Pengelolaan Pendidikan dari Teori Menuju Implementasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2017

Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2016

Rahman. Arif, "Kepala Sekolah Sebagai Inovator Dalam Pendidikan", Dosen Jurusan Pendidikan Elektro FT dan Pascasarjana Unimed, 3,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

<http://digilib.unimed.ac.id/627/1/Kepala%20sekolah%20sebagai%20inovator%20dalam%20pendidikan%20.pdf>

- Ramayulis, *Profesi dan Etika Keguruan*, Jakarta: Kalam Mulia, 2013.
- Ria Fitria Rohmah, Binti Maunah, *Evaluasi Terhadap Pembinaan Kinerja Guru*, Jurnal Joiem, IAIN Kediri, Volume 1 Nomor 2, 2020,
- Richard M. Steer, *Managing Effective Organization: an Introduction*, Boston: Kent Publishing Company a Division of Wadsworth, 1985
- Rohiat, *Manajemen Sekolah*, Yogyakarta: Refika Aditama, 2012.
- Sanafiah Faisal, *Penelitian Kualitatif. Dasar-Dasar dan Aplikasi*, Malang: Yayasan Asah-Asih dan Asuh, 2016
- Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar*, Depok: Rajagrafindo, 2018.
- Setiawan, Abdi, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," Jurnal Al-Idarah, Manajemen Pendidikan Isla, STIT Pringsewu, Volume 6 Nomor 1 (2021)
- Shabir U. M, *Kedudukan Guru Sebagai Pendidik*, Jurnal Auladuna Vol.2, No 2, Desember 2015.
- Spradley, *Partisipant Obsevation*, New York: Renehard and Winstron, 1980
- Sudarwan, Danim. *Menjadi Peneliti Kualitatif. Ancangan metodologi, Presentase, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula bidang Ilmu-ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*, Bandung: Pustaka Setia, 2002
- Sudjana, Nana, dkk. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, cetakan ke-17, Bandung: Sinar Baru Algensindo 2014
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitattif, R dan D)*, Bandug, Alfabetta, 2011
- Sukirman, Hartati dkk., *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: FIP IKIP, 2008
- Jamaludin Idris, *Analisis Kritis Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Suluh Press, 2005
- Suparlan, *Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dari Teori sampai dengan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011

Ubay. Pengertian Siswa Secara Umum dan Para Ahli <https://www.masterpendidikan.com/2017/03/pengertian-siswa-secara-umum-dan-para-ahli.html>. diakses pada 22 Desember 2019 pukul 21.01 Wib

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang SISDIKNAS 2003, Jakarta: Sinar Grafika, 2006

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016

Waryono, *Menjadi Guru Profesional melalui Penyusunan Karya Inovasi*, Widya Swara LPMP D.I. Yogyakarta, 2015

Wawan Kurniawan, *Pembinaan Guru oleh Pengawas Sekolah*, Jurnal Penelitian Tindakan Sekolah dan Kepengawasan Vol. 1, No. 2, Oktober 2014.

Yeni Puspitasari, "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru", Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, volume nomor 1 (Januari-Juni 2021), <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/4036/3921>

Zahiq, M. "Judul Manajemen Kepala Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru" Jurnal Al-Idaroh-Volume 6 Nomer 1 (Maret 2022), 123, <https://jurnal.stituwjombang.ac.id/index.php/al-idaroh/article/view/398/251>

CURRICULUM VITAE

Informasi Diri



M. Efendi dilahirkan di Enok, Kelurahan Enok Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau pada 24 Juli 1981. Putra dari Bapak Samiron dan ibu Rokati.

Riwayat Pendidikan

Memperoleh Sarjana Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Auliaurrasyidin dengan Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah pada tahun 2004. Ijazah Madrasah Aliyah (MA) diperolehnya pada 2001 dari Madrasah Aliyah Enok, pada tahun 1998 menyelesaikan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri Enok, sedangkan ijazah Sekolah Dasar diperolehnya pada tahun 1995 di SDN 008 Enok.

Pengalaman Kerja

Penulis saat ini merupakan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Samiatul Jariyah Tembilahan.

CATATAN LAPANGAN

CATATAN LAPANGAN I

Informasi yang didapat merupakan pengalaman langsung yang penulis peroleh dari narasumber. Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah memang benar-benar telah dilakukan. Sehingga, koordinasi antara guru dan pimpinan madrasah tampak sangat baik.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan selama 3 bulan, peneliti menemukan adanya sebuah fakta bahwa kepala MTs Sa'adah El-Islamiyah telah berupaya keras untuk selalu meningkatkan profesionalitas guru. Ada berbagai hal yang dilakukan oleh kepala madrasah. Diantaranya adalah dengan adanya pengikutsertaan guru dalam berbagai pelatihan.

Hal senada juga disampaikan oleh guru yang berkenan untuk peneliti wawancarai. Beliau mengatakan bahwa kepala madrasah memang berupaya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam memberikan yang terbaik untuk peserta didik. Beliau juga menyampaikan, selain adanya pelatihan, kepala madrasah juga selalu memberikan masukan serta motivasi bagi tenaga pendidik.

CATATAN LAPANGAN II

Berbagai upaya yang telah dilakukan oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah tampaknya mulai memberikan hasil. Dengan berbagai program yang telah diberikan, kepala madrasah juga memberikan yang terbaik untuk tenaga pendidiknya. Seperti memberikan kesejahteraan kepada para pendidik yang telah memberikan kontribusinya kepada peserta didik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

PEDOMAN WAWANCARA

KEPALA MADRASAH

1. Bagaimana pembinaan internal yang bapak lakukan terhadap para guru di Madrasah ini?
2. Apa yang bapak lakukan dalam memberikan motivasi kepada guru agar lebih kompeten sesuai bidangnya?
3. Apakah bapak juga menganjurkan para guru untuk membuat inovasi dalam pembelajaran?
4. Kapan bapak memberikan pembinaan inovasi pembelajaran kepada para guru?
5. Bagaimana pandangan bapak terhadap koordinasi antar guru di madrasah ini?
6. Apa dampak Covid-19 terhadap komunikasi bapak kepada para guru?
7. Apa yang bapak lakukan dalam memberikan kesejateraan kepada guru?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

GURU

1. Apakah selama ini ada kegiatan magang yang diberikan oleh madrasah kepada para guru?
2. Apakah selama ini kepala madrasah telah memberikan motivasinya kepada guru?
3. Bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru?
4. Apakah covid-19 memberikan dampak signifikan terhadap komunikasi antara guru dan kepala madrasah?
5. Bagaimana kontribusi kepala madrasah terhadap tingkat kesejahteraan guru?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

DOKUMENTASI



@ Hak cipta n

uddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

@Hok_cipta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi



aifuddin Jambi