

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU UNTUK MENINGKATKAN
MUTU PENDIDIKAN DI MA HIDAYATUL MUBTADIIN TASIKMADU
LOWOKWARU - MALANG**

TESIS

OLEH:

YULI DWI INDAHWATI

NIM. 15711018



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA
MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU UNTUK MENINGKATKAN
MUTU PENDIDIKAN DI MA HIDAYATUL MUBTADIIN TASIKMADU
LOWOKWARU - MALANG**

Tesis
Diajukan kepada
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
menyelesaikan Program Magister
Manajemen Pendidikan Islam

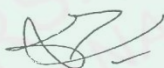
OLEH
YULI DWI INDAHWATI
NIM. 15711018

**PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin Tasikmadu Lowokwaru Kota Malang” telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang, 29 November 2017
Pembimbing I



Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag.
NIP. 197204202002121003

Malang, 29 November 2017
Pembimbing II



Dr. Muh. Hambali, M. Ag.
NIP. 197314042014111003

Malang, 29 November 2017
Mengetahui,
Ketua program Magister Manajemen Pendidikan Islam



Dr. H. Wahidmurni, M. Pd. Ak
NIP. 196608251994031002

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin Tasikmadu Lowokwaru Kota Malang” telah diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 03 Januari 2018,

Dewan Penguji:

Dr. H. Fadil SJ, M. Ag.
NIP. 196512311992031046

Ketua

Dr. Zaenul Mahmudi M. A.
NIP. 197306031999031001

Penguji Utama

Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag.
NIP. 197204202002121003

Anggota

Dr. Muh. Hambali, M. Ag.
NIP. 197314042014111003

Anggota

Mengetahui
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. H. Mulvadi M.Pd.I.
NIP. 195507171982031005

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YULI DWI INDAH WATI

NIM : 15711018

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Penelitian : Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin Tasikmadu Lowokwaru Kota Malang.

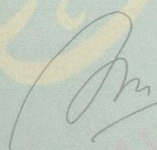
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka bersedia di proses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Batu, 03 Januari 2018

Hormat saya,



Yuli Dwi Indahwati

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Yang Maha Agung atas limpahan nikmat kasih sayang-Nya kepada kami, sehingga kami masih mampu menimba sedikit ilmu yang telah menetes ke dunia ini dan penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin Tasikmadu Lowokwaru Kota Malang”.

Shalawat serta salam mudah-mudahan senantiasa tercurah kepangkuan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari lembah kegelapan menuju zaman yang terang benerang yakni agama islam. Dengan selalu mengikuti dan menjalankan ajaran beliau, semoga kita termasuk umatnya yang kelak mendapatkan syafa’atul ‘udzma fi yaum al makhsyar.

Tentu dalam penulisan tesis ini penulis selesaikan atas bantuan semua pihak, oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati perkenankan penulis untuk mengucapkan rasa trimakasih kepada:

1. Khususnya untuk Orang tuaku serta keluargaku, Ayah dan Ibu terimakasih banyak atas semuanya, mulai dari biaya, doa, dukungan, motivasi, saran dan lain-lain. Yang berperan penting dalam penulisan tesis ini semuanya ada di Ayah dan Ibu.
2. Direktur Pascasarjana UIN Maliki Malang.
3. Ketua Prodi MPI UIN Maliki Malang.

4. Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag dan Dr. Muh. Hambali, M. Ag selaku dosen pembimbing penulis, yang telah sabar membimbing dalam penyelesaian tesis ini mulai awal hingga selesai.
5. Kepala Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Malang beserta dewan guru dan staf karyawan yang telah berpartisipasi dan kerjasamanya dalam penelitian ini, yang telah mempermudah apa yang dilakukan dan diharapkan penulis.
6. Guru PAI Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin – Malang Drs. Saiful Arifin yang sebagai obyek penelitian ini, trimakasih atas doanya dan motivasinya.
7. Dan untuk mas Zaky terimakasih atas segalanya, tak kan ku lupakan atas kesabaran, bantuan, bimbingan beserta kasih sayangnya yang begitu berkesan di hidup ini, temen-temen MPI/A jangan ada kesalah pahaman, kita harus saling melengkapi antara satu dengan yang lain serta menerima kekurangan dan kelebihan di dalam persahabatan ini, “bersatu kita senang, bercerai kita sepi”.

Kurang lebihnya, nama-nama yang kami sebut di atas sangat berperan penting dalam mendukung terselesaikannya tugas tesis ini yang penelitiannya dilaksanakan di sekolah MA Hidayatul Mubtadiin - Malang. Atas kelemahan dan kekurangan penyusunan laporan tesis ini sekaligus mengundang berbagai pihak untuk memberikan kritik dan sarannya. Akhir kata dari kami, semoga apa yang kami susun ini bisa memberikan manfaat dan inspirasi bagi dunia pendidikan. Amin.

Wallahul Muwafiq Ila Aqwamit Thariq

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Batu, 03 Januari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

Lembar Sampul	i
Lembar Judul	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar Pernyataan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
Motto	xiv
Persembahan	xv
Abstrak	xvi

BAB I: PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	15
E. Orisinalitas Penelitian	16
F. Definisi Istilah.....	17
G. Sistematika Penulisan.....	19

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Tentang Kompetensi Profesional Guru	21
1. Pengertian Kompetensi Guru	21
2. Tujuan Pengembangan Profesional Guru.....	22
3. Karakteristik Kompetensi Profesional Guru	24
4. Macam-macam Kompetensi Profesional Guru	28
5. Strategi Pengembangan Profesional Guru	33

B. Konsep Mutu Pendidikan.....	39
1. Pengertian Mutu Pendidikan.....	39
2. Peran Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan.....	48
C. Strategi Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.....	51
1. Kompetensi Profesional Guru	53
2. Peningkatan Mutu Pendidikan	54

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	61
B. Latar Penelitian (Waktu dan Tempat).....	62
C. Data dan Sumber Data	62
D. Teknik Pengumpulan Data.....	63
1. Wawancara.....	64
2. Observasi	65
3. Dokumentasi	66
E. Teknik Analisis Data.....	66
F. Pengecekan Keabsahan Data.....	68

BAB IV: PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data	70
1. Sejarah Berdirinya	70
2. Visi dan Misi	70
3. Struktur Organisasi	71
4. Keadaan Kepala Sekolah dan Guru	72
5. Keadaan Siswa	75
6. Keadaan Sarana Prasarana	75
7. Ketenagaan	78
B. Hasil Penelitian	80
1. Langkah-langkah Pengembangan Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin	80
2. Kendala yang dihadapi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesional Guru di MA Hidayatul Mubtadiin	92
3. Model Pengembangan Kompetensi Profesional Guru	96

BAB V: PEMBAHASAN

A. Langkah-langkah Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru	105
1. Strategi Formal	105
2. Strategi Non Formal	110
B. Kendala-kendala yang dihadapi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Guru	113
1. Kendala pada upaya pengembangan kompetensi atau keterbatasan penguasaan IT di sekolah	113
2. Kurang kreatifnya guru dalam proses pembelajaran di kelas dan kurang banyaknya koleksi buku atau fasilitas sekolah	114
3. Secara administrasi pendidikan kurang adanya hasil karya ilmiah yang dibuat oleh guru-guru.....	116
C. Model Pengembangan <i>In-Service Education/In Service Training</i> dalam Meningkatkan Profesional Guru	117
1. Pendidikan dan pelatihan	119
2. Kegiatan selain pendidikan dan pelatihan	120

BAB VI: PENUTUP

A. Kesimpulan	122
B. Saran	123

Daftar Pustaka	125
-----------------------------	-----

Lampiran

Riwayat Hidup

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Jumlah Sumber Daya Guru MA Hidayatul Mubtadiin	12
Tabel 1.2: Persamaan dan Perbedaan Penelitian-penelitian yang Dilakukan.	16
Tabel 4.1: Keadaan Kepala Sekolah dan Guru	72
Tabel 4.2: Data siswa menurut kelas di MA Hidayatul Mubtadiin	75
Tabel 4.3: Perlengkapan Administrasi	75
Tabel 4.4: Perlengkapan Kegiatan Belajar Mengajar	76
Tabel 4.5: Jenis ruangan yang ada di MA Hidayatul Mubtadiin	76
Tabel 4.6: Kepala Sekolah, Guru Dan Tenaga Administrasi Menurut Ijazah	78
Tabel 4.7: Guru Dan Kebutuhan Guru Menurut Status Kepegawaian	79
Tabel 4.8: Keadaan Guru yang mengikuti kursus dan pelatihan	82
Tabel 4.9: Keadaan Guru yang telah mengikuti seminar	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 : Model Interaksi Analisis Data Miles dan Huberman	67
Gambar 3.2: Model triangulasi “sumber” pengumpulan data.....	69
Gambar 4.1: Struktur Organisasi	71
Gambar 4.2: Jumlah guru yang mengikuti pelatihan, seminar, dan MGMP.....	98
Gambar 4.3: Langkah- Langkah Kegiatan <i>In service training</i>	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Keadaan Kepala Sekolah dan Guru	127
Lampiran 2: Data siswa menurut kelas di MA Hidayatul Mubtadiin	130
Lampiran 3: Jenis ruangan yang ada di MA Hidayatul Mubtadiin	131
Lampiran 4: Kepala Sekolah, Guru Dan Tenaga Administrasi Menurut Ijazah	132
Lampiran 5: Guru Dan Kebutuhan Guru Menurut Status Kepegawaian	133

MOTTO

SEMAKIN BANYAK YANG KAMU BACA, SEMAKIN
BANYAK YANG KAMU TAHU. SEMAKIN BANYAK
YANG KAMU TAHU,
AKAN SEMAKIN SERING KAMU BELAJAR. SEMAKIN
BANYAK BELAJAR AKAN SEMAKIN BERILMU.
SEMAKIN BERILMU, MAKIN BANYAK RELASI.
SEMAKIN BANYAK RELASI MAKA AKAN SEMAKIN
MUDAH BAGI KITA UNTUK SEKEDAR MENGELILINGI
DUNIA INI.

PERSEMBAHAN

الحمد لله ربّ العالمين

Segala puji bagi Allah SWT
Sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan lancar.
Karya ini kupersembahkan untuk
Ayah dan Bundaku terkasih dan sayang yang menjadi
penyemangat disetiap hembus nafasku
dengan senantiasa mengirim doa yang tak
kunjung putus. Tak mampu ku membalasnya.
Beserta mas Zaky yang telah sabar membimbingku
serta sudi memberikan dukungan
dan kasih sayangnya kepadaku sehingga
aku bisa dengan semangat menyelesaikan tugas
akhir ini dengan baik.

ABSTRAK

Dwi, Yuli Indahwati, 2018. “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Ma Hidayatul Mubtadiin Tasikmadu Lowokwaru–Malang*”, Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing (1). Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag., (2). Dr. Muh. Hambali, M. Ag.

Kata Kunci: Strategi Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Guru, Mutu Pendidikan.

Guru merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Baik buruknya perilaku atau tata cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan. Zaman globalisasi ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih dan mengalami pertukaran yang sangat cepat. Profesionalisme dalam bidang tersebut sangat diharuskan, terutama profesionalisme guru. Dalam mewujudkan visi MA Hidayatul Mubtadiin tersebut tentunya ada peran Sumber Daya Guru yang profesional, sebagai penunjang yang mampu menyelenggarakan pendidikan secara utuh dan menyeluruh yang termuat serta dapat meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mendiskusikan secara mendalam strategi pengembangan profesional guru di Ma Hidayatul Mubtadiin dengan fokus pembahasan pada: 1) langkah-langkah strategi kepemimpinan Kepala Sekolah, 2) kendala yang dihadapi dalam mengembangkan kompetensi profesional, 3) model pengembangan kompetensi profesional guru yang disarankan ke depan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan cara perpanjangan keikutsertaan peneliti; teknik triangulasi dengan menggunakan berbagai sumber, teori, dan metode; dan ketekunan pengamatan. Informan penelitian yaitu kepala sekolah, waka kurikulum dan guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan yang pertama strategi formal yaitu guru ditugaskan oleh lembaga mengikuti pendidikan & latihan, yang kedua strategi non formal yaitu guru atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya. (2) Ada beberapa kendala yang dihadapi dalam mengembangkan kompetensi profesional guru yaitu kurang atau keterbatasan penguasaan IT di sekolah dan keterbatasan waktu, kurang kreatifitas guru dalam proses pembelajaran di kelas dan kurang banyaknya koleksi buku atau fasilitas sekolah, serta kurang adanya hasil karya ilmiah yang dibuat oleh guru-guru. (3) model yang dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya yaitu melalui program *in service training* atau *In service training*.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Guru berada di barisan terdepan dalam menciptakan mutu pendidikan. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang bermutu, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya.

Dalam menciptakan mutu pendidikan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya sangat dibutuhkan.¹ Guru merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Baik buruknya perilaku atau tata cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan. Tanpa adanya sumber daya guru yang profesional mutu pendidikan tidak akan meningkat.² Karena dalam pelaksanaan pendidikan sekolah sangat ditekankan adanya peningkatan mutu sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan mutu dapat diwujudkan melalui pelaksanaan pendidikan.

¹ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 40

² Buchari Alma, *Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 123

“Sejalan dengan hal itu, seperti yang tertera dalam UU RI no. 14 tahun 2005 Bab II Pasal 2 ayat (1) menyatakan: “guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”³

Istilah profesi berasal dari bahasa Inggris “*profession*” yang berakar dari bahasa Latin “*profesus*” yang berarti mengakui atau menyatakan mampu atau ahli dalam suatu bidang pekerjaan. Pekerjaan ini membutuhkan pendidikan akademik dan pelatihan yang panjang. Jadi, profesi sebagai suatu pekerjaan, mempunyai fungsi pengabdian pada masyarakat, dan ada pengakuan dari masyarakat.

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan.⁴ Tugas guru sebagai suatu profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada peserta didik.⁵

Guru memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta mampu untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan

³ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum....*, hlm. 134

⁴ Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm.15

⁵ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008), hlm.

profesi.⁶ Masalah kompetensi profesional guru merupakan salah satu dari kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan apapun.⁷

Zaman globalisasi ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih dan mengalami pertukaran yang sangat cepat. Profesionalisme dalam bidang tersebut sangat diharuskan, terutama profesionalisme guru. Guru yang peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Di sinilah tugas guru untuk senantiasa meningkatkan mutu pendidikan sehingga apa yang diajarkan jelas dan mampu diserap oleh peserta didiknya.⁸

Tugas dan peran guru dari hari kehari semakin berat, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat. Melalui sentuhan guru di sekolah, diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghadapi tantangan hidup dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi sekarang dan ke depan, sekolah (pendidikan) harus mampu menciptakan mutu pendidikan, baik secara keilmuan (akademis) maupun secara sikap mental. Oleh karena itu,

⁶ Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang GURU dan DOSEN, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm, 8-9.

⁷ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 34

⁸ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional....*, hlm. 3

menurut Louis V. Gerstner, Jr., dkk, dalam Kunandar, dibutuhkan sekolah yang unggul yang memiliki ciri-ciri: (1) kepala sekolah yang dinamis dan komunikatif dengan kemerdekaan memimpin menuju visi keunggulan pendidikan; (2) memiliki visi, misi dan strategi untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan jelas; (3) guru-guru yang kompeten dan berjiwa kader yang senantiasa bergairah dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara inovatif; (4) peserta didik yang sibuk, bergairah, dan bekerja keras dalam mewujudkan perilaku pembelajaran; (5) masyarakat dan orang tua yang berperan serta dalam menunjang pendidikan.⁹

Salah satu di antara beberapa tantangan globalisasi yang harus disikapi guru dengan mengedepankan mutu pendidikan menurut Kunandar adalah: perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat dan mendasar. Dengan kondisi ini peserta didik harus bisa menyesuaikan diri dengan responsif, arif dan bijaksana. Responsif artinya peserta didik harus bisa menguasai dengan baik produk iptek, terutama yang berkaitan dengan dunia pendidikan, seperti pembelajaran dengan menggunakan multimedia. Tanpa penguasaan iptek yang baik, maka peserta didik akan tertinggal dan menjadi korban iptek.¹⁰ Oleh karena itu, diperlukan perubahan paradigma (pola pikir) peserta didik, dari pola pikir tradisional menuju pola pikir profesional.

Sementara itu menurut Kunandar salah satu di antara beberapa paradigma baru yang harus diperhatikan adalah peserta didik mengikuti perkembangan ilmu

⁹ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum.....*, hlm. 37

¹⁰ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum,....* hlm. 38

pengetahuan dan teknologi yang mutakhir sehingga memiliki wawasan yang luas dan tidak tertinggal dengan informasi terkini. Peserta didik mempunyai visi ke depan dan mampu membaca tantangan zaman sehingga siap menghadapi perubahan dunia yang tak menentu yang membutuhkan kecakapan dan kesiapan yang baik.¹¹

Sekolah merupakan lembaga penentu dalam kiprah mutu pendidikan, karena dari deretan birokrasi yang terkait dengan mutu pendidikan, sekolah sebagai pelaksana dari semua program pendidikan yang direncanakan dari tingkat pusat sampai ke tingkat operasional di sekolah. Maju mundurnya pendidikan sangat ditentukan oleh pelaksanaan yang ada di tangan para pendidik di sekolah. Oleh karena itu, dengan tanpa mengesampingkan pentingnya faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap mutu pendidikan, unsur pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah harus mendapat pengelolaan dan pengembangan secara optimal. Hal ini sejalan dengan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dengan dibuatnya berbagai kebijakan yang berkaitan dengan unsur ketenagaan di sekolah.

Kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang telah dibuat oleh pemerintah diantaranya dituangkan dalam UUD 1945, Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru/dosen, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Permendiknas No. 12 Tahun 2007 tentang Kompetensi Pengawas Sekolah, Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang

¹¹ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum*,.... hlm. 43

Kompetensi Kepala Sekolah, Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Kompetensi Guru, Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidik dan masih banyak lagi kebijakan-kebijakan pemerintah yang ditujukan untuk pengembangan pendidikan.

Kebijakan-kebijakan tersebut sangat penting adanya sebagai dasar untuk melaksanakan berbagai kegiatan pendidikan di sekolah. Namun perlu disadari bawa keberhasilan dalam mencapai mutu pendidikan, kuncinya tetap ada di sekolah. Selengkap apapun ketentuan pemerintah untuk mengembangkan pendidikan, tetapi tanpa adanya pelaksanaan program-program pendidikan di tingkat sekolah maka kebijakan-kebijakan tersebut akan menjadi kurang berarti bagi perkembangan pendidikan. Oleh karena itu, sebagai kelanjutan dan merupakan kebijakan operasional yang sangat penting adalah adanya pelaksanaan yang baik di tingkat sekolah. Hal ini pun tentunya berkaitan dengan kebijakan Sekolah yang merupakan hasil kesepakatan bersama semua *stakeholders* pendidikan di lingkungan sekolah yang berkenaan dengan tata aturan dalam melaksanakan proses pembelajaran maupun segala hal yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan sekolah dalam menjalankan fungsinya.

Kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada di tangan para pendidik pada lembaga tersebut. Dengan demikian jelaslah masalah peningkatan mutu pendidikan sangatlah penting untuk diperhatikan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas secara rinci telah dituangkan dalam PP 19 Tahun 2005 pasal 28 dan pasal 29 mengenai kualifikasi akademik dan kompetensi yang harus dipenuhi sebagai

Guru. Kompetensi yang harus dipenuhi mencakup 4 kompetensi yaitu : a. Kompetensi pedagogik; b. Kompetensi kepribadian; c. Kompetensi profesional; dan d. Kompetensi Sosial. Ketentuan yang lebih terperinci lagi dijabarkan dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 yaitu tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Mengenai tugas guru dijelaskan dalam UU No 14 Tahun 2005 pasal 1 sebagai berikut :”Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik”.¹² Ketentuan ini tentu menjadi acuan bagi para Guru yang menyangkal gelar dan layak dengan setatus sebagai tenaga profesional.

Perlu disadari pula bahwa untuk dapat berlangsungnya kegiatan pendidikan di sekolah, unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran pelaksanaan program-program sekolah tergantung kepada orang-orang yang melaksanakannya. Dengan demikian, hal tersebut harus betul-betul disadari oleh semua personil sekolah, sehingga dengan segala kemampuannya dengan bimbingan seorang Guru akan terus berupaya membimbing peserta didik yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Semua personil yang ada di sekolah harus memegang prinsip seperti yang dikemukakan oleh Hari Suderadjat bahwa :

“Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas yang berupa gedung, perlengkapan, alat kerja, metode-metode kerja, dan dukungan masyarakat akan tetapi apabila peserta didik belum mampu menjalankan program

¹² Edward Sallis, Alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi. 2006. *Total Quality Management in Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*. Jogjakarta : IRCiSoD hlm. 45

sekolah itu, maka akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan yang dikemukakan”.¹³

Personalia atau tenaga kependidikan yang dimaksud di sini adalah semua orang yang tergabung untuk bekerja sama pada suatu sekolah untuk melaksanakan tugas-tugas dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Personalia atau tenaga kependidikan di sekolah meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha, dan pekebun (*office boy*). Agar kegiatan-kegiatan di sekolah berlangsung secara harmonis maka semua personel yang ada itu harus mempunyai kemampuan dan kemauan, serta bekerja secara sinergi dengan melaksanakan tugasnya masing-masing secara sungguh-sungguh dengan penuh dedikasi.¹⁴

Mutu pendidikan masih menjadi persoalan utama dalam bidang pendidikan di Indonesia, baik di tingkat pendidikan tinggi maupun pendidikan dasar dan menengah. Saat ini mutu pendidikan di Indonesia semakin rendah, dikarenakan semakin banyaknya penduduk Indonesia setiap tahun selalu mengalami kenaikan yang tinggi, tetapi tidak diimbangi oleh keadaan negara Indonesia. Penyebab mutu pendidikan di Indonesia rendah : (1) Kurangnya sarana untuk belajar, walau pemerintah sudah memberikan sarana untuk belajar, tetapi masih banyak daerah-daerah terpencil yang belum diberi sarana belajar. Sehingga mutu pendidikan di daerah tersebut rendah, (2) Aturan-aturan yang sangat ketat, banyak sekolah-sekolah di Indonesia yang menerapkan aturan-aturan yang sangat ketat, sehingga peserta didik merasa tertekan, (3) Pengajaran hanya terpaku pada satu buku, kebanyakan sekolah-sekolah di Indonesia sistem pengajaran hanya terpaku pada

¹³ Hari Suderadjat. 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Bandung : Cipta Cekasa Grafika hlm : 29.

¹⁴ Mulyasa, E..2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya. hlm.55

satu buku, sehingga wawasan peserta didik hanya pada buku satu itu saja, (4) Cara pengajaran yang monoton, Guru-guru banyak yang pengajaran hanya monoton, sehingga menjadikan peserta didik sangat bosan, (5) Budaya mencontek, budaya mencontek sangat berkembang pesat di kalangan peserta didik, terutama saat ujian dan ulangan. Dari mencontek itu dapat menurunkan mutu pendidikan, karena peserta didik hanya ingin mendapat nilai yang tinggi tetapi tidak mau berusaha dengan cara belajar, (6) Kedisiplinan yang kurang, peserta zaman sekarang sangat meremehkan kedisiplinan, tidak patuh pada peraturan yang ada, (7) Guru yang tidak menanamkan diskusi, Guru hanya berceramah terus yang membuat peserta didik menjadi bosan, dan jarang mengajak siswa untuk berdiskusi. Sehingga peserta didik tidak terlalu memperhatikan, dan ngobrol sendiri, dan (8) Kemiskinan/ketidak mampuan orang tua untuk membiayai anaknya, banyak peserta didik di Indonesia yang ingin bersekolah untuk maju. Tetapi karena ketidak mampuan orang tua banyak peserta didik yang berprestasi tidak bersekolah dan hanya membantu orang tua untuk mencari uang.

Itulah yang menyebabkan mutu pendidikan di Indonesia rendah. Upaya ataupun cara peningkatan mutu pendidikan di Indonesia bisa dilakukan dengan cara memotivasi anak dengan bahasa yang komunikatif, peserta didik harus tekun belajar, metode pengajaran diubah sehingga proses pembelajaran tidak monoton mengakibatkan peserta didik jadi bosan di kelas, pemerintah juga harus memperhatikan dan mengembangkan pendidikan yang ada di Indonesia, dan peran guru yang profesional dan kompeten. Karena peran guru yang profesional

dan kompeten itu sangatlah penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Dari sekitar enam puluh guru di sekolah MA Hidayatul Mubtadiin mayoritas sudah Sarjana, baik itu Strata 1 maupun Strata 2. Karena itulah kompetensi profesional guru sudah dapat diandalkan, untuk meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.

Dengan kata lain untuk memperoleh pendidikan yang bermutu diperlukan manajemen sumber daya guru. Hal ini penting sekali karena semua sumber daya guru yang ada di sekolah jika tidak ada unsur ketenagaan yang bermutu sangat berat untuk dapat mencapai pendidikan yang bermutu.

MA Hidayatul Mubtadiin merupakan salah satu sekolah swasta di kota Malang yang berada di Kecamatan Lowokwaru. MA Hidayatul Mubtadiin terletak di jl. Kiyai Yusuf no.1 Tasikmadu Lowokwaru kota Malang yang berada di pusat keramaian, tempatnya strategis dan mudah dijangkau oleh kendaraan bermotor. Masyarakat sekitar merasa bangga apabila anaknya bersekolah di MA Hidayatul Mubtadiin, karena yang diterima untuk bersekolah di MA Hidayatul Mubtadiin tidak sembarang peserta didik, tetapi harus peserta didik yang mampu menjadi generasi Islam yang berkepribadian luhur (berakhlak mulia), cerdas, kreatif, trampil dan berwawasan luas serta mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, MA Hidayatul Mubtadiin sudah mendapat kepercayaan dari masyarakat sekitar bahwa sekolahan tersebut adalah

sekolah religius dan mampu menghasilkan lulusan yang berkepribadian luhur (akhlakul karimah).

Hidayatul Muftadiin didirikan oleh *Almagfurlah* KH. Agus Salim Mahfudz Yusuf (Gus Fud). Pertama kali Gus Fud mendirikan Pondok Pesantren Hidayatul Muftadiin sebagai cikal bakal berdirinya Hidayatul Muftadiin yang didirikan pada tahun 1972. Pada awal berdirinya Pondok Pesantren Hidayatul Muftadiin merupakan Pondok Salaf yang hanya dihuni oleh sembilan orang santri dengan menempati rumah pengasuh yang cukup sederhana sebagai tempat tinggal para santrinya (*pondokan*). Atas kesabaran dan kegigihan *Al-Maghfurlah* KH Agus Salim Mahfud Yusuf mendirikan Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Hidayatul Muftadiin. Dasar tujuan didirikan Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Hidayatul Muftadiin adalah membantu masyarakat untuk mendapatkan pendidikan formal yang sesuai dengan kemajuan zaman.

Hidayatul Muftadiin mempunyai visi menyelenggarakan pendidikan berwawasan keislaman yang *salafy* dengan manajemen modern *kholafy*. Sedangkan misi YPI Hidayatul Muftadiin adalah mengembangkan nilai-nilai keislaman *ahlussunah wal jamaah* melalui pendidikan formal yaitu Madarasah Aliyah (MA) lembaga pendidikan yang peneliti pilih sebagai tempat penelitian.

Dalam Mewujudkan visi MA Hidayatul Muftadiin tersebut tentunya ada peran Sumber Daya Guru yang profesional, sebagai penunjang yang mampu menyelenggarakan pendidikan secara utuh dan menyeluruh yang termuat serta dapat meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Muftadiin. Kepala

Madarasah (KepMa) MA Hidayatul Muftadiin yaitu Sugeng Hariyono, M. Pd menyatakan bahwa :

“Saat ini Hidayatul Muftadiin memiliki 60 guru. Serta MA Hidayatul Muftadiin merekrut guru dengan pendidikan minimal Sarjana atau S1. Dan kami berharap MA Hidayatul Muftadiin dapat memanfaatkan aturan baru terkait guru ber NIDK. Tentu kami akan ikuti aturan Kemristekdikti, karena aturan guru ber NIDK sebenarnya menguntungkan MA Hidayatul Muftadiin. Karena MA Hidayatul Muftadiin sendiri memiliki 3 jurusan pendidikan yaitu IPA (Ilmu Pengetahuan Alam), IPS (Ilmu Pengetahuan Sosial), dan Bahasa”.¹⁵

Dari segi sumber daya Guru, kekuatan sumber daya Guru MA Hidayatul Muftadiin dapat dilihat dari meningkatnya mutu Sumber Daya Guru MA Hidayatul Muftadiin khususnya dalam dua tahun terakhir sebagaimana dapat dilihat pada data bagian kepegawaian MA Hidayatul Muftadiin berikut.

Tabel 1.1: Jumlah Sumber Daya Guru MA Hidayatul Muftadiin 2016 – 2017
(Sumber Data : Bagian Kepegawaian MA Hidayatul Muftadiin)

No	Latar Belakang Pendidikan Guru	Tahun 2016	Tahun 2017
1	Strata 1	39 (76%)	34 (56%)
2	Strata 2	12 (24%)	26 (44%)
Jumlah Guru		51	60

Dari tabel di atas, dapat dipahami bahwa pada tahun 2016 jumlah Guru MA Hidayatul Muftadiin adalah sebanyak 51 orang dengan latar belakang pendidikan jenjang S1 sebanyak 39 Guru (76%), S2 sebanyak 12 Guru (24%). Pada tahun 2017 jumlah Guru 60 guru dengan latar belakang jenjang pendidikan S1 sebanyak 34 Guru (56%), S2 sebanyak 26 Guru (44%). Dalam artian peningkatan kompetensi guru meningkat 20% untuk pendidikan S2 dari tahun 2016 sampai tahun 2017.

¹⁵ Hasil wawancara dengan Sugeng Hariyono, M. Pd, pada tgl 26 Juli 2017, jam 09.00 WIB

Data di atas menunjukkan bahwa jumlah dan mutu guru di MA Hidayatul Mubtadiin semakin meningkat. Hal itu terbukti dengan komposisi Guru dengan latar belakang jenjang pendidikan Strata 1 semakin menurun, sebaliknya Guru dengan latar belakang Strata 2 semakin meningkat. Semakin meningkatnya ini diharapkan mampu membawa MA Hidayatul Mubtadiin bersinergi meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang kami teliti.

Dengan demikian kepala sekolah harus mempunyai strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan yang ada di Yayasan Pendidikan Islam MA Hidayatul Mubtadiin tersebut. Peneliti memilih LPI ini dikarenakan : (1) Peneliti ingin mengetahui bahwasannya strategi guru yang profesional dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut, (2) Kurangnya sarana dan prasarana yang belum mendukung adanya peningkatan mutu pendidikan, dan (3) Peneliti sendiri adalah salah satu Mahasiswi PKL (Praktek Kerja Lapangan). Berdasarkan dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Hidayatul Mubtadiin Tasikmadu Lowokwaru - Malang”**.

B. Fokus Penelitian

Permasalahan penelitian yang berkaitan dengan strategi pengembangan kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin Tasikmadu Lowokwaru - Malang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana langkah-langkah strategi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi dalam mengembangkan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin?
3. Bagaimana model pengembangan kompetensi profesional guru yang disarankan ke depan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang ditarik penulis di atas, maka dapat ditemukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui langkah-langkah strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin.
2. Mengetahui kendala yang dihadapi dalam mengembangkan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin.
3. Bagaimana model pengembangan kompetensi profesional guru yang disarankan ke depan untuk meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin.

D. Manfaat Penelitian

Sedangkan kegunaan dari penelitian baik secara teoritis maupun praktis diuraikan sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih pemikiran bagi pengembangan teori-teori yang ada. Di samping itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi dunia pendidikan dalam mengembangkan konsep dan teori ilmu pendidikan khususnya teori-teori ilmu pengembangan kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Manfaat secara praktis:

- a. Bagi lembaga pendidikan: Sebagai sumbangsih pemikiran bagi semua guru di MA Hidayatul Mubtadiin dalam meningkatkan kompetensi profesional sehingga tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik.
- b. Bagi penelitian: Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut.

E. Orisinalitas Penelitian

Originilitas penelitian dicantumkan untuk mengetahui perbedaan obyek penelitian yang terdahulu sehingga tidak terjadi penjiplakan karya dan lebih mudah untuk memfokuskan apa yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun beberapa hasil studi penelitian yang relevansi dengan penelitian ini antara lain:

“Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Implementatif di SMA Negeri 2 Sragen)” oleh Husni Bawafi.

“Pengembangan Sumber daya Manusia Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang” oleh Misbah Munir. dan Manajemen Strategik Peningkatan Mutu Pendidik (Studi Multikasus di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tlogo Blitar dan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Talun Blitar)” oleh Siti Mardiyatul Khoiriyah.

Dari ketiga penelitian di atas dapat diketahui secara rinci tentang persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 1.2: Persamaan dan Perbedaan Penelitian-penelitian yang Relevan dengan Penelitian yang Dilakukan.

No	Peneliti/ Tahun	Perbedaan	Persamaan	Originalitas Penelitian
1	Husni Bawafi (2010)	1. Efektivitas MSDM 2. Lokasi penelitian SMA Negeri 2 Sragen 3. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitik non statistic	1. Manajemen Sumber Daya Manusia	Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas manajemen mutu SDM dapat meningkatkan Mutu sekolah.
2	Misbah Munir (2011)	1. Fokus pada pengembangan SMD 2. Lokasi penelitian Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang	1. Penelitian kualitatif dengan metode pendekatan fenomenologi	Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan manajemen SDM dapat meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MAN 3 Malang.
3	Siti Mardiyatul Khoiriyah (2008)	1. Peningkatan mutu pendidik 2. Lokasi penelitian (Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tlogo Blitar dan Sekolah Menengah Atas	Meningkatkan kualitas pendidikan	Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Manajemen strategi dapat

		Negeri (SMAN) 1 Talun Blitar) 3. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis dengan rancangan studi multikasus.		meningkatkan mutu pendidik di SMA N 1 Talun Blitar.
--	--	---	--	---

F. Definisi Istilah

Untuk memudahkan dalam pembahasan ini, kiranya perlu lebih dahulu dijelaskan mengenai istilah yang akan dipakai untuk tesis yang berjudul “Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Hidayatul Muhtadiin Tasikmadu Lowokwaru Kota Malang”

1. Strategi

Strategi adalah ilmu siasat perang, muslihat untuk mencapai sesuatu.¹⁶

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan strategi adalah segala upaya atau rencana yang cermat yang akan dan sedang dilakukan oleh guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Muhtadiin.

2. Kompetensi Profesional guru

Kompetensi menurut Kepmendiknas 045/U/2002 adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab, yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.¹⁷

¹⁶ Pius A Partanto dan M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arkola, 1994) hlm. 727

¹⁷ Kunandar, *Guru professional...*, hlm. 52

Sedangkan profesional menurut Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.¹⁸

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan teknik mengajar yang sesuai yang dapat difahami oleh peserta didik, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan.¹⁹

Di dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa yang di maksud dengan 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.

Jadi kompetensi profesional guru dalam penelitian ini adalah aktivitas guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan standar kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yang telah ditetapkan dalam standar nasional pendidikan, dalam penguasaan akademik (mata pelajaran / bidang studi) secara luas dan mendalam yang diajarkan dan terpadu dengan kemampuan mengajarnya serta metode dan teknik mengajar yang sesuai yang dapat difahami oleh peserta didik, tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan.

¹⁸ Kunandar, *Guru profesional...*, hlm 45

¹⁹ Buchari Alma dkk, *Guru Profesional.....* hlm. 142

G. Sistematika Penulisan

Tata urutan tesis dari pendahuluan sampai penutup, dimaksudkan agar mudah bagi pembaca untuk mempelajari dan memahami isi dari tesis ini. Adapun yang menjadi masalah pokok adalah “Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin Tasikmadu Lowokwaru Kota Malang. Adapun kerangkanya adalah sebagai berikut:

1. Bagian awal meliputi:

Halaman judul, halaman pengajuan, persetujuan pembimbing, pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar bagan, daftar lampiran dan abstrak.

2. Bagian teks, terdiri atas:

Bab I : Pendahuluan, kemudian diuraikan menjadi beberapa sub bab yang meliputi: konteks penelitian, fokus penelitian, pembatasan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Kerangka Teori yang membahas tentang, (A) Konsep kompetensi profesional guru. (1) Pengertian kompetensi profesional guru, (2) Karakteristik kompetensi profesional Guru, (3) Macam-macam kompetensi guru. (B) Konsep Mutu Pendidikan. (1) pengertian Mutu Pendidikan, (2) Tujuan Sumber Daya Manusia khususnya Guru. (C) Strategi pengembangan kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Bab III : Metode penelitian sebagai pijakan untuk menentukan langkah-langkah penelitian, yang terdiri dari (A) pola atau jenis penelitian, (B) lokasi penelitian, (C) kehadiran peneliti, (D) sumber data, (E) prosedur pengumpulan data, (F) teknik analisis data, (G) pengecekan keabsahan temuan, (H) tahap-tahap penelitian.

BAB IV : Paparan hasil penelitian, terdiri dari (A) paparan data, (B) temuan Penelitian.

BAB V : Pembahasan.

BAB VI : Penutup, berisi (A) kesimpulan dan (B) saran

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Tentang Kompetensi Profesional Guru

1. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan".²⁰

Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan ketrampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dapat juga dikatakan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata. Jadi, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.²¹

²⁰ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2008) hlm. 25

²¹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional dan Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.23

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang kependidikan.²²

Dalam standar nasional pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.²³

Dari pemaparan di atas dapat difahami bahwa, yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam, serta membimbing peserta didik dengan memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

2. Tujuan Pengembangan Profesional Guru

Sebagaimana telah disinggung pada uraian-uraian terdahulu bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) penting untuk dilakukan pada suatu organisasi termasuk di sekolah. Hal ini mengingat urgensinya yang diperlukan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa adanya pengembangan guru mustahil akan terbentuk suatu kinerja yang baik dari para personil, dan sesuatu hal yang mustahil akan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Jadi, adanya Guru di sekolah bukanlah sesuatu hal yang dilakukan tanpa sebab dan tanpa tujuan. Berkenaan dengan masalah tujuan

²² Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara) hlm.15

²³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*...., hlm. 135

pengembangan Guru, Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan Guru diantaranya meliputi :

“(a) Meningkatkan produktivitas kerja. (b) Meningkatkan efisiensi. (c) Mengurangi kerusakan. (d) Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan. (e) Meningkatkan pelayanan yang lebih baik. (f) Moral karyawan lebih baik. (g) Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar. (h) Technical skill, human skill, dan managerial skill semakin baik. (i) Kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik. (j) Balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin besar. (k) Akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.”²⁴

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Hasibuan tersebut diatas, juga dikemukakan oleh Engkoswara bahwa tujuan pengembangan Guru meliputi tujuan umum dan khusus yang antara lain sebagai berikut:²⁵ Tujuan umum pengembangan Guru antara lain:

(a) Untuk mengembangkan keahlian atau keterampilan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih efektif. (b) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional. (c) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman seprofesi dan dengan pihak manajemen (pimpinan).

Tujuan pengembangan guru khususnya adalah:

tenaga non akademik sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai di mana kegiatan pengembangan ini ditujukan untuk memperbaiki efektivitas kerja dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Merujuk kepada pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa tujuan Guru adalah untuk membentuk kompetensi personil agar memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh lembaga, baik untuk kepentingan lembaga maupun kepentingan personil.

²⁴ Malayu Hasibuan S. P, *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah* Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara, hlm: 70

²⁵ Engkoswara. *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. Bandung:Yayasan Amal Keluarga. Hlm: 34

3. Karakteristik Kompetensi Profesional Guru

Ukuran keprofesionalan guru, secara sederhana ialah, apabila peserta didik bertambah gairah belajar, bila hasil belajar peserta didik meningkat, bila disiplin sekolah membaik, bila hubungan antara guru, orang tua, dan masyarakat menjadi erat. Pada dasarnya yang diharapkan dari guru ialah agar guru sendiri berkembang sebagai wujud atau personifikasi dari sejumlah karakteristik yang menggambarkan sikap dan perilaku keguruan.

Guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Tanpa mengabaikan kemungkinan adanya perbedaan lingkungan sosial kultural dari setiap institusi sekolah sebagai indikator, maka guru yang dinilai kompeten secara profesional apabila:

- a. Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- b. Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil.
- c. Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional) sekolah.
- d. Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.²⁶

Karakteristik guru tersebut agar lebih jelas perlu ditinjau dari berbagai segi diantaranya adalah:

- a. Tanggung jawab guru

Setiap guru harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan. Guru sebagai pendidik

²⁶ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara) hlm. 38

bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya sehingga terjadi proses konservasi nilai karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru. Guru akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya apabila dia memiliki kompetensi yang diperlukan untuk itu. Setiap tanggung jawab memerlukan sejumlah kemampuan dan setiap kemampuan dapat dijabarkan lagi dalam kemampuan yang lebih khusus, antara lain:²⁷

- 1) Tanggung jawab moral, yaitu setiap guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah, dalam arti memberikan bimbingan dan pengajaran kepada para siswa. Tanggung jawab ini direalisasikan dalam bentuk melaksanakan pembinaan kurikulum, menuntun para peserta didik belajar, membina pribadi, watak dan jasmaniah siswa, menganalisis kesulitan belajar, serta menilai kemajuan belajar para siswa.
- 3) Tanggung jawab guru dalam bidang kemasyarakatan, guru profesional tidak dapat melepaskan dirinya dari bidang kehidupan kemasyarakatan. Di lain pihak guru adalah warga masyarakatnya dan di pihak lain guru bertanggung jawab turut serta memajukan kehidupan masyarakat. Guru turut bertanggung jawab memajukan kesatuan dan persatuan bangsa, menyukseskan pembangunan nasional, serta menyukseskan

²⁷ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru*, hlm. 39

pembangunan daerah khususnya yang dimulai dari daerah di mana dia tinggal.

- 4) Tanggung jawab guru dalam bidang keilmuan, yaitu guru selaku ilmuwan bertanggung jawab dan turut serta memajukan ilmu, terutama ilmu yang telah menjadi spesialisasinya, dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

b. Fungsi dan peran guru

Fungsi dan peran guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah.²⁸ Untuk itu fungsi dan peran guru sebagai berikut:

- 1) Guru sebagai pendidik dan pengajar, peranan ini akan dapat dilaksanakan bila guru memenuhi syarat-syarat kepribadian dan penguasaan ilmu. Guru akan mampu mendidik dan mengajar apabila dia mempunyai kestabilan emosi, ingin memajukan siswa, bersikap realistis, bersikap jujur dan terbuka, peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki dan menguasai berbagai jenis bahan pelajaran, menguasai teori dan praktek kependidikan, menguasai kurikulum dan metodologi pengajaran.
- 2) Guru sebagai anggota masyarakat, yakni guru harus bersikap terbuka, tidak bertindak otoriter, tidak bersikap angkuh, bersikap ramah terhadap siapapun, suka menolong di manapun dan kapan saja, serta simpati dan empati terhadap pimpinan, teman sejawat dan para siswa. Agar guru mampu mengembangkan pergaulan dengan masyarakat, dia perlu

²⁸ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru*, hlm. 40

menguasai psikologi sosial. Khususnya mengenai hubungan antar manusia dalam rangka dinamika kelompok. Dan sebagai anggota masyarakat, guru harus memiliki keterampilan membina kelompok, ketrampilan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.

- 3) Guru sebagai pemimpin, peranan kepemimpinan akan berhasil apabila guru memiliki kepribadian, seperti: kondisi fisik yang sehat, percaya pada diri sendiri, memiliki daya kerja yang besar dan antusiasme, gemar dan dapat cepat mengambil keputusan, bersikap objektif dan mampu menguasai emosi, serta bertindak adil. Selain dari itu, guru harus menguasai ilmu tentang teori kepemimpinan dan dinamika kelompok, menguasai prinsip-prinsip hubungan masyarakat, menguasai teknik berkomunikasi, dan menguasai semua aspek kegiatan organisasi persekolahan.
- 4) Guru sebagai pelaksana administrasi, yakni guru akan dihadapkan kepada administrasi-administrasi yang harus dikerjakan di sekolah. Untuk itu, tenaga kependidikan harus memiliki kepribadian, jujur, teliti, rajin, menguasai ilmu tata buku ringan, korespondensi, penyimpanan arsip dan ekspedisi serta administrasi pendidikan lainnya.²⁹

Dari pemaparan di atas dapat diambil pemahaman bahwa karakteristik kompetensi profesional guru adalah guru mampu mengembangkan tanggung jawabnya dengan baik, guru mampu melaksanakan peran-perannya secara berhasil, guru mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan

²⁹ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru*, hlm. 42-44

nasional, serta guru patut dicontoh oleh peserta didik karena guru itu harus mempunyai perilaku yang dapat dicontoh oleh murid-muridnya dan warga sekolah, sehingga dengan adanya karakteristik kompetensi profesional itu, maka guru harus dapat mengelola aktivitas pendidikan dengan baik.

4. Macam-macam Kompetensi Guru

Di dalam Undang-undang guru dan dosen dijelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru meliputi:

a. Kompetensi profesional

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pada Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi Standar Nasional Pendidikan. Ruang lingkup kompetensi profesional guru sebagai berikut:

- 1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya.
- 2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- 3) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- 5) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
- 6) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- 7) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.

8) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.³⁰

Di dalam buku Wina Sanjaya yang berjudul strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan mengemukakan bahwa kompetensi profesional guru meliputi:

- 1) Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai, baik tujuan nasional, tujuan instisusional, tujuan kurikuler, dan tujuan pembelajaran.
- 2) Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar, dan lain sebagainya.
- 3) Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya.
- 4) Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran.
- 5) Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar.
- 6) Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.
- 7) Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.
- 8) Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang, misalnya paham akan administrasi sekolah, bimbingan, dan penyuluhan.
- 9) Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berfikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.³¹

Kompetensi profesional menurut Usman dalam buku Saiful Sagala yang berjudul kemampuan profesional dan tenaga kependidikan, meliputi:

- 1) Penguasaan terhadap landasan kependidikan, dalam kompetensi ini termasuk memahami tujuan, mengetahui fungsi sekolah di masyarakat.
- 2) Menguasai bahan pengajaran, artinya guru harus memahami dengan baik materi pelajaran yang akan diajarkan. Penguasaan terhadap materi pokok yang ada pada kurikulum maupun bahan pengayaan.
- 3) Kemampuan menyusun program pengajaran, mencakup kemampuan menetapkan kompetensi belajar, mengembangkan bahan pelajaran dan mengembangkan strategi pembelajaran.
- 4) Kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran.³²

³⁰ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru...*, hlm. 135

³¹ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm.18

³² Saiful Sagala. *Kemampuan Profesional*, hlm. 41

Dari pemaparan di atas, dapat difahami bahwa kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar.

b. Kompetensi sosial

Dalam Standar nasional pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d di kemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar.³³

Kompetensi sosial menurut Slamet PH dalam buku Saiful Sagala meliputi:

- 1) Memahami dan menghargai perbedaan (*respect*) serta memiliki kemampuan mengelola konflik dan benturan.
- 2) Melaksanakan kerjasama secara harmonis dengan kawan sejawat, kepala sekolah dan wakil sekolah, dan pihak-pihak terkait lainnya.
- 3) Membangun kerja tim (*teamwork*) yang kompak, cerdas, dinamis dan lincah.
- 4) Melaksanakan komunitas (tertulis, tergambar) secara efektif dan menyenangkan dengan seluruh warga sekolah, orang tua peserta didik, dengan kesadaran sepenuhnya bahwa masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab terhadap kemajuan pembelajaran.
- 5) Memiliki kemampuan memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap tugasnya.
- 6) Memiliki kemampuan mendudukkan dirinya dalam sistem nilai yang berlaku di masyarakat sekitarnya.
- 7) Melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (misalnya: partisipasi, transparansi, akuntabilitas, penegakan hukum, dan profesionalisme)³⁴

Jenis-jenis kompetensi sosial yang sekurang-kurangnya harus dimiliki oleh guru antara lain adalah:

- 1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat.

³³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*..., hlm. 173

³⁴ Saiful Sagala. *Kemampuan Profesional* ..., hlm. 38

- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik.
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.³⁵

c. Kompetensi pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, pada penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Di dalam RPP tentang guru dikemukakan bahwa, kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Penanaman wawasan atau landasan kependidikan
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik
- 3) Pengembangan kurikulum/silabus
- 4) Perancangan pembelajaran
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 7) Evaluasi Hasil Belajar (EHB)
- 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.³⁶

Menurut Slamet PH dalam bukunya Saiful Sagala yang berjudul kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan kompetensi pedagogik meliputi:

- 1) Berkontribusi dalam pengembangan KTSP yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarkan.

³⁵ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru...*, hlm.173

³⁶ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru...*, hlm. 75

- 2) Mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi (KD).
- 3) Merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus yang telah dikembangkan.
- 4) Merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas.
- 5) Melaksanakan pembelajaran yang pro-perubahan (aktif, kreatif, inovatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan).
- 6) Menilai hasil belajar peserta didik secara otentik.
- 7) Membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya pelajaran, kepribadian, bakat, minat, dan karir.
- 8) Mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru.³⁷

d. Kompetensi kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.³⁸

Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia, serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan Negara, dan bangsa pada umumnya.

Sehubungan dengan uraian di atas, setiap guru dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, bahkan kompetensi ini akan melandasi atau menjadi landasan bagi kompetensi-kompetensi lainnya. Dalam hal ini, guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi dan

³⁷ Saiful sagala. *Kemampuan Profesional*, hlm. 32

³⁸ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi*...., hlm. 117

yang paling penting adalah bagaimana dia menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik.

Guru sebagai teladan bagi peserta didik harus memiliki sikap dan kepribadian utuh yang dapat disajikan tokoh panutan idola dalam seluruh segi kehidupannya. Karena guru harus selalu berusaha memilih dan melakukan perbuatan yang positif agar dapat mengangkat citra baik dan kewibawaannya, terutama di depan murid-murinya. Kompetensi pribadi menurut Usman meliputi:³⁹

- a. Kemampuan mengembangkan kepribadian
- b. Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi
- c. Kemampuan melaksanakan bimbingan dan penyuluhan.⁴⁰

Kompetensi kepribadian terkait dengan penampilan sosok guru sebagai individu yang mempunyai kedisiplinan, berpenampilan baik, bertanggung jawab, memiliki komitmen, dan menjadi teladan.

5. Strategi Pengembangan Guru Profesional

Untuk dapat berlangsungnya kegiatan pendidikan di sekolah, unsur manusia merupakan unsur penting, karena kelancaran pelaksanaan program-program sekolah sangat ditentukan oleh orang-orang yang melaksanakannya.

Personalia atau tenaga kependidikan yang dimaksud di sini adalah semua orang yang tergabung untuk bekerja sama pada suatu sekolah untuk melaksanakan tugas-tugas dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Personalia atau tenaga kependidikan di sekolah meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha, dan pekebun (*office boy*). Agar

³⁹ Usman, *Kompetensi Pribadi Guru*.....hlm. 76

⁴⁰ Saiful sagala. *Kemampuan Profesional*, hlm. 34

kegiatan-kegiatan di sekolah berlangsung secara harmonis maka semua personel yang ada itu harus mempunyai kemampuan dan kemauan, serta bekerja secara sinergi dengan melaksanakan tugasnya masing-masing dengan sungguh-sungguh dengan penuh dedikasi. Untuk dapat terlaksananya kegiatan-kegiatan seperti itu diperlukan suatu pengelolaan dari kepala sekolah sebagai manajer pada satuan pendidikan.

Dengan jelas mengenai hal ini dikemukakan oleh Hari Suderadjat pada bukunya sebagai berikut :

“Kepala sekolah merupakan penanggung jawab pertama dan utama dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah bersama dengan guru-guru sebagai fasilitator dan motivator pembelajaran siswa. Kepemimpinan pendidikan kepala sekolah merupakan tumpuan keberhasilan manajemen sekolah.”⁴¹

Sejalan dengan pendapat di atas dikemukakan oleh E. Mulyasa (2006 : 151) bahwa

“Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah.”⁴²

Adapun hal-hal yang dikelola oleh Kepala sekolah tiada lain mengatur dan menetapkan program-program yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :⁴³

⁴¹ Hari Suderadjat. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. (Bandung : Cipta Cekasa Grafika). hal : 18.

⁴² E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung : Remaja Rosdakarya). hal: 151.

⁴³ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara) hlm. 25

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan personil sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan personil berdasarkan asas *the right man in the right place* dan *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan kebutuhan anggotanya di masa yang akan datang.
- e. Memonitor regulasi dan kebijakan-kebijakan pemerintah.

Dalam rangka melaksanakan manajemen profesional Guru di sekolah, E.

Mulyasa mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

“Pelaksanaan manajemen kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan kependidikan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan.”⁴⁴

Lebih jelasnya, unsur-unsur manajemen profesional Guru tersebut di atas oleh

E. Mulyasa diuraikan sebagai berikut:⁴⁵

a. Perencanaan

Perencanaan kependidikan dilakukan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik dari segi jumlah maupun mutunya sesuai dengan bidang kerja yang ada.

b. Pengadaan

Pengadaan kependidikan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga. Kegiatanannya melalui rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dimaksudkan untuk mencari calon sebanyak-banyaknya

⁴⁴ E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah....* hal:152.

⁴⁵ E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah....* hal : 153-158

yang memenuhi persyaratan, dan selanjutnya dilakukan pemilihan melalui seleksi.

c. Pembinaan dan pengembangan

Pembinaan dan pengembangan kependidikan dilakukan untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*.

d. Promosi dan mutasi

Promosi dilakukan dalam rangka menentukan calon pendidik maupun tenaga kependidikan menjadi anggota organisasi yang sah, yaitu melalui pengangkatan. Dengan promosi ini personel akan menjadi anggota yang sah disertai dengan hak dan kewajibannya sebagai tenaga kependidikan. Sedangkan mutasi dilakukan dengan tujuan agar personel yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja, memberikan prestasi kerja, menghilangkan kejenuhan yakni melalui pemindahan fungsi, dan tanggung jawab pada situasi yang baru.

e. Pemberhentian

Pemberhentian personel dapat terjadi atas permintaan sendiri, pemberhentian oleh dinas, dan pemberhentian karena sebab lain.

f. Kompensasi

Kompensasi yaitu balas jasa yang diberikan kepada personel. Kompensasi yang diberikan harus seimbang dengan beban dan prestasi kerja personel yang bersangkutan. Bentuk kompensasi ini dapat berupa gaji, tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan, dan sebagainya. Dengan adanya

kompensasi yang adil dan layak hal ini akan dapat mendorong semangat kerja dan dedikasi para personil sekolah.

g. Penilaian

Penilaian biasanya difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilai personel penting dilakukan dalam rangka pengambilan keputusan berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan. Hasil-hasil dari penilaian dimanfaatkan sebagai sumber data untuk perencanaan tenaga kependidikan, nasihat yang perlu disampaikan kepada personel, alat untuk umpan balik, salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan, dan bahan informasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tenaga kependidikan.

Guna memperoleh efektivitas dan efisiensi dalam pemberdayaan tenaga kependidikan tentu harus dilakukan secara profesional oleh *stakeholder*. Dalam melakukan upaya-upaya pemberdayaan tenaga kependidikan harus memperhatikan faktor-faktor yang sekiranya akan dapat meningkatkan kinerja para personel. Dengan kata lain bahwa hal-hal yang harus diperhatikan dalam upaya pemberdayaan tenaga kependidikan adalah segala unsur yang turut berpengaruh terhadap produktivitas kerja personel tenaga kependidikan. Hal-hal yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan harus diupayakan pengembangannya antara lain sebagai berikut :

- a. Sikap mental profesional Guru. Untuk memperoleh sikap mental yang diharapkan harus diupayakan melalui pemberian motivasi, pembinaan disiplin, dan penanaman etika kerja.
- b. Tingkat pendidikan. Dengan pengembangan pendidikan para personel diharapkan akan memperluas wawasan, pengetahuan, dan keterampilan, serta sikap profesionalisme.
- c. Penghargaan (*reward*). Dengan pemberian penghargaan personel dirangsang untuk meningkatkan kinerjanya secara positif. Pemberian penghargaan seperti ini harus dilakukan secara terbuka dan dikaitkan dengan prestasi kerja, yakni agar terhindar dari efek negatif.
- d. Hubungan antar personel. Terciptanya hubungan yang harmonis antar pimpinan dan bawahan, antara bawahan dengan rekan-rekan sejawatnya akan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Untuk semua itu, maka kepala sekolah harus dapat membangun hubungan yang terjadi antara semua tenaga kependidikan yang ada berjalan dengan harmonis. Hal itu dapat diupayakan dengan jalan memberikan bimbingan, keteladanan, dan keterbukaan dalam berbagai program kegiatan sekolah.
- e. Kesempatan berprestasi. Dengan memberikan kesempatan berprestasi kepada seluruh tenaga kependidikan akan menumbuhkan semangat untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya dan pada saatnya akan dapat meningkatkan dedikasinya dalam bekerja.
- f. Lingkungan dan suasana kerja. Lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan akan membuat para pekerja merasa senang, dan nyaman

dalam bekerja sehingga akan membuahkan kinerja yang efektif, dan efisien.

Jaminan sosial dan kesehatan. Jaminan sosial dan kesehatan yang mencukupi akan menumbuhkan percaya diri, dan semangat kerja yang tinggi sehingga akan menumbuhkan pengabdian yang tinggi pula. Dengan senang hati para personel akan mengerahkan segalanya tenaga, pikiran, dan waktunya untuk kepentingan lembaga.⁴⁶

B. Konsep Mutu Pendidikan

1. Pengertian Mutu Pendidikan

Mutu merupakan konteks yang dinamis, wujudnya dapat berupa kepuasan. Kepuasan ini dapat dilihat dari dua sisi, pertama dari sisi produsen dan yang kedua dari sisi pengguna. Mutu bersifat dinamis karena ukuran kepuasan akan selalu berubah dengan cepat sejalan dengan perubahan waktu dan perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat. Itulah sebabnya, konsep mutu harus dikaitkan dengan upaya perbaikan secara terus-menerus dan berkelanjutan (*continuous quality improvement*). Dari sisi produsen mutu dapat digambarkan sebagai sesuatu hasil yang telah sesuai atau melebihi dari apa yang ada dalam perencanaan program. Program perencanaan dimaksud meliputi input, proses, dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan atau *output*. Namun mutu atau kepuasan dari sisi produsen belum tentu sama dengan mutu atau kepuasan menurut pelanggan. Dikatakan bermutu menurut

⁴⁶ Kartadinata, Sunaryo. *Pendidikan dan Pengembangan SDM Bermutu Memasuki Abad XXI*. Purwokerto: Makalah Konvensi. Hlm.87

pelanggan apabila program-program, kegiatan, dan hasil yang dicapai telah sesuai atau melebihi apa yang diharapkan oleh pelanggan itu sendiri.

Menyiasati agar ada relevansi antara mutu yang dimaksud oleh pelanggan, dalam hal ini sekolah, maka harus ada kerja sama antara sekolah dengan pihak pengguna pendidikan dalam penentuan dan pembuatan program-program kegiatan yang akan dilaksanakan di sekolah.

Pengukuran mutu dari sisi produsen (sekolah) disebut *quality in fact* sedangkan pengukuran mutu dari sisi pelanggan disebut sebagai *quality in perception*. Adapun standar yang dipakai pengukuran *quality in fact* adalah standar proses dan pelayanan, yakni yang sesuai dengan spesifikasi dalam perencanaan, cocok dengan tujuan dan dilaksanakan dengan tanpa kesalahan (*zero defect*) atau mengerjakan sesuatu yang benar sejak pertama dan seterusnya (*right first time and every time*). Standar yang digunakan untuk pengukuran *quality in perception* adalah standar pelanggan, yakni kepuasan pelanggan yang dapat meningkatkan permintaan dan harapan pelanggan.⁴⁷

Mutu merupakan suatu keadaan yang esensi dalam segala hal, termasuk dalam dunia pendidikan. Karena pendidikan di sekolah yang tidak bermutu lambat laun akan mati ditinggalkan pelanggannya dan kalah bersaing oleh penyelenggara pendidikan yang bermutu. Mengingat esensinya masalah mutu, ditegaskan oleh Syafaruddin bahwa : “Konsep sekolah bermutu (unggul) perlu ada dalam konsep setiap kepala sekolah.”⁴⁸

⁴⁷ Hari Suderadjat, *Manajemen Peningkatan....* hlm. 2

⁴⁸ Syafaruddin Syafaruddin. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan, Konsep, Strategi dan Aplikasi.*(Jakarta : Grasindo). hlm : 34

Memandang mutu pendidikan tidak bisa serta merta hanya dilihat dari sisi mutu lulusannya saja, karena yang paling penting justru harus mempertanyakan bagaimana caranya meningkatkan mutu lulusan tersebut? Jelasnya, hal-hal yang dapat dan berpengaruh terhadap mutu lulusan adalah suatu proses dan fasilitas-fasilitas pendukungnya dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan. Proses yang dimaksud tiada lain berupa layanan yang diberikan kepada pelanggan pendidikan, baik kepada siswa sebagai pelanggan utama yang menerima layanan pendidikan dan pembelajaran, maupun orang tua dan masyarakat sebagai pengguna hasil pendidikan. Dalam upaya mencapai lulusan yang bermutu tentu harus melalui tahap proses yang bermutu, yakni memberikan layanan pendidikan dengan mengerahkan segala sumber daya sebagai pendukungnya, baik sumber daya material maupun nonmaterial. Sejalan dengan itu.

Tuntutan terhadap pelayanan terbaik juga menjadi perhatian manajemen mutu terpadu, tak terkecuali dalam pendidikan. Sekolah-sekolah pada dewasa ini tidak hanya cukup menawarkan program studi dengan kurikulum tertentu, orang tua dan pelajar menjadi puas. Akan tetapi, sekolah juga harus menyediakan alat-alat belajar dan mengajar yang relevan dengan perkembangan zaman untuk mendukung kemajuan proses pembelajaran dan pengajaran. Gedung sekolah yang bagus diisi dengan sarana dan fasilitas belajar yang baik dan fungsional, tempat bermain pelajar, serta pelayanan yang prima terhadap pelajar, guru, orang tua, dan masyarakat. Situasi dan kondisi

sekolah yang kondusif akan memberikan kontribusi positif bagi mutu proses dan mutu produk (lulusan) sekolah.

Sesuai dengan gambaran tersebut di atas dapat dikatakan bahwa layanan pendidikan mencakup dimensi proses dan dimensi sarana prasarana. Proses berupa pelaksanaan pembelajaran, metode, komunikasi, motivasi, dan sebagainya. Sarana prasarana berupa alat-alat pembelajaran, gedung, dan lingkungan sekolah yang kondusif.

Bermutu atau tidaknya proses dan sarana prasarana pendidikan sebagai indikator dalam layanan pendidikan dapat dibandingkan dengan standar yang tertuang dalam PP 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang di dalamnya mencakup standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pembiayaan, dan standar pengelolaan. Apabila sarana prasarana, dan proses yang dilakukan telah sesuai dengan rencana dan harapan pelanggan, maka layanan pendidikan dapat memuaskan produsen maupun pelanggan. Dengan kata lain, layanan pendidikan yang bermutu adalah layanan pendidikan yang sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta dapat memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan.

Digulirkannya paradigma baru pendidikan yang menganut sistem desentralisasi pendidikan, sesuai dengan PP Nomor 25 tahun 2000 tentang Pelimpahan Kewenangan Pemerintah dan Propinsi sebagai daerah Otonom, bertitik tolak pada peningkatan mutu pendidikan. Dengan sistem desentralisasi pendidikan sekolah diberi keleluasaan untuk memperoleh pendidikan yang

lebih disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing dan kondisi lingkungan serta kemampuan masing-masing. Sehingga hasil dari pendidikan akan betul-betul dirasakan manfaatnya karena mulai dari proses perencanaan sudah mempertimbangkan segi relevansinya dengan kebutuhan yang ada. Dengan cara ini akan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Seperti telah disinggung dalam pembahasan terdahulu bahwa kepuasan merupakan ciri dari pendidikan yang bermutu. Namun perlu disadari, dengan sistem desentralisasi pendidikan bukan berarti bebas dari permasalahan, karena dengan kondisi dan kemampuan tiap-tiap daerah yang berbeda-beda tentu kemampuan dalam mengelola pendidikannya pun akan berbeda-beda pula. Mengenai hal ini dikemukakan oleh Fiska, Nurhadi, dan Satori dalam buku E. Mulyasa sebagai berikut:

“Sedikitnya terdapat enam permasalahan yang harus diantisipasi pada paradigma baru manajemen pendidikan dalam konteks otonomi daerah, yakni kepentingan nasional, mutu pendidikan, efisiensi pengelolaan, perluasan dan pemerataan, peran serta masyarakat, dan akuntabilitas.”⁴⁹

Permasalahan-permasalahan yang dapat muncul dari konteks mutu layanan pendidikan dikaitkan dengan desentralisasi pendidikan mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan. Yakni masalah kurikulum, tenaga kependidikan, pengelolaan, sarana dan prasarana, pembiayaan, proses pembelajaran, dan penilaian. Dilihat dari kacamata nasional, regional, apalagi global sebagai efek sampingnya dikhawatirkan bahwa mutu pendidikan yang bersifat kedaerahan ini kurang kompetitif secara

⁴⁹ E. Mulyasa. *Standar Kompetensi...* hal: 17

global. Permasalahan-permasalahan tersebut sejalan dengan permasalahan yang dikemukakan oleh E. Mulyasa sebagai berikut :

“Masalahnya adalah bagaimana menjamin divaritas yang disebabkan oleh adanya konteks lokalitas yang cenderung memunculkan kriteria lokal. Lebih lanjut perlu dipikirkan pengembangan standar kinerja pendidikan yang memenuhi tuntutan keunggulan kompetitif dan komparatif dalam konteks nasional bahkan internasional.”⁵⁰

Guna menghadapi dan mengantisipasi permasalahan-permasalahan seperti di atas, maka pemerintah mengeluarkan Standar Nasional Pendidikan.

“Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia”⁵¹.

Dengan berpedoman dan mengacu pada SNP (Standart Nasional Pendidikan) maka pengelolaan pendidikan yang kewenangannya diberikan kepada tiap daerah dan tiap satuan pendidikan, tatapi tetap akan ada dalam koridor nasional, sehingga mutu pendidikan secara nasional akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Satu hal yang sangat mendasar dalam upaya peningkatan mutu pendidikan adalah. “Untuk mendapatkan standar mutu merupakan suatu keharusan menggunakan konsep manajemen yang menggunakan pendekatan mutu, yang kemudian kita kenal dengan istilah ‘manajemen mutu’.” Ada lima dimensi yang diarahkan untuk mutu pendidikan sebagaimana dikemukakan oleh Komariah, Aan dan Cepi Triatna sebagai berikut :

1. *Tangibles*, yaitu berkaitan dengan penampilan fisik lembaga, peralatan, pegawai dan sarana komunikasi.
2. *Reliability*, yaitu kemampuan untuk memberikan layanan sebagaimana yang dijanjikan, terpercaya, akurat, dan konsisten.

⁵⁰ E. Mulyasa. *Standar Kompetensi*hal:18

⁵¹ (UU Sisdiknas 2003, pasal 1 butir 17)

3. *Responsiveness*, yaitu kemauan untuk membantu pelanggan dan memberikan layanan dengan cepat.
4. *Assurance* (kombinasi dari *courtesy competence*, *credibility*, *scurity*), yaitu kemampuan staf lembaga untuk memberikan kepercayaan kepada pelanggan melalui rasa hormat dan pengetahuan yang mereka miliki.
5. *Empathy* (kombinasi dari *aces*, *communication*, *understanding the customer*), yaitu perhatian staf lembaga yang diberikan kepada pelanggan secara individu.⁵²

Indikator untuk mengukur dimensi-dimensi mutu pendidikan sebagaimana tersebut di atas dapat mengacu pada Standar Nasional Pendidikan. Selain itu, juga harus memperhatikan kriteria-kriteria pendidikan yang baik, seperti dikemukakan dalam Renstra Depdiknas 2005-2009 sebagai berikut :

“Program dan latihan kegiatan pendidikan yang baik memiliki lima kriteria yang bisa disingkat dengan SMART (*specific, measurable, achievebel, realistic, timebound*). Kriteria tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam mengembangkan indikator kinerja pendidikan yang terukur dan yang dapat dicapai sebagai target/sasaran masing-masing program.”⁵³

Sekolah sebagai suatu organisasi yang memberikan jasa pendidikan, mempunyai tujuan yang diharapkan tercapai secara optimal. Itulah sebabnya, dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu elemen-elemen yang ada di dalamnya. Secara umum unsur-unsur yang ada dalam organisasi sekolah ini terdiri dari tiga dimensi yaitu masukan (*input*), proses, dan keluaran (*output*).

- a. *Input*, meliputi peserta didik, kurikulum, dana, data dan informasi, pendidik dan tenaga kependidikan, motivasi belajar, kebijakan-kebijakan dan perundang-undangan, sarana dan prasarana, serta lingkungan.

⁵² Komariah, Aan dan Cepi Triatna. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung : Bumi Aksara hlm:56.

⁵³ Renstra Depdiknas 2005-2009 (2005 : 84).

- b. Proses, meliputi lama waktu belajar dan mengikuti pendidikan, kesempatan mengikuti pembelajaran, efektivitas pembelajaran, mutu proses pembelajaran, metode dan strategi pembelajaran.
- c. *Output*, meliputi jumlah siswa yang lulus atau naik kelas, nilai ujian, jumlah siswa yang bekerja dan diterima pada lapangan kerja, peran serta lulusan dalam pembangunan dan kehidupan bermasyarakat.

Dari unsur-unsur tersebut di atas yang berkenaan dengan mutu pendidikan adalah unsur masukan (*input*) dan unsur proses. Sedangkan mutu lulusan merupakan hasil dari layanan pendidikan yang bermutu, perwujudannya dari unsur proses yang bermutu dengan didukung input yang bermutu. Dengan kata lain, mutu layanan pendidikan diperoleh dari hasil pengelolaan input dan proses pendidikan dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen mutu.

Dalam implementasi pelaksanaan manajemen mutu, yakni untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat menerapkan prinsip-prinsip manajemen mutu total (Total Quality Management) yang dikemukakan oleh sebagai berikut:⁵⁴

- a. Kepuasan pelanggan.

Dalam manajemen mutu total diperlukan konsep tentang mutu dan pelanggan. Mutu tidak hanya bermakna kesesuaian dengan spesifikasi-spesifikasi tertentu, tetapi mutu tersebut ditentukan oleh pelanggan.

⁵⁴ Udin Syaefudin Sa'ud dan Syamsuddin Makmun Abin. *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. Hal:24.

Pelanggan itu meliputi pelanggan internal dan eksternal. Kebutuhan pelanggan diusahakan untuk dipenuhi dalam segala aspek, termasuk di dalamnya harga, keamanan, dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, segala aktivitas harus dikoordinasikan untuk memuaskan para pelanggan.

b. Respek terhadap setiap orang.

Di sekolah setiap personel sekolah dipandang sebagai individu yang memiliki talenta dan kreativitas tersendiri yang unik. Dengan demikian warga sekolah merupakan sumber daya sekolah yang paling berharga. Oleh karena itu, setiap orang dalam organisasi diperlakukan dengan baik dan diberi kesempatan untuk berperan serta dalam pengambilan keputusan.

c. Manajemen berdasarkan fakta.

Sekolah bermutu berorientasi pada fakta, yakni setiap keputusan yang diambil selalu berdasarkan pada data-data dan bukan berdasarkan pada perasaan. Ada dua konsep pokok berkaitan dengan hal ini, pertama prioritas yaitu suatu konsep bahwa perbaikan tidak dapat dilakukan pada semua aspek pada saat yang bersamaan. Oleh karena itu, berdasarkan data sekolah dapat memfokuskan usahanya pada situasi atau kegiatan tertentu yang dianggap paling penting. Konsep kedua, variasi atau variabilitas kinerja manusia. Data statistik dapat memberikan gambaran mengenai variabilitas yang merupakan bagian yang wajar dari setiap sistem

organisasi. Dengan demikian manajemen dapat memprediksi hasil dari setiap keputusan dan tindakan yang dilakukan.

d. Perbaikan berkesinambungan.

Untuk mencapai kesuksesan setiap sekolah harus melakukan proses secara sistematis dalam melaksanakan perbaikan berkesinambungan. Konsep yang berlaku di sini adalah siklus PDCA (*plan-do-check-act*), yang terdiri dari langkah-langkah perencanaan pelaksanaan rencana, pemeriksaan hasil pelaksanaan rencana, dan tindakan korektif terhadap hasil yang diperoleh.

2. Peran Guru dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan

Upaya perbaikan di bidang pendidikan merupakan suatu keharusan untuk dilaksanakan secara terus menerus agar tidak tertinggal oleh kemajuan ilmu dan teknologi yang berkembang begitu cepat. Guru yang ada di sekolah merupakan faktor sentral dalam dunia pendidikan.⁵⁵ Hal ini mengingat peranannya yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena sekolah dapat maju dan berkembang apabila dukungan Guru-nya baik. Oleh karena itulah, setiap sekolah yang ingin maju mutlak harus memperhatikan faktor belajar mengajarnya, serta mengelolanya secara optimal. Dengan kata lain dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, maka pendidik/Guru sangat penting dilakukan di sekolah.

⁵⁵ Faustino. Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi, hlm.20

Pendayagunaan Guru di sekolah yang dilakukan secara efektif dan efisien akan mengoptimalkan pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, faktor Guru merupakan faktor yang setrategis dalam semua kegiatan di sekolah. Dengan usaha dan kreativitas Guru yang baik, sekolah akan mencapai hasil yang baik pula. Keadaan ini mengandung pengertian bahwa Guru merupakan faktor penting untuk mencapai suatu keberhasilan. Dalam hal ini mencapai tujuan pendidikan dengan mutu yang baik.

Prinsip dasar yang harus dipegang berkenaan dengan Guru diantaranya sebagai berikut :

- a. Guru merupakan bagian yang paling penting dalam upaya mengembangkan pendidikan di sekolah.
- b. Guru akan berdaya guna secara optimal apabila dikembangkan secara profesional.
- c. Pelaksanaan manajerial di sekolah akan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan di sekolah.
- d. Guru pada intinya adalah kegiatan mengelola semua personil yang ada di sekolah agar dapat bekerjasama secara sinergi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁵⁶

Berkenaan dengan pentingnya Guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo sebagai berikut:

“Guru merupakan faktor yang akan menentukan pada kinerja organisasi, ketepatan pemanfaatan dan mengembangkan serta mengintegrasikannya dalam satu kesatuan gerak dan arah organisasi akan menjadi hal penting bagi peningkatan kapabilitas organisasi dalam mencapai tujuannya.”⁵⁷

Pandangan tersebut sangat logis karena Guru tercakup program-program yang relevan dengan masalah mutu pendidikan. Menurut Lunenburg dan Ornstein terdapat enam program dalam proses belajar mengajar yaitu : “1) *Human resource planning*, 2) *Recrutment*, 3) *Selection*, 4) *Professional*

⁵⁶ Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm: 9.

⁵⁷ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm: 56

development, 5) *Performance appraisal*, 6) *Compensation*.” *Human resource planning* merupakan perencanaan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan. *Recrutment* yaitu pemenuhan tenaga melalui pencarian personil yang sesuai dengan rencana dan selanjutnya dilakukan seleksi. *Selection* dilakukan untuk memperoleh tenaga yang kompeten sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan. *Profesional development* adalah upaya pengembangan profesional untuk memperbaiki dan meningkatkan kompetensi personil agar lebih baik. *Performance appraisal* adalah penilaian kinerja untuk mengetahui kondisi kinerja personil yang selanjutnya diperlukan juga untuk menentukan kebijakan kompensasi (*compensation*) dan pengembangan karir personil. Semua tahapan yang ada dalam proses tersebut semuanya harus dilaksanakan dengan berdasarkan kepada persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Ditegaskan oleh Soekidjo Notoatmodjo bahwa:

“Salah satu faktor yang amat menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan adalah tenaga pendidik (guru/dosen), melalui mereka pendidikan diimplementasikan dalam tataran mikro, ini berarti bahwa bagaimana kualitas pendidikan dan hasil pembelajaran akan terletak pada bagaimana pendidik melaksanakan tugasnya secara profesional serta dilandasi oleh nilai-nilai dasar kehidupan yang tidak sekedar nilai materil namun juga nilai-nilai transenden yang dapat mengilhami pada proses pendidikan ke arah suatu kondisi ideal dan bermakna bagi kebahagiaan hidup peserta didik, pendidik serta masyarakat secara keseluruhan.”⁵⁸

Dari uraian di atas tampak jelas bahwa Guru sangat berperan dalam pengembangan pendidikan yang bermutu, sehingga jelas untuk mencapai sasaran tersebut diperlukan Guru yang profesional. Tanpa diupayakan melalui

⁵⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan...hlm*: 71.

pengelolaan yang baik sudah barang tentu tidak akan tercipta pendidikan yang bermutu. Oleh karena itulah, untuk memperoleh Guru yang bermutu maka Sumber Daya Manusia yang ada di sekolah harus selalu diupayakan agar dapat meningkatkan profesionalisme kinerjanya.

Sesuai dengan uraian-uraian di atas dapat dikatakan bahwa peranan Guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan antara lain sebagai berikut:

- a. Berperan dalam meningkatkan kompetensi personil sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan profesi.
- b. Berperan dalam upaya pembinaan dan pengembangan personil, yakni melalui pendidikan dan pelatihan, maupun secara mandiri.
- c. Berperan dalam mempertahankan kontribusi personil dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.
- d. Berperan dalam melindungi hak-hak personil, baik berupa gaji, perlindungan kesehatan, dan kesejahteraan lainnya.⁵⁹

C. Strategi Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

1. Kompetensi Profesional Guru

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, telah mengatur dan menjelaskan bahwa: "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan."⁶⁰

Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan ketrampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk

⁵⁹ James A.F Stoner dkk Alih Bahasa Oleh Drs. Alexander Sindoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks, Gramedia Grup, hlm:96

⁶⁰ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2008) hlm. 25

perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dapat juga dikatakan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata. Jadi, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.⁶¹

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang kependidikan.⁶²

Dalam standar nasional pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.⁶³

Dari pemaparan di atas dapat difahami bahwa, yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi secara luas dan

⁶¹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional dan Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.23

⁶² Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara) hlm.15

⁶³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru....*, hlm. 135

mendalam, serta membimbing peserta didik dengan memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

2. Peningkatan Mutu Pendidikan

Mutu merupakan konteks yang dinamis, wujudnya dapat berupa kepuasan. Kepuasan ini dapat dilihat dari dua sisi, pertama dari sisi produsen dan yang kedua dari sisi pengguna. Mutu bersifat dinamis karena ukuran kepuasan akan selalu berubah dengan cepat sejalan dengan perubahan waktu dan perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat. Itulah sebabnya, konsep mutu harus dikaitkan dengan upaya perbaikan secara terus-menerus dan berkelanjutan (*continuous quality improvement*). Dari sisi produsen mutu dapat digambarkan sebagai sesuatu hasil yang telah sesuai atau melebihi dari apa yang ada dalam perencanaan program. Program perencanaan dimaksud meliputi input, proses, dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan atau *output*. Namun mutu atau kepuasan dari sisi produsen belum tentu sama dengan mutu atau kepuasan menurut pelanggan. Dikatakan bermutu menurut pelanggan apabila program-program, kegiatan, dan hasil yang dicapai telah sesuai atau melebihi apa yang diharapkan oleh pelanggan itu sendiri.

Menyiasati agar ada relevansi antara mutu yang dimaksud oleh pelanggan, dalam hal ini sekolah, maka harus ada kerja sama antara sekolah dengan pihak pengguna pendidikan dalam penentuan dan pembuatan program-program kegiatan yang akan dilaksanakan di sekolah.

Pengukuran mutu dari sisi produsen (sekolah) disebut *quality in fact* sedangkan pengukuran mutu dari sisi pelanggan disebut sebagai *quality in*

perception. Adapun standar yang dipakai pengukuran *quality in fact* adalah standar proses dan pelayanan, yakni yang sesuai dengan spesifikasi dalam perencanaan, cocok dengan tujuan dan dilaksanakan dengan tanpa kesalahan (*zero defect*) atau mengerjakan sesuatu yang benar sejak pertama dan seterusnya (*right first time and every time*). Standar yang digunakan untuk pengukuran *quality in perception* adalah standar pelanggan, yakni kepuasan pelanggan yang dapat meningkatkan permintaan dan harapan pelanggan.⁶⁴

Mutu merupakan suatu keadaan yang esensi dalam segala hal, termasuk dalam dunia pendidikan. Karena pendidikan di sekolah yang tidak bermutu lambat laun akan mati ditinggalkan pelanggannya dan kalah bersaing oleh penyelenggara pendidikan yang bermutu. Mengingat esensinya masalah mutu, ditegaskan oleh Syafaruddin bahwa : “Konsep sekolah bermutu (unggul) perlu ada dalam konsep setiap kepala sekolah.”⁶⁵

Memandang mutu pendidikan tidak bisa serta merta hanya dilihat dari sisi mutu lulusannya saja, karena yang paling penting justru harus mempertanyakan bagaimana caranya meningkatkan mutu lulusan tersebut? Jelasnya, hal-hal yang dapat dan berpengaruh terhadap mutu lulusan adalah suatu proses dan fasilitas-fasilitas pendukungnya dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan. Proses yang dimaksud tiada lain berupa layanan yang diberikan kepada pelanggan pendidikan, baik kepada siswa sebagai pelanggan utama yang menerima layanan pendidikan dan pembelajaran, maupun orang tua dan masyarakat sebagai pengguna hasil pendidikan. Dalam upaya mencapai

⁶⁴ Hari Suderadjat, *Manajemen Peningkatan....* hlm. 2

⁶⁵ Syafaruddin Syafaruddin. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan, Konsep, Strategi dan Aplikasi.*(Jakarta : Grasindo). hlm : 34

lulusan yang bermutu tentu harus melalui tahap proses yang bermutu, yakni memberikan layanan pendidikan dengan mengerahkan segala sumber daya sebagai pendukungnya, baik sumber daya material maupun nonmaterial. Sejalan dengan itu, Syafaruddin menjelaskan sebagai berikut :

Tuntutan terhadap pelayanan terbaik juga menjadi perhatian manajemen mutu terpadu, tak terkecuali dalam pendidikan. Sekolah-sekolah pada dewasa ini tidak hanya cukup menawarkan program studi dengan kurikulum tertentu, orang tua dan pelajar menjadi puas. Akan tetapi, sekolah juga harus menyediakan alat-alat belajar dan mengajar yang relevan dengan perkembangan zaman untuk mendukung kemajuan proses pembelajaran dan pengajaran. Gedung sekolah yang bagus diisi dengan sarana dan fasilitas belajar yang baik dan fungsional, tempat bermain pelajar, serta pelayanan yang prima terhadap pelajar, guru, orang tua, dan masyarakat. Situasi dan kondisi sekolah yang kondusif akan memberikan kontribusi positif bagi mutu proses dan mutu produk (lulusan) sekolah.

Sesuai dengan gambaran tersebut di atas dapat dikatakan bahwa layanan pendidikan mencakup dimensi proses dan dimensi sarana prasarana. Proses berupa pelaksanaan pembelajaran, metode, komunikasi, motivasi, dan sebagainya. Sarana prasarana berupa alat-alat pembelajaran, gedung, dan lingkungan sekolah yang kondusif.

Bermutu atau tidaknya proses dan sarana prasarana pendidikan sebagai indikator dalam layanan pendidikan dapat dibandingkan dengan standar yang tertuang dalam PP 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional

Pendidikan, yang di dalamnya mencakup standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pembiayaan, dan standar pengelolaan. Apabila sarana prasarana, dan proses yang dilakukan telah sesuai dengan rencana dan harapan pelanggan, maka layanan pendidikan dapat memuaskan produsen maupun pelanggan. Dengan kata lain, layanan pendidikan yang bermutu adalah layanan pendidikan yang sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta dapat memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan.

Digulirkannya paradigma baru pendidikan yang menganut sistem desentralisasi pendidikan, sesuai dengan PP Nomor 25 tahun 2000 tentang Pelimpahan Kewenangan Pemerintah dan Propinsi sebagai daerah Otonom, bertitik tolak pada peningkatan mutu pendidikan. Dengan sistem desentralisasi pendidikan sekolah diberi keleluasaan untuk memperoleh pendidikan yang lebih disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing dan kondisi lingkungan serta kemampuan masing-masing. Sehingga hasil dari pendidikan akan betul-betul dirasakan manfaatnya karena mulai dari proses perencanaan sudah mempertimbangkan segi relevansinya dengan kebutuhan yang ada. Dengan cara ini akan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Seperti telah disinggung dalam pembahasan terdahulu bahwa kepuasan merupakan ciri dari pendidikan yang bermutu. Namun perlu disadari, dengan sistem desentralisasi pendidikan bukan berarti bebas dari permasalahan, karena dengan kondisi dan kemampuan tiap-tiap daerah yang berbeda-beda tentu kemampuan dalam mengelola pendidikannya pun akan berbeda-beda pula. Mengenai hal ini

dikemukakan oleh Fiska, Nurhadi, dan Satori dalam buku E. Mulyasa sebagai berikut:

“Sedikitnya terdapat enam permasalahan yang harus diantisipasi pada paradigma baru manajemen pendidikan dalam konteks otonomi daerah, yakni kepentingan nasional, mutu pendidikan, efisiensi pengelolaan, perluasan dan pemerataan, peran serta masyarakat, dan akuntabilitas.”⁶⁶

Permasalahan-permasalahan yang dapat muncul dari konteks mutu layanan pendidikan dikaitkan dengan desentralisasi pendidikan mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan. Yakni masalah kurikulum, tenaga kependidikan, pengelolaan, sarana dan prasarana, pembiayaan, proses pembelajaran, dan penilaian. Dilihat dari kacamata nasional, regional, apalagi global sebagai efek sampingnya dikhawatirkan bahwa mutu pendidikan yang bersifat kedaerahan ini kurang kompetitif secara global. Permasalahan-permasalahan tersebut sejalan dengan permasalahan yang dikemukakan oleh E. Mulyasa sebagai berikut :

“Masalahnya adalah bagaimana menjamin divaritas yang disebabkan oleh adanya konteks lokalitas yang cenderung memunculkan kriteria lokal. Lebih lanjut perlu dipikirkan pengembangan standar kinerja pendidikan yang memenuhi tuntutan keunggulan kompetitif dan komparatif dalam konteks nasional bahkan internasional.”⁶⁷

Guna menghadapi dan mengantisipasi permasalahan-permasalahan seperti di atas, maka pemerintah mengeluarkan Standar Nasional Pendidikan.

“Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia”⁶⁸.

Dengan berpedoman dan mengacu pada SNP (Standart Nasional Pendidikan)

⁶⁶ E. Mulyasa. *Standar Kompetensi...* hal: 17

⁶⁷ E. Mulyasa. *Standar Kompetensi*hal:18

⁶⁸ (UU Sisdiknas 2003, pasal 1 butir 17)

maka pengelolaan pendidikan yang kewenangannya diberikan kepada tiap daerah dan tiap satuan pendidikan, tetapi tetap akan ada dalam koridor nasional, sehingga mutu pendidikan secara nasional akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Satu hal yang sangat mendasar dalam upaya peningkatan mutu pendidikan adalah peningkatan mutu pendidikan. “Untuk mendapatkan standar mutu merupakan suatu keharusan menggunakan konsep manajemen yang menggunakan pendekatan mutu, yang kemudian kita kenal dengan istilah ‘manajemen mutu’.

Sekolah sebagai suatu organisasi yang memberikan jasa pendidikan, mempunyai tujuan yang diharapkan tercapai secara optimal. Itulah sebabnya, dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu elemen-elemen yang ada di dalamnya. Secara umum unsur-unsur yang ada dalam organisasi sekolah ini terdiri dari tiga dimensi yaitu masukan (*input*), proses, dan keluaran (*output*).

Dari unsur-unsur tersebut di atas yang berkenaan dengan mutu pendidikan adalah unsur masukan (*input*) dan unsur proses. Sedangkan mutu lulusan merupakan hasil dari layanan pendidikan yang bermutu, perwujudannya dari unsur proses yang bermutu dengan didukung input yang bermutu. Dengan kata lain, mutu layanan pendidikan diperoleh dari hasil pengelolaan input dan proses pendidikan dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen mutu.

Dalam implementasi pelaksanaan manajemen mutu, yakni untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat menerapkan prinsip-prinsip manajemen

mutu total (Total Quality Management) yang dikemukakan oleh sebagai berikut:⁶⁹

1. Kepuasan pelanggan.
2. Respek terhadap setiap orang.
3. Manajemen berdasarkan fakta.
4. Perbaikan berkesinambungan.



⁶⁹ Udin Syaefudin Sa'ud dan Syamsuddin Makmun Abin. *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. Hal:24.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena memenuhi ciri-ciri penelitian kualitatif, yaitu: (1). Kondisi objek penelitian alamiah, (2). Penelitian sebagai instrumen utama, (3) Bersifat deskriptif, karena data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata bukan angka-angka, (4). Lebih mementingkan proses dari pada hasil, (5). Data yang terkumpul diolah secara mendalam.⁷⁰

Dalam penjelasan lain mengatakan bahwa penelitian kualitatif dapat berupa manusia, peristiwa, latar serta dokumentasi, dan sarana tersebut secara mendalam sebagai suatu totalitas, sesuai dengan latar atau konteksnya masing-masing untuk memahami berbagai kaitan yang ada di antara variable-variablenya.⁷¹

Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk mendeskripsikan peristiwa-peristiwa sebagaimana terjadi secara alami, melalui penegumpulan data dan latar belakang alami.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan data yang ada, di samping itu penelitian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau dalam keadaan

⁷⁰ Lexy Moleong. J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002: 4

⁷¹ Imron Arifin, *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan* (Malang : Kalimasahada Press, 1996). Hlm. 57

ataupun peristiwa sebagaimana adanya, sehingga bersifat sekedar mengungkapkan fakta (*fact finding*).⁷²

Jadi yang dimaksud dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif, adalah penelitian yang menggambarkan atau memaparkan data yang diperoleh peneliti yang berkaitan dengan pembahasan pelaksanaan strategi pengembangan kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin Tasikmadu Lowokwaru Kota Malang.

B. Latar Penelitian (Waktu dan Tempat)

Adapun waktu dan tempat penelitian yang penulis lakukan di lapangan sebagaimana berikut ini:

1. Waktu

Waktu yang digunakan oleh penulis untuk melakukan observasi dan mengumpulkan data-data yang terkait dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sejak bulan Mei sampai saat ini.

2. Tempat

Penelitian ini dilakukan di MA Hidayatul Mubtadiin Tasikmadu Lowokwaru Kota Malang, Jln. Ky. Yusuf No. 1.

C. Data dan Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data-data diperoleh. Data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bentuk, yaitu data primer (pokok) dan sekunder (pendukung). Yang termasuk data primer adalah

⁷² Hadari Nawawi, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada Press, Yogyakarta, 2005: 31

data yang diambil langsung dari hasil wawancara, pengamatan, serta dokumen-dokumen mengenai informan yang telah ditentukan. Adapun data sekunder, yakni data-data yang diambil dari sumber lain selain informan baik berupa dokumen, tulisan, foto, rekaman, ucapan ataupun tindakan/sikap yang ada keterkaitan dengan sumber informan.

Selanjutnya sumber-sumber data yang diperlukan berupa informan yang ditunjuk dan dianggap layak untuk memberikan informasi mendalam terhadap fokus penelitian yang diangkat.

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.⁷³ Sehingga beberapa sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini meliputi:

1. Sumber data utama (primer) yaitu sumber data yang diambil peneliti melalui wawancara dan observasi. Sumber data tersebut meliputi:
 - a) Kepala sekolah MA Hidayatul Mubtadiin, karena kepala sekolah ialah orang yang paling berpengaruh dalam perkembangan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya.
 - b) Waka kurikulum ialah orang yang bertugas membantu kepala sekolah dalam membuat kurikulum di sekolah. Melalui waka kurikulum, diharapkan peneliti bisa memperoleh data tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MA Hidayatul Mubtadiin.

⁷³ Lexy J. Meleong...., hlm. 157

- c) Guru MA Hidayatul Muhtadiin, karena dengan mewancarainya peneliti dapat mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

2. Sumber data tambahan (sekunder), yaitu sumber data di luar kata-kata dan tindakan yakni sumber data tertulis antara lain:

- a) Sejarah Berdirinya MA Hidayatul Muhtadiin
- b) Visi Misi dan Tujuan MA Hidayatul Muhtadiin
- c) Struktur Organisasi MA Hidayatul Muhtadiin
- d) Data Guru, Staf dan Siswa MA Hidayatul Muhtadiin
- e) Sarana dan Prasarana MA Hidayatul Muhtadiin

Sumber data utama yang menjadi sumber informasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, yang nantinya akan memberikan pengarahan kepada peneliti dalam pengambilan sumber data, dan memberikan informasi serta rekomendasi kepada informan lainnya seperti waka kurikulum dan guru pendidikan agama Islam. Sehingga semua data-data yang diperlukan peneliti terkumpul sesuai dengan kebutuhan peneliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Karena penelitian ini berbentuk penelitian kualitatif deskriptif, maka data-data yang dibutuhkan harus berupa perkataan, catatan/tulisan, rekaman, gambar, dan lainnya. Selain dari pada itu, dalam penelitian ini juga terjadi proses pengamatan dan pemaknaan terhadap kasus atau permasalahan yang terjadi. Oleh sebab itu, data yang dikumpulkan berupa wawancara mendalam (*depth interview*) untuk mengumpulkan informasi berupa perkataan lisan, pengamatan (*observation*)

untuk memahami sikap/tindakan yang terjadi, dan dokumentasi yang berupa tulisan, gambar, rekaman, atau foto.

1. Wawancara

Dalam penelitian kualitatif, wawancara atau *interview* berupaya untuk mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada responden.⁷⁴ Basrowi dan Suwandi menambahkan bahwa wawancara adalah semacam dialog atau tanya jawab antara pewawancara dengan responden dengan tujuan memperoleh jawaban-jawaban yang dikehendaki.⁷⁵

Metode ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik personal seorang peneliti, termasuk ras, kelas sosial, kesukuan, dan gender.⁷⁶ Seorang peneliti harus pandai dan dinamis dalam menggali informasi melalui tehnik wawancara ini.

Dalam penelitian ini, proses wawancara dilakukan secara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan berdasarkan item-item pertanyaan yang telah tersusun dan terencana. Di samping itu juga, adakalanya peneliti melakukan wawancara non-struktur, yang mana wawancara dilakukan guna memperkuat jawaban dan informasi yang diterima dan itu tidak dicantumkan dalam pedoman wawancara sebagaimana wawancara terstruktur tadi.

⁷⁴ Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi (ed), *Metode Penelitian Survey*. (Jakarta: LP3ES, 1994), Hlm. 192

⁷⁵ Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), Hlm. 141

⁷⁶ Norman K. Denzin dan Yvonna S. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research*. [USA: Sage Publication, Inc, 2000]. Terjemahan Indonesia oleh Dariyatno, dkk. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), Hlm. 495

2. Observasi

Observasi adalah mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawaban, mencari bukti terhadap fenomena (perilaku, kejadian-kejadian, keadaan, benda, dan simbol-simbol tertentu) selama beberapa waktu tanpa memengaruhi fenomena yang diobservasi, dengan mencatat, merekam, memotret fenomena tersebut guna penemuan data analisis.⁷⁷

Pengamat diharuskan memiliki kepekaan terhadap fenomena di sekitarnya. Oleh karena itu, pengamat senantiasa berusaha mempertahankan hal tersebut guna fokus pada fenomena apa yang diamati. Sebab fenomena merupakan ide sentral, peristiwa, kejadian, mengenai serangkaian aksi dan interaksi yang mengacu kepada pengaturan, pemeliharaan, atau serangkaian tempat-tempat yang terkait.⁷⁸

Tehnik observasi ini peneliti gunakan untuk melihat dan memahami serta mengambil kesimpulan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam pengembangan kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin ini. Selain dari pada itu, tehnik ini juga digunakan untuk memahami kondisi dan situasi lembaga, pengelola lembaga, dan cara yang digunakan lembaga dalam meningkatkan mutu pendidikan yang ada.

⁷⁷ Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), Hlm. 167

⁷⁸ Anselm Strauss dan Juliet Corbin, *Basic of Qualitative Research; Grounded Theory Procedures and Techniques*. Terjemahan Indonesia oleh Djunaedi Ghony, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif; Prosedur, Teknik, dan Teori Grounded*. (Surabaya: Bina Ilmu, 1997), Hlm. 109

3. Dokumentasi

Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan memperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.⁷⁹ Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada.⁸⁰

Dokumentasi menjadi data penunjang yang sangat *urgent* untuk memperkuat data-data dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data tulis, gambar, foto, dan rekaman yang ada terkait fokus penelitian, seperti susunan kepengurusan lembaga pendidikan, jadwal rapat bulanan, data peserta didik yang ada, foto kegiatan, dan sebagainya, sehingga tidak ada kesan manipulasi data terkait penelitian yang dilakukan.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Seperti pada wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles dan Huberman dalam Sugiono mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan

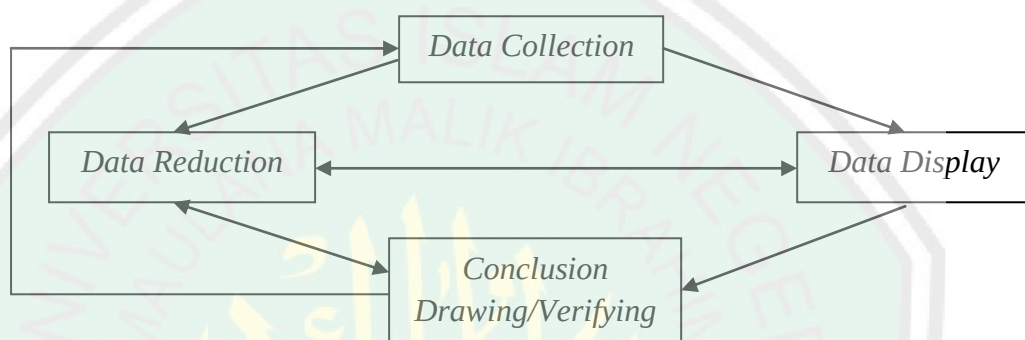
⁷⁹ Basrowi & Suwandi, *Memahami*, Hlm. 158

⁸⁰ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2009), Hlm. 83

secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data adalah *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.⁸¹ Untuk lebih jelasnya pada gambar 3.1 sebagaimana berikut.

Gambar 3.1 : Model Interaksi Analisis Data Miles dan Huberman

(Sumber: Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*)



Data reduction (reduksi data). Artinya merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan pola. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

Data display (penyajian data). Setelah direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data, yaitu suatu cara untuk memaparkan data secara rinci dan lembagaatis setelah dianalisis ke dalam format yang disiapkan. Namun data yang disajikan ini masih dalam bentuk sementara untuk kepentingan peneliti dalam rangka pemeriksaan lebih lanjut secara cermat hingga diperoleh tingkat keabsahannya. Jika ternyata data yang disajikan telah teruji kebenarannya dan telah sesuai, maka dapat dilanjutkan pada tahap penarikan kesimpulan-kesimpulan sementara. Namun jika ternyata data yang disajikan belum sesuai, maka

⁸¹ Sugiono. *Metode...* Hal: 246

konsekuensinya belum dapat ditarik kesimpulan, melainkan dilakukan reduksi kembali bahkan tidak menutup kemungkinan untuk menjaring data baru.

Dalam penarikan kesimpulan awal masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel dan menjadi kesimpulan akhir.⁸²

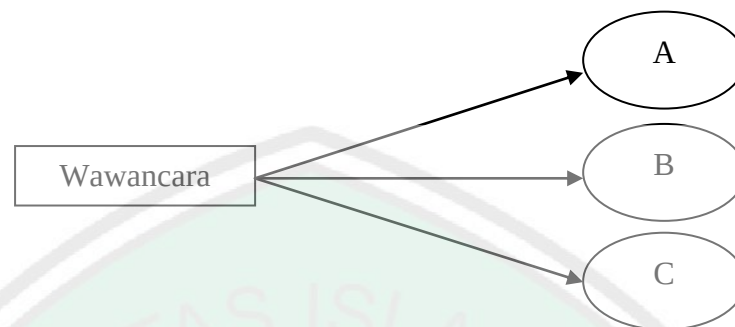
F. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk menguji terhadap kevalidan data yang diperoleh di lokasi penelitian, metode validitas data sangatlah penting untuk dipergunakan. Adapun validitas data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah melalui teknik triangulasi. Yaitu pemeriksaan kembali terhadap data yang sudah didapatkan sebelumnya dengan teknik atau sumber yang berbeda dari sebelumnya.

Dengan metode ini, maka peneliti secara langsung akan menguji kredibilitas data sewaktu proses melakukan pengumpulan data. Sedangkan teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Yaitu teknik pemeriksaan balik terhadap keabsahan data yang sudah diperoleh dari suatu sumber tertentu, kemudian dibandingkan data yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda sebagaimana gambaran pada gambar 3.2 berikut ini.

⁸² Sugiono. *Metode...* Hal: 247-252

Gambar 3.2: Model triangulasi “sumber” pengumpulan data
(Sumber: Basrowi dan Suwandi, Memahami Penelitian Kualitatif)



Hal ini dapat dicapai melalui beberapa jalan. Diantaranya adalah:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.⁸³

⁸³ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 331

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. PAPARAN DATA

1. Sejarah Berdirinya

Hidayatul Muftadiin didirikan oleh *Almagfurlah* KH. Agus Salim Mahfudz Yusuf (Gus Fud). Pertama kali Gus Fud mendirikan Pondok Pesantren Hidayatul Muftadiin sebagai cikal bakal berdirinya Hidayatul Muftadiin yang didirikan pada tahun 1972. Pada awal berdirinya Pondok Pesantren Hidayatul Muftadiin merupakan Pondok Salaf yang hanya dihuni oleh sembilan orang santri dengan menempati rumah pengasuh yang cukup sederhana sebagai tempat tinggal para santrinya (*pondokan*). Atas kesabaran dan kegigihan *Al-Maghfurlah* KH Agus Salim Mahfud Yusuf mendirikan Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Hidayatul Muftadiin.

Dasar tujuan didirikan Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Hidayatul Muftadiin adalah membantu masyarakat untuk mendapatkan pendidikan formal yang sesuai dengan kemajuan zaman.

2. Visi dan Misi

a) Visi

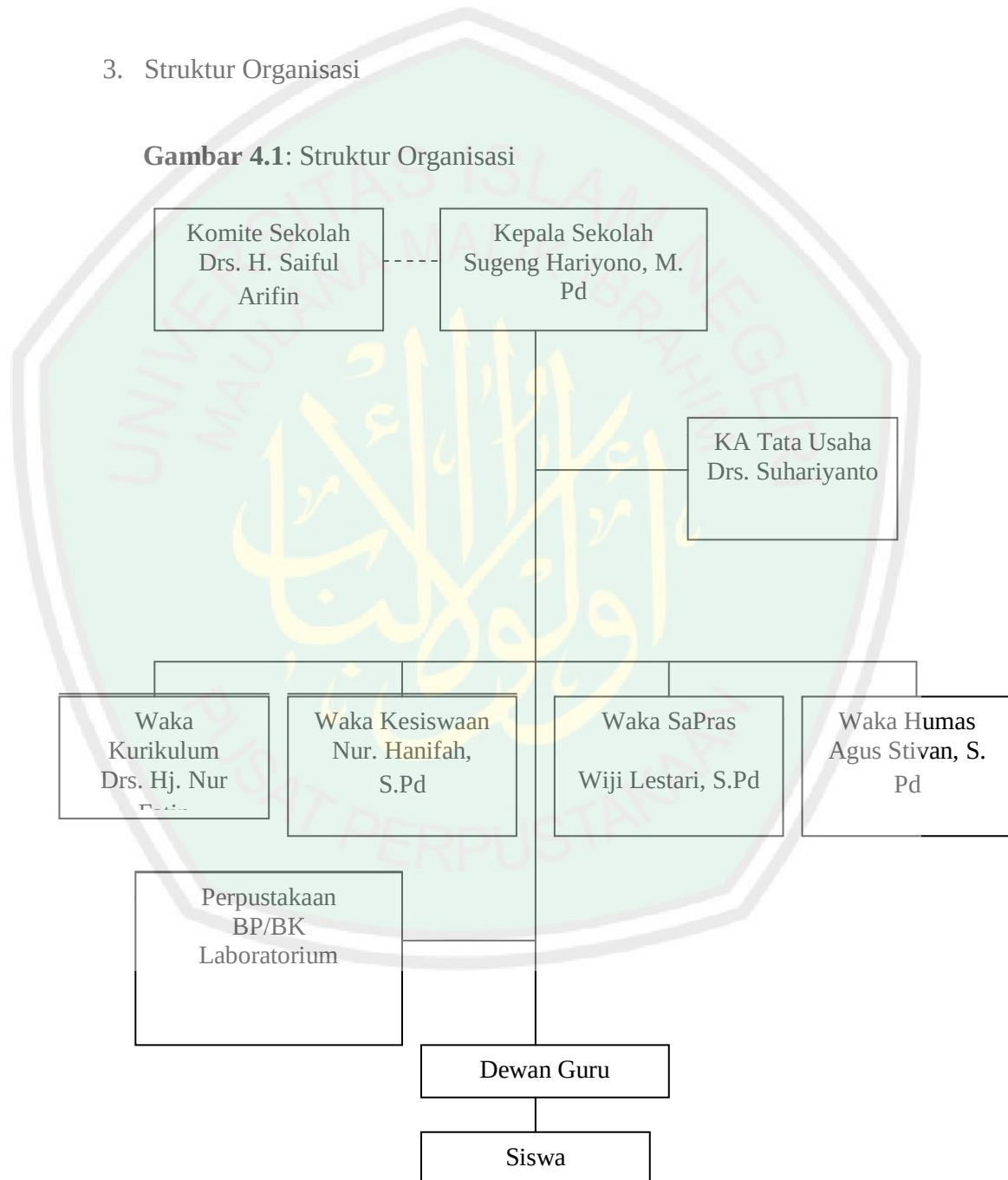
Menyelenggarakan pendidikan berwawasan keislaman yang *salafy* dengan manajemen modern *kholafy*.

b) Misi

Mengembangkan nilai-nilai keislaman *ahlussunah wal jamaah* melalui pendidikan formal yaitu Madarasih Aliyah (MA).

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1: Struktur Organisasi



4. Keadaan Kepala Sekolah dan Guru

Dalam menyelenggarakan pendidikan yang unggul, maka terdapat pembagian tugas / jabatan agar seluruh pegawai menjalankan tugas secara profesional. Pembagian tugas / jabatan di MA Hidayatul Mubtadiin.

Tabel 4.1
Keadaan Kepala Sekolah dan Guru

No	Nama	Kelas	Bidang Studi	Tugas Tambahan	Jumlah Jam
1	Sugeng Hariyono, M. Pd	X/B	Bahasa Inggris	Kepala Sekolah	18 Jam
2	Nur Laila, S. Ag	XI/B	Pend.Agama Islam	Pembina Ekstra SBQ	2 Jam
3	M. Sairozi, S. Pd	XI/A	Pend.agama Islam	Pembina Ekstra TPQ	2 Jam
4	K. H. Abdul Hamid	XII/A	Pend.Agama Islam		
5	Drs. H. Suhariyanto	X/B	Kewarganegaraan		
6	Drs. Suhariyono	XI/A	Kewarganegaraan	KA Tata Usaha	2 Jam
7	Titin Budi Rahayu, S.Pd	X/A	Kewarganegaraan		
8	Drs. Saiful Arifin, S. Pd	XII/B	Bhs.Indonesia	Komite Sekolah	
9	Kurniasih, S. Pd	XI/B	Bhs.Indonesia	Waka Humas	12 Jam
10	Drs. Sunarmi	XI/B	Bhs.Indonesia	Pembina Ekstra KIR	2 Jam
11	Drs. Hj. Nur Fatin	XI/A	Bhs.Indonesia	Waka Kurikulum	12 Jam
12	Ismiati Faurentina, S.Pd	XI/A	Bhs.Indonesia		
13	Hj. Wiji Lestari, S. Pd	X/B	Sejarah	Waka Sarana Prasarana	12 Jam
14	Agus Stivan, S.Pd	XI/A	Sejarah	Waka Humas	12 Jam
15	Alif Nurbait Surachman, S.Pd	XI/A	Sejarah	Kepala Lab. IPS	12 Jam
16	Ardiah Miaroh, s. Pd	XII/B	Bhs.Ingggris		
17	Drs. Asmarianah	XII/B	Bhs. Ingggris	Kepala	12 Jam

				Lab.Bahasa	
18	Happy Rara Suryaningati, S.Pd	XII/A	Bhs. Inggris		
19	Drs. Siti Aminah	XI/B	Bhs. Inggris	Pembina Ekstra Pramuka	2 Jam
20	Herman Felani, S.Pd	X/D	Bhs.Inggris		
21	Kinanti Choriah Islamiya, S. Pd	XI/B	Penjaskes	Pembina Ekstra Bola Basket	2 Jam
22	Nur Hanifah, S.Pd	XI/A	Penjaskes	Waka Kesiswaan	2 Jam
23	Drs. Sugeng Nuriyanto	XI/B	Matematika	Waka Kurikulum	12 Jam
24	Isfariatningsih, S.Pd	XI/B	Matematika		
25	Darmiati, S.Pd	XI/A			
26	Siti Farida, S.Pd	XI/A	Matematika	Pembina Ekstra OSN Matematika	2 Jam
27	Rijono, S.Pd	XI/A	Matematika	Waka kesiswaan	12 Jam
28	Murdomo, S.Pd	XI/A	Matematika		
29	Drs. Maad Afandi	XI/B	Fisika	Kepala Lab.Fisika	12 Jam
30	Ana, S.Pd	XI/A	Fisika/ TIK / Elektro	Pembinaan Ekstra Bola Volly	2 Jam
31	Nur Cahyono S, S.Pd	XI/A	Fisika	Pembina Ekstra OSN Fisika dan Pramuka	4 Jam
32	Dra. Sulistiani	XI/B	Biologi	Pembina Ekstra OSN Biologi	2 Jam
33	Wismaninggalih, S.Pd	XI/A	Biologi	Waka Sarana-Prasarana	12 Jam
34	Siti Istatik, S.Pd	XI/A	Biologi		
35	Anis Istikharoh, S.Pd	X/D	Biologi		
36	Syamsul Hilal A, S.Pd	X/D	Biologi/TIK	Pembina Ekstra Bulutangkis,Komputer, dan Lab.Komputer	16 Jam
37	Dra. Nur Hidayati	XI/B	Kimia		

38	Sri Supadmi, S.Pd	XI/A	Kimia	Pembina Ekstra OSN Kimia	2 Jam
39	Ismu Hartanti, S.Pd	XI/A	Kimia	Kepala Lab. Kimia	12 Jam
40	Dra. Sutjiati	XI/B	Ekonomi		
41	Sri Agustini, S.Pd	XI/B	Ekonomi/Ket Akun		
42	Tatik Sundriani, S.Pd	XI/B	Ekonomi		
43	Yayuk Alchayutami, S.Pd	XI/A	Ekonomi/Tata Boga		
44	Yuda Ismintarti, S.Pd	XI/A	Ekonomi/Ket Akun	Pembina Ekstra OSN Ekonomi	2 Jam
45	Sudjarwo	XI/B	Sosiologi		
46	Drs. Sutomo	XI/B	Sosiologi	Pembina Ekstra Pencak Silat, Karate dan Tenis Lapangan	6 Jam
47	Binti Isroin, S.Pd	XI/A	Sosiologi		
48	Drs. Sudibyo, M.Pd	XI/B	Geografi		
49	Djuwariah, S.Pd	XI/A	Geografi/Tata Boga		
50	Drs. Muslih	XI/B	Geografi	Pembina Ekstra OSN	4 Jam
51	Drs. Samton	XI/A	Bhs. Jerman		
52	Lasmi, S.Pd	XI/A	Seni Rupa	Pembina Ekstra Seni Tari	2 Jam
53	Siti Fatimah	XI/A	Seni Rupa/Tata Boga	Pembina Ekstra Seni Lukis	2 Jam
54	Yayuk Widariningsih, S.Pd	XI/B	Seni Drama	Pembina Ekstra Jurnalistik	2 Jam
55	Drs. Suharjono	XI/B	BK		
56	Drs. Suhartin	XI/B	BK		
57	Drs. Sunaryo	XI/B	BK		
58	Lilik Yulastuti, S.Pd	XI/B	BK/TIK		
59	Iwan Yudi	XI/B	BK/TIK	Pembina	75 Jam

	Hernawan, S.Pd			Ekstra OSN TIK + Mengajar TIK	
60	Adhe Yoga I, S.Pd	X/A	TIK	P. Ekstra Pramuka	4 Jam

5. Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa yang belajar di MA Hidayatul Muhtadiin adalah sebagai berikut⁸⁴ :

Tabel 4.2

Data siswa menurut kelas di MA Hidayatul Muhtadiin

No	Kelas	Rombel	Jurusan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	X	9		72	95	167
2	XI	4	IPA	35	45	80
3		3	IPS	20	30	50
4		2	BAHASA	19	22	41
5	XII	4	IPA	30	40	70
6		3	IPS	25	26	51
7		2	BAHASA	16	25	41
	Jumlah	27		217	283	500

6. Keadaan Sarana Prasarana

a) Perlengkapan Administrasi

Tabel 4.3

Perlengkapan Administrasi

Komputer TU	Printer TU	Mesin			Bran kas	filling Cabinet /Lemari	Meja TU	Kursi TU	Meja Guru	Kursi Guru
		ketik	stensi	Foto Copy						
2	2	5	2		3	55	9	9	56	56

⁸⁴ Sumber data Dokumentasi MA Hidayatul Muhtadiin, pada tanggal 06 Oktober 2017

b) Perlengkapan Kegiatan Belajar Mengajar (ruang teori dan praktek)

Tabel 4.4
Perlengkapan Kegiatan Belajar Mengajar

Komputer	Printer	LCD	Lemari	TV/Audio	Meja Siswa	Kursi Siswa
43	2	9		5	500	500

Perlengkapan administrasi serta perlengkapan belajar mengajar baik yang berupa ruang teori maupun praktek juga cukup memadai dengan jumlah yang relatif cukup, mulai dari komputer, printer, mesin ketik, LCD, lemari, TV/audio, meja siswa, serta kursi siswa.

c) Ruang menurut Jenis dan Keadaan

Tabel 4.5
Jenis ruangan yang ada di MA Hidayatul Mubtadiin

No	Jenis Ruang	Milik					
		Baik		Rusak Ringan		Rusak Berat	
		Jml	Luas (m ²)	Jml	Luas (m ²)	Jml	Luas (m ²)
1.	Ruang Teori/Kelas	23	1.656				
2.	Laboratorium IPA	1	135				
3.	Laboratorium Fisika	1	95				
4.	Laboratorium Biologi	1	135				
5.	Laboatorium Bahasa	1	126				
6.	Laboatorium IPS	1	96				
7.	Laboatorium Komputer	2	160				
8.	Ruang Perpustakaan	1	144				
9.	Ruang Ketrampilan						
10.	Ruang Serba Guna						
11.	Ruang UKS	1	36				
13.	Ruang Media	1	117				
14.	Ruang BP/ BK	1	48				
15.	Ruang Kasek	1	54				
16.	Ruang Guru	1	108				

17.	Koperasi atau Toko	1	24				
18.	Ruang Guru	1	108				
19.	Ruang TU	3	68,5				
20.	Ruang OSIS	1	63				
21.	Kamar Mandi Kasek	1	3				
22.	Kamar Mandi/WC Guru	4	12				
23.	Kamar Mandi/WC Siswa	10	30				
24.	Gudang	5	62				
25.	Ruang ibadah	1	58				
26.	Rumah Dinas Kep. Sek						
27.	Ruang Dinas Guru						
28.	Rumah Penjaga Sekolah	1	72				
29..	Sanggar MGMP/ PKG	1	150				
30.	Kantin	2	16				
31.	Pos Satpam	1	14				

Fasilitas yang berupa ruang, di MA Hidayatul Mubtadiin, juga sudah lumayan mencukupi, namun ada beberapa yang masih kurang dapat terpenuhi, seperti laboratorium IPA, laboratorium multimedia, ruang ketrampilan, ruang serba guna, ruang praktek kerja, ruang pameran, ruang gambar, rumah Dinas Kepala Sekolah, rumah Dinas Guru, Asrama siswa, unit produksi, ruang multimedia, ruang pusat belajar guru atau olah raga.⁸⁵

⁸⁵ Sumber data Dokumentasi MA Hidayatul Mubtadiin, pada tanggal 06 Oktoberl 2017

7. Ketenagaan

a) Kepala Sekolah, Guru, dan Administrasi menurut Ijazah Tertinggi

Tabel 4.6
Kepala Sekolah, Guru Dan Tenaga Administrasi Menurut Ijazah Tertinggi

Jabatan		SLTA		Sarmud/D3				S1				S2				Jumlah	
				Keg /		Non.		Keg/		Non.		Keg/		Non.			
				A1		Keg		A1		Keg		A1		Keg			
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
Kepala Sekolah														1		1	
Guru	Tetap							30				26	1			30	27
	Tidak Tetap							2	1							2	1
	Bantu Pusat																
	Bantu Daerah																
Jumlah Guru								32	1			26	1			32	28
Tenaga Administrasi		9	1			1	2	1	1	1						11	5

Ijazah tertinggi yang dimiliki Kepala Sekolah adalah S2, sedangkan gurunya yang S1 berjumlah 30 orang, dan guru tetap yang S2 ada 26 orang, adapun guru tidak tetapnya berjumlah 2 orang yang rata-rata berijazah S1. Tenaga administrasinya berjumlah 16 orang yang 10 orang berijazah SLTA, 3 orang berijazah D3, dan 3 orang lainnya berijazah S1.⁸⁶

⁸⁶Sumber data Dokumentasi MA Hidayatul Muhtadiin, pada tanggal 06 Oktober 2017

- b) Guru dan Kebutuhan Guru menurut Status kepegawaian tiap Mata Pelajaran yang diajarkan.⁸⁷

Tabel 4.7
Guru Dan Kebutuhan Guru Menurut Status Kepegawaian
Mata Pelajaran Yang Diajarkan

No	Mata Pelajaran	Kebutuhan	Yang Ada	
			GT	GTT
1.	PPKn	2	2	
2.	Pendidikan Agama			
	a. Islam	2	2	
	b. Protestan			
	c. Katolik			
	d. Hindu			
	e. Budha			
	f. Konghuchu			
3.	Bahasa dan Sastra Indonesia	5	6	
4.	Bahasa Inggris	5	5	
5.	Sejarah Nasional dan Umum	2	3	
6.	Pendidikan Jasmani	2	3	
7.	Matematika	3	6	
8.	IPA			
	a. Fisika	2	3	
	b. Biologi	2	5	
	c. Kimia	2	3	
9.	IPS			
	a. Ekonomi	3	5	
	b. Sosiologi	2		
	c. Geografi	3	7	
	d. Sejarah Budaya			
	e. Tata Negara			
	f. Antropologi			
10.	Teknologi informatika Komputer	2	1	
11.	Pendidikan Seni	3	2	
12.	Bahasa Asing	1	1	
13.	Bimbingan dan Penyuluhan	5	5	
14.	Muatan Lokal	1		
15.	Kerajinan Tangan dan Kesenian			
16.	Produktif			

⁸⁷ Sumber data Dokumentasi MA Hidayatul Muhtadiin, pada tanggal 06 Oktober 2017

B. Hasil Penelitian

1. Langkah-langkah Pengembangan Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Hidayatul Muhtadiin

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan di MA Hidayatul Muhtadiin bahwa ada berbagai strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Strategi yang dilakukan terbagi ke dalam dua kegiatan, yaitu formal dan informal. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Sugeng Hariyono, M.Pd, bahwa:

“Di MA Hidayatul Muhtadiin ini strategi saya dalam meningkatkan kompetensi profesional guru itu terbagi dalam dua kegiatan, yaitu kegiatan formal dan nonformal. Formas seperti misalnya dalam kegiatan seminar, penataran, dll. Jadi di sini saya selain mengikuti peningkatan profesional guru yang sifatnya formal, saya juga mengadakan kegiatan-kegiatan non formal, diantaranya saya sering mengadakan *sharing* dengan beliau-beliau ini, kapanpun mereka bebas datang ke ruangan saya untuk *sharing*, saya juga selalu memberi motivasi kepada Bapak/ Ibu guru ini terkait dengan keprofesionalan mereka, selain itu kedisiplinan juga selalu saya contohkan. dari beberapa hal yang saya sampaikan di atas masih banyak kegiatan-kegiatan lain mbak.”⁸⁸

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah MA Hidayatul Muhtadiin Strategi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, yaitu:

a. Strategi Formal:

- 1) Diikutkan kursus dan pelatihan guru yang berkaitan dengan pengembangan.

⁸⁸ Hasil interview dengan kepala sekolah Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd, pada tanggal 12 Oktober 2017

Berdasarkan hasil interview yang telah peneliti lakukan di MA Hidayatul Mubtadiin, sering mengikuti Bapak Ibu guru dalam pelatihan, seminar, diklat dan juga MGMP dalam rangka meningkatkan prestasi dan wawasan. Seperti yang diungkapkan oleh bapak Kepala Sekolah Sugeng Hariyono, M. Pd, bahwa:

“Strategi saya dalam meningkatkan kompetensi profesional Bapak Ibu guru yaitu kami sering mengikuti Bapak/Ibu guru ini untuk diklat, pelatihan dan seminar yang berkaitan dengan Pendidikan khususnya. Dan juga pernah diadakan study banding ke lembaga Islam lain dengan tujuan untuk terus meningkatkan mutu Pendidikan Agama Islam di MA Hidayatul Mubtadiin ini.”⁸⁹

Pernyataan tersebut sama halnya dengan yang dikatakan oleh Ibu Hj. Nur Fatin (waka kurikulum) mengatakan, bahwa:

“Begini mbak, dalam pelatihan atau seminar, Kepala Sekolah selalu mengikuti Bapak Ibu guru yang ada di sini, diikuti study banding ke lembaga Islam lain juga pernah, terutama yang berkenaan dengan masalah peningkatan mutu. Misalnya dalam MGMP PAI (Musyawarah Guru Mata Pelajaran PAI) yang dihadiri oleh seluruh guru PAI tingkat MA sekabupaten Malang”.⁹⁰

Sama halnya yang diungkapkan oleh Bapak M. Sairozi, S. Pd selaku guru di MA Hidayatul Mubtadiin mengatakan, bahwa:

“Berkaitan dengan pelaksanaan supervisi, dalam seminar ini dapat dibahas seperti bagaimana menyusun silabus sesuai standar isi, bagaimana mengatasi masalah disiplin sebagai aspek moral sekolah, bagaimana mengatasi anak – anak yang selalu membuat keributan dikelas, dll. Pada waktu pelaksanaan seminar kelompok mendengarkan

⁸⁹ Hasil interview dengan kepala sekolah Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd, pada tanggal 12 Oktober 2017

⁹⁰ Hasil interview dengan waka kurikulum ibu Hj. Nur Fatin, pada tanggal 16 Oktober 2017

laporan atau ide-ide menyangkut permasalahan pendidikan dari salah seorang anggotanya.”⁹¹

Di MA Hidayatul Mubtadiin strategi yang dilakukan Bapak Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru adalah sering mengadakan *sharing*, diikutkan kursus dan pelatihan sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 4.8

Keadaan Guru yang mengikuti kursus dan pelatihan

No	Nama	Kelas	Bidang Studi	Tugas Tambahan
1	Nur Laila, S. Ag	XI/B	Pend.Agama Islam	Pembina Ekstra SBQ
2	M. Sairozi, S. Pd	XI/A	Pend.agama Islam	Pembina Ekstra TPQ
3	Drs. Suhariyono	XI/A	Kewarganegaraan	KA Tata Usaha
4	Drs. Saiful Arifin, S. Pd	XII/B	Bhs.Indonesia	Komite Sekolah
5	Kurniasih, S. Pd	XI/B	Bhs.Indonesia	Waka Humas
6	Ismiati Faurentina, S.Pd	XI/A	Bhs.Indonesia	
7	Hj. Wiji Lestari, S. Pd	X/B	Sejarah	Waka Sarana Prasarana
8	Alif Nurbait Surachman, S.Pd	XI/A	Sejarah	Kepala Lab. IPS
9	Drs. Asmarianah	XII/B	Bhs. Inggris	Kepala Lab.Bahasa
10	Drs. Siti Aminah	XI/B	Bhs. Inggris	Pembina Ekstra Pramuka
11	Kinanti Choriah Islamiya, S. Pd	XI/B	Penjaskes	Pembina Ekstra Bola Basket
12	Nur Hanifah, S.Pd	XI/A	Penjaskes	Waka Kesiswaan

⁹¹ Hasil interview dengan guru di MA Hidayatul Mubtadiin Bapak M. Sairozi, S. Pd pada tanggal 11 Oktober 2017

13	Drs. Sugeng Nuriyanto	XI/B	Matematika	Waka Kurikulum
14	Rijono, S.Pd	XI/A	Matematika	Waka kesiswaan
15	Drs. Maad Afandi	XI/B	Fisika	Kepala Lab.Fisika
16	Ana, S.Pd	XI/A	Fisika/ TIK / Elektro	Pembinaan Ekstra Bola Volly
17	Nur Cahyono S, S.Pd	XI/A	Fisika	Pembina Ekstra OSN Fisika dan Pramuka
18	Dra. Sulistiani	XI/B	Biologi	Pembina Ekstra OSN Biologi
19	Wismaninggalih, S.Pd	XI/A	Biologi	Waka Sarana-Prasarana
20	Syamsul Hilal A, S.Pd	X/D	Biologi/TIK	Pembina Ekstra Bulutangkis,K omputer, dan Lab.Komputer
21	Sri Supadmi, S.Pd	XI/A	Kimia	Pembina Ekstra OSN Kimia

Keikutsertaan dalam kursus dan pelatihan tentang kependidikan merupakan cara yang dapat ditempuh oleh guru di MA Hidayatul Mubtadiin untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya. Walaupun tugas utama seorang guru adalah mengajar, namun tidak ada salahnya dalam rangka peningkatan kompetensi dan profesionalismenya juga perlu dilengkapi dengan kemampuan meneliti dan menulis artikel/ buku.

2) Mengikuti Seminar

Keikutsertaan dalam seminar merupakan alternatif berikutnya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme seorang guru di MA Hidayatul Mubtadiin. Tampaknya hal ini merupakan cara yang paling diminati dan sedang menjadi *trend* para guru dalam era sertifikasi, karena dapat menjadi sarana untuk mendapatkan angka kredit.

Dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, Kepala Sekolah mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendekatan terhadap guru-guru dan staf khususnya guru yang berada di MA Hidayatul Mubtadiin. Sesuai dengan penuturan dari Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd, selaku Kepala Sekolah mengatakan, bahwa:

“Begini mbak, Melalui seminar guru di MA Hidayatul Mubtadiin ini. Mendapatkan informasi-informasi baru. Cara itu sah dan baik untuk dilakukan. Namun demikian, di masa-masa yang akan datang akan lebih baik apabila guru tidak hanya menjadi peserta seminar saja, tetapi lebih dari itu dapat menjadi penyelenggara dan pemakalah dalam acara seminar.”⁹²

Pernyataan tersebut sama halnya dengan yang dikatakan oleh Ibu Hj. Nur Fatin (waka kurikulum) mengatakan, bahwa:

“Dalam seminar ini dapat dibahas seperti bagaimana menyusun silabus sesuai standar isi, bagaimana mengatasi masalah disiplin sebagai aspek moral sekolah, bagaimana mengatasi anak – anak yang selalu membuat keributan di kelas, dll.”⁹³

⁹² Hasil interview dengan kepala sekolah Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd, pada tanggal 12 Oktober 2017

⁹³ Hasil interview dengan waka kurikulum ibu Hj. Nur Fatin, pada tanggal 16 Oktober 2017

Dari hasil interview yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa Kepala Sekolah menjalin hubungan baik dengan para guru dan staf karyawan di MA Hidayatul Mubtadiin. Berikut ini jumlah guru yang telah mengikuti berbagai seminar di Malang maupun di luar kota.

Tabel 4.9
Keadaan Guru yang telah mengikuti seminar

No	Nama	Kelas	Bidang Studi	Tugas Tambahan
1	Sugeng Hariyono, M. Pd	X/B	Bahasa Inggris	Kepala Sekolah
2	Nur Laila, S. Ag	XI/B	Pend.Agama Islam	Pembina Ekstra SBQ
3	M. Sairozi, S. Pd	XI/A	Pend.Agama Islam	Pembina Ekstra TPQ
4	Titin Budi Rahayu, S.Pd	X/A	Kewarganegaraan	
5	Drs. Saiful Arifin, S. Pd	XII/B	Bhs.Indonesia	Komite Sekolah
6	Kurniasih, S. Pd	XI/B	Bhs.Indonesia	Waka Humas
7	Drs. Sunarmi	XI/B	Bhs.Indonesia	Pembina Ekstra KIR
8	Drs. Hj. Nur Fatin	XI/A	Bhs.Indonesia	Waka Kurikulum
9	Ismiati Faurentina, S.Pd	XI/A	Bhs.Indonesia	
10	Hj. Wiji Lestari, S. Pd	X/B	Sejarah	Waka Sarana Prasarana
11	Agus Stivan, S. Pd	XI/A	Sejarah	Waka Humas
12	Drs. Asmarianah	XII/B	Bhs. Inggris	Kepala Lab. Bahasa
13	Happy Rara Suryaningati, S. Pd	XII/A	Bhs. Inggris	

14	Drs. Siti Aminah	XI/B	Bhs. Inggris	Pembina Ekstra Pramuka
15	Herman Felani, S.Pd	X/D	Bhs.Inggris	
16	Murdomo, S.Pd	XI/A	Matematika	
17	Drs. Maad Afandi	XI/B	Fisika	Kepala Lab.Fisika
18	Ana, S.Pd	XI/A	Fisika/ TIK / Elektro	Pembinaan Ekstra Bola Volly
19	Syamsul Hilal A, S.Pd	X/D	Biologi/TIK	Pembina Ekstra Bulutangkis, Komputer, dan Lab.Komputer
20	Dra. Nur Hidayati	XI/B	Kimia	
21	Sri Supadmi, S.Pd	XI/A	Kimia	Pembina Ekstra OSN Kimia
22	Ismu Hartanti, S.Pd	XI/A	Kimia	Kepala Lab. Kimia
23	Dra. Sutjiati	XI/B	Ekonomi	
24	Adhe Yoga I, S.Pd	X/A	TIK	P. Ekstra Pramuka

Sebuah seminar biasanya memiliki fokus pada suatu topik yang khusus, dimana mereka yang hadir dapat berpartisipasi secara aktif. Seminar sering dilaksanakan melalui sebuah dialog dengan seorang maderator seminar, atau melalui sebuah presentasi hasil penelitian dalam bentuk yang lebih formal.

Forum seminar yang diselenggarakan oleh dan untuk guru dapat menjadi wahana yang baik untuk mengomunikasikan berbagai hal yang menyangkut bidang ilmu dan profesinya sebagai guru.

3) Mengikutkan Program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Pada umumnya guru mata pelajaran di MA Hidayatul Mubtadiin ini diberikan tugas untuk mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran yang sama halnya dengan KKG. MGMP itu sendiri merupakan suatu organisasi guru yang dibentuk untuk menjadi forum komunikasi yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari di lapangan. MGMP berada di tingkat sekolah lanjutan, baik SMP maupun SMA sederajat.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran, awalnya disebut Musyawarah Guru Bidang Studi, adalah suatu organisasi profesi guru yang bersifat non struktural yang dibentuk oleh guru-guru di Sekolah Menengah (SMP atau SMA sederajat) di suatu wilayah sebagai wahana untuk saling bertukaran pengalaman guna meningkatkan kemampuan guru dan memperbaiki kualitas pembelajaran. Seperti yang dipaparkan Bapak Kepala sekolah Sugeng Hariyono, M. Pd mengatakan bahwa:

“Materi itu kan sangat luas ya mbak, guru disini diharuskan ikut MGMP, MGMP pun memiliki wadah yang lebih luas ditingkat kabupaten atau kota di Malang ini. Hal ini untuk lebih mencakup permasalahan-permasalahan yang ada pada guru secara meluas sehingga kesenjangan yang ada pada guru lebih kecil, dan mereka dapat lebih mengetahui permasalahan dan solusinya dari hasil pertemuan kelompok kerja tersebut secara menyeluruh. Agar para guru ini dapat meningkatkan kompetensi profesionalnya dengan jam pelajaran yang telah ditambahkan itu”.⁹⁴

⁹⁴ Hasil interview dengan kepala sekolah Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd, pada tanggal 12 Oktober 2017

Pernyataan tersebut sama halnya dengan yang dikatakan oleh Ibu Hj. Nur Fatin (waka kurikulum) mengatakan, bahwa:

“Memang betul mbak, di MA Hidayatul Mubtadiin ini khusus mata pelajaran harus ikut MGMP, di MA Hidayatul Mubtadiin ini juga diadakan kegiatan MGMP tingkat kabupaten satu bulan sekali atau satu bulan dua kali, Bapak Ibu guru diberi kekosongan jam pelajaran agar digunakan untuk musyawarah dengan semua guru”.⁹⁵

Sama halnya yang diungkapkan oleh Bapak M. Sairozi, S.

Pd selaku guru di MA Hidayatul Mubtadiin mengatakan, bahwa:

“Begini mbak, memang betul di MA Hidayatul Mubtadiin ini salah satu yang ikut MGMP itu saya, Prinsip kerjanya MGMP adalah cerminan kegiatan “dari, oleh, dan untuk guru” dari semua sekolah. Atas dasar ini, maka MGMP merupakan organisasi nonstruktural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan lembaga lain.”⁹⁶

Pernyataan tersebut sama halnya dengan yang dikatakan oleh Bu Siti Aminah, S. Pd selaku guru di MA Hidayatul Mubtadiin mengatakan, bahwa:

“Diharapkan dengan adanya MGMP itu mbak supaya dapat meningkatkan mutu kompetensi profesionalisme guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengujian/evaluasi pembelajaran di kelas, sehingga mampu mengupayakan peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan di sekolah.”⁹⁷

⁹⁵ Hasil interview dengan waka kurikulum ibu Hj. Nur Fatin, pada tanggal 16 Oktober 2017

⁹⁶ Hasil interview dengan guru di MA Hidayatul Mubtadiin Bapak M. Sairozi, S. Pd pada tanggal 11 Oktober 2017

¹⁷ Hasil interview dengan guru di MA Hidayatul Mubtadiin Bu Siti Aminah, S. Pd pada tanggal 11 Oktober 2017

⁹⁷ Hasil interview dengan waka kurikulum i Bu Siti Aminah, pada tanggal 16 Oktober 2017

Dengan MGMP itu sendiri diharapkan dapat memberikan suatu kesempatan yang tepat bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, pertemuan di Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Dengan demikian MGMP memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan profesional guru.

b. Strategi Non formal

1) Kedisiplinan

MA Hidayatul Mubtadiin selalu mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk peserta didik maupun gurunya. Kedisiplinan itu dimulai oleh Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd yang menjabat sebagai Kepala Sekolah. Pak Sugeng hariyono, M. Pd biasanya berangkat jam 6.40 lebih pagi dari guru-guru yang lain, berangkat lebih awal dan pulang belakangan. Seperti yang dikatakan Bapak kepala sekolah;

“Selain itu kediplinan juga selalu saya contohkan, misalnya suatu hal yang kecil yaitu saya selalu berangkat lebih awal. Di samping beberapa hal yang saya sampaikan di atas masih banyak kegiatan-kegiatan lain mbak.”⁹⁸

Seperti yang dipaparkan oleh Ibu Hj. Nur Fatin selaku waka

kurikulum mengatakan bahwa:

“Sikap pak Sugeng Hariyono, M. Pd sendiri yang sangat disiplin berangkat lebih awal dan pulang lebih akhir, membuat guru-guru yang lain jadi segan dan turut disiplin. Kalau ada guru yang tidak masuk mengajar guru tersebut

⁹⁸ Hasil interview dengan kepala sekolah Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd, pada tanggal 12 Oktober 2017

wajib memberi surat izin beserta alasan yang tepat dan wajib memberi tugas pada siswa. Jadi meski guru tidak hadir siswa tetap bisa melakukan proses pembelajaran sebagaimana mestinya”.⁹⁹

Karena sikap beliau guru-guru menjadi rajin dan segan jika datangnya terlambat. Kedisiplinan tidak hanya ditujukan pada peserta didik akan tetapi guru juga perlu ditingkatkan kedisiplinannya karena guru sebagai contoh bagi peserta didiknya.

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah, maka diperlukan guru yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tujuan sekolah. Dengan kata lain kedisiplinan para guru sangat diperlukan dalam meningkatkan tujuan sekolah.

Untuk itu, menegakkan disiplin merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru. Dengan kedisiplinan di dalam mengajar guru proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien.

2) Memotivasi Guru

Meningkatkan kompetensi profesional guru Pendidikan Agama Islam membutuhkan motivasi dan dukungan dari berbagai pihak, seperti halnya motivasi dari kepala sekolah.

⁹⁹ Hasil interview dengan waka kurikulum ibu Hj. Nur Fatin, pada tanggal 16 Oktober 2017

Seperti yang di ungkapkan oleh Bu Nur Laila, S. Ag selaku guru

Pendidikan Agama Islam yang mengatakan bahwa:

“Dari Bapak Kepala Sekolah selalu mendorong atau memberikan motivasi kepada guru, untuk lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran di kelas. Dengan motivasi dari Kepala Sekolah seperti itu, maka guru menjadi semangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu guru di tuntut untuk membuat rencana kegiatan mutu dalam waktu jangka pendek yaitu satu tahun, lalu kepala sekolah yang merealisasikannya. Kepala sekolah memberitahukan bahwa beliau telah mendengar berita kalau mata pelajaran ini tahun depan akan di ikutkan ujian nasional, hal ini juga termasuk cara memotivasi diri untuk terus meningkatkan profesionalisme, agar nantinya juga dapat menghasilkan lulusan yang berprestasi.”¹⁰⁰

Seperti yang dipaparkan oleh Ibu Hj. Nur Fatin selaku waka kurikulum juga mengatakan mengenai motivasi kepala sekolah bahwa:

“Disini guru diharapkan dapat membangkitkan motivasi belajar, hasrat ingin tahu, dan minat yang kuat pada siswanya untuk mengikuti pelajaran di sekolah dan partisipasi aktif di dalamnya. Sebab semakin banyak yang aktif termotivasi untuk belajar maka semakin tinggi prestasi belajar yang diperolehnya.”¹⁰¹

Dorongan atau motivasi tidak hanya datang dari Kepala Sekolah akan tetapi semua guru Pendidikan Agama Islam juga memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

¹⁰⁰ Hasil interview dengan guru PAI di MA Hidayatul Muhtadiin Bu Nur Laila, S. Ag pada tanggal 18 Oktober 2017

¹⁰¹ Hasil interview dengan waka kurikulum ibu Hj. Nur Fatin, pada tanggal 16 Oktober 2017

2. Kendala yang dihadapi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesional Guru.

a. Penguasaan Ilmu Teknologi yang Kurang.

Di zaman globalisasi ini ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang, jadi kompetensi profesional guru perlu ditingkatkan. Seiring dengan kemajuan zaman pasti terdapat beberapa kendala dalam mengembangkan kompetensi profesional guru, tidak terkecuali yang dihadapi MA Hidayatul Mubtadiin di lapangan. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd selaku Kepala Sekolah di MA Hidayatul Mubtadiin, mengatakan bahwa:

“Kompetensi Satu-satunya dimensi kompetensi paedagogik yang dapat dikategorikan baik adalah pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran. Demensi yang lain, yang meliputi : komputer, internet, LCD dll”.¹⁰²

Sama halnya yang diungkapkan oleh Ibu Hj. Nur Fatin selaku Waka Kurikulum di MA Hidayatul Mubtadiin mengenai kendala yang dihadapi dalam meningkatkan profesional guru yang mengatakan, bahwa:

“Untuk kompetensi profesional guru khususnya guru di sini sudah baik mbak, dalam arti kendala pasti ada biasanya kendalanya berupa pada upaya pengembangan kompetensi pada bidang teknologi. Sebagian besar guru disini masih belum menguasai benar teknologi”.¹⁰³

Seperti halnya yang diungkapkan oleh Bapak M. Sairozi, S. Pd selaku guru di MA Hidayatul Mubtadiin mengatakan, bahwa sarana

¹⁰²Hasil interview dengan kepala sekolah Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd, pada tanggal 12 Oktober 2017

¹⁰³ Hasil interview dengan waka kurikulum ibu Hj. Nur Fatin, pada tanggal 16 Oktober 2017

kurang memadai, motivasi dalam mengembangkan kompetensi kurang, keterbatasan penguasaan IT di sekolah dan keterbatasan waktu.¹⁰⁴

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti di MA Hidayatul Mubtadiin, bahwa menurut Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd selaku Bapak Kepala Sekolah mengemukakan bahwa kompetensi profesional guru di MA Hidayatul Mubtadiin sudah bagus, namun demikian masih perlu ditingkatkan karena sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang. Jadi seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka kompetensi profesional guru di MA Hidayatul Mubtadiin perlu ditingkatkan.

b. Kurangnya Kreatifitas Guru

Profesionalitas guru dalam menciptakan proses pendidikan persekolahan yang bermutu merupakan prasyarat mutlak demi terwujudnya sumber daya manusia Indonesia yang kompetitif dan mandiri di masa datang. Oleh karena itu diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan untuk se kreatif mungkin bagi peningkatan dan pengembangan kemampuan profesional guru. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Hj. Nur Fatin selaku Waka Kurikulum di MA Hidayatul Mubtadiin.

“Guru di sini kurang kreatif mbak, kalau saja para guru kreatif, pasti akan banyak ditemukan berbagai alat peraga dan media yang

¹⁰⁴ Hasil interview dengan guru di MA Hidayatul Mubtadiin Bapak M. Sairozi, S. Pd pada tanggal 11 Oktober 2017

dapat digunakan guru untuk menyampaikan materi pembelajarannya.”¹⁰⁵

Hal senada juga dituturkan oleh bu Nur Laila, S. Ag selaku guru Pendidikan Agama Islam di MA Hidayatul Mubtadiin, mengatakan bahwa:

“Begini mbak sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam membuat alat peraga atau media pembelajaran. Selama ini masih banyak guru yang menggunakan metode ceramah saja dalam pembelajarannya, tak ada media lain yang digunakan sebagai alat Bantu pembelajaran..”¹⁰⁶

Satu-satunya dimensi kompetensi yang dapat dikategorikan baik adalah pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran. Demensi yang lain, yang meliputi : menguasai karakteristik anak didik, penguasaan teori dan prinsip-prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum mata pelajaran diampu, penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, upaya memfasilitasi pengembangan dan pengaktualisasian berbagai potensi yang dimiliki anak didik, kemampuan berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun kepada semua anak didik.¹⁰⁷

Karena guru yang cerdas dan kreatif akan melahirkan output murid-murid yang cerdas dan kreatif juga. Oleh karena itu guru harus mampu mengeksplorasi semua potensi dan kemampuan dirinya. Guru harus akrab dengan berbagai sumber keilmuan dan media informasi baik

¹⁰⁵ Hasil interview dengan waka kurikulum ibu Hj. Nur Fatin, pada tanggal 16 Oktober 2017

¹⁰⁶ Hasil interview dengan guru PAI di MA Hidayatul Mubtadiin Bu Nur Laila, S. Ag pada tanggal 13 Oktober 2017

¹⁰⁷ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis.....* hal 17:2009.

cetak maupun elektronik. Guru berupaya untuk terus *up to date* mengikuti perkembangan jaman sehingga cakrawala berpikirnya akan terbuka dan mendapatkan banyak informasi sehingga menambah wacana untuk melakukan suatu aktifitas pembelajaran yang inovatif dan kreatif.

c. Kurangnya Penelitian/Karya Ilmiah yang Dihasilkan Guru

Banyak guru yang malas untuk meneliti di kelasnya sendiri dan terjebak dalam rutinitas kerja sehingga potensi ilmiahnya tak muncul kepermukaan. Banyak guru menganggap kalau meneliti itu sulit. Sehingga karya tulis mereka dalam bidang penelitian tidak terlihat sama sekali.

Seperti yang telah diungkapkan oleh Ibu Hj. Nur Fatin selaku Waka Kurikulum di MA Hidayatul Mubtadiin mengatakan bahwa:

“Secara administrasi pendidikan kemungkinan kurang adanya hasil karya ilmiah yang dibuat oleh guru-guru disini dikarenakan kurangnya diskusi sesama teman sejawat, motivasi dalam mengembangkan kompetensi kurang, keterbatasan waktu.”¹⁰⁸

Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd selaku Kepala Sekolah di MA Hidayatul Mubtadiin, mengatakan bahwa:

“Sementara dimensi kompetensi sosial para guru, rata-rata memiliki skor baik. Antara lain dalam hal : sikap inklusif, bertindak obyektif, tidak diskriminatif terhdap anak didik, berkomunikasi dan beradaptasi dengan semua lapisan dan tempat bekerja. Namun dalam keterkaitan penelitian atau karya ilmiah

¹⁰⁸ Hasil interview dengan waka kurikulum ibu Hj. Nur Fatin, pada tanggal 16 Oktober 2017

disini masih sedikit yang dihasilkan oleh guru, mungkin tidak sempat atau gimana gitu mbak.”¹⁰⁹

Biasanya para guru akan sibuk meneliti bila mereka mau naik pangkat saja. Karenanya guru harus diberikan bekal agar dapat melakukan sendiri Penelitian Tindakan Kelas (PTK). PTK adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh guru di kelasnya sendiri dengan jalan merencanakan, melaksanakan, dan merefleksikan tindakan secara kolaboratif dan partisipatif dengan tujuan untuk memperbaiki kinerjanya sebagai guru, sehingga hasil belajar siswa dapat meningkat.¹¹⁰

Untuk mengatasi problematika guru di atas, diperlukan kerjasama dari berbagai pihak untuk dapat saling membantu agar guru mampu meneliti, mendapatkan income tambahan dari keprofesionalannya, dan menyulut guru untuk kreatif dalam mengembangkan sendiri media pembelajarannya. Bila itu semua dapat terwujud, maka kualitas pendidikan pun akan meningkat.

3. Model Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di MA Hidayatul Mubtadiin

a. Model pengembangan *In-Service Education/ In Service Training*.

MA Hidayatul Mubtadiin menggunakan model *In-Service Education/ In Service Training*. Dimana program *in service training* adalah suatu usaha pelatihan atau pembinaan yang memberi kesempatan

¹⁰⁹ Hasil interview dengan kepala sekolah Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd, pada tanggal 12 Oktober 2017

¹¹⁰ Purwanto. 2009. Profesi Guru dan problematika yang dihadapinya. <http://purwanto.web.id>. Di akses pada tanggal 1 November 2017.

kepada seseorang yang mendapat tugas jabatan tertentu dalam hal tersebut adalah guru, untuk mendapat pengembangan kinerja.¹¹¹

Kompetensi profesional guru di MA Hidayatul Muhtadiin perlu ditingkatkan secara berkelanjutan dan terus-menerus, hal ini dimaksudkan untuk mengimbangi dunia pendidikan yang semakin maju. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd selaku Kepala Sekolah di MA Hidayatul Muhtadiin, mengatakan bahwa:

“Istilah lain yang juga dipergunakan ialah *Upgrading* atau penataran dan *in service education* yang pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. *In service training* diberikan kepada guru-guru yang dipandang perlu meningkatkan ketrampilan/ pengetahuannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang pendidikan”.¹¹²

Sebagai seorang guru yang system kerjanya berhadapan langsung dengan pelanggan pendidikan dalam hal ini adalah siswa, maka seorang guru perlu diberikan suatu program bimbingan karir karena hal tersebut merupakan salah satu strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru dalam suatu lembaga sekolah.

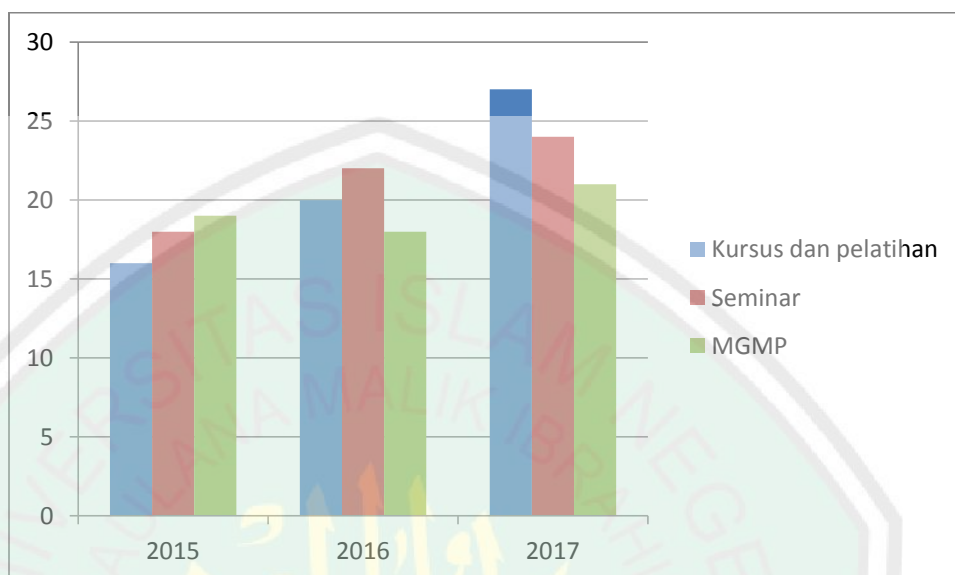
Dari segi meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru, kekuatan sumber daya guru di MA Hidayatul Muhtadiin dapat dilihat dari meningkatnya kualitas guru khususnya dalam tiga tahun terakhir sebagaimana dapat dilihat pada data bagian berikut ini.

¹¹¹ M. Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), Hal. 96

¹¹² Hasil interview dengan kepala sekolah Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd, pada tanggal 12 Oktober 2017

Gambar 4.2

Jumlah guru yang mengikuti kegiatan pelatihan, seminar, dan MGMP



Dari tabel di atas, dapat dipahami bahwa pada tahun 2015 jumlah guru yang mengikuti kegiatan kursus dan seminar sebanyak 16 guru, pada tahun 2016 sebanyak 20 guru dan di tahun 2017 sebanyak 27 guru. Sedangkan yang mengikuti seminar pada tahun 2015 berjumlah 18 guru, pada tahun 2016 sebanyak 22 guru dan di tahun 2017 sebanyak 24 guru. Serta untuk kegiatan MGMP pada tahun 2015 berjumlah 19 guru, pada tahun 2016 sebanyak 18 guru dan di tahun 2017 sebanyak 21 guru.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu program pembinaan untuk para guru dalam rangka meningkatkan ketrampilan dan pengetahuannya dalam menjalankan profesinya, sehingga profesionalisme dan prestasi kerjanya semakin meningkat. Sama halnya yang diungkapkan

oleh Ibu Hj. Nur Fatin selaku Waka Kurikulum di MA Hidayatul Mubtadiin mengatakan, bahwa:

“Untuk kompetensi profesional guru khususnya guru di sini sudah baik mbak, dalam arti kelengkapan mengajar guru (ketika mengajar di kelas selalu membuat RPP), diawal tahun ajaran baru harus membuat prota (program tahunan), begitupun juga setiap semester membuat promes (program semester), silabus, dan metode. Di MA Hidayatul Mubtadiin biasanya guru harus mengikuti kegiatan berupa Pelatihan dalam bentuk IHT, Pembinaan internal oleh sekolah, dan setiap pendidikan harus mengikuti perkembangan zaman karena itu seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi jadi kompetensi profesional guru itu harus ditingkatkan yang tiada batas akhir”.¹¹³

Dalam pendidikan dan pelatihan, diciptakan suatu lingkungan dimana para guru dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Program pelatihan yang direncanakan dan berkesinambungan, juga harus dapat mendorong guru untuk meningkatkan serta mempertahankan profesionalismenya, dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja guru terutama dalam hal meningkatkan mutu layanan kepada peserta didik.

b. Tujuan *In service training*

In-Service Education/ In Service Training (dalam jabatan) atau latihan-latihan semasa berdinan, dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan secara kontinu pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan dan sikap-sikap para guru dan tenaga-tenaga kependidikan lainnya di MA

¹¹³ Hasil interview dengan waka kurikulum ibu Hj. Nur Fatin, pada tanggal 16 Oktober 2017

Hidayatul Mubtadiin guna mengefektifkan dan mengefesiensikan pekerjaan/jabatannya.

Program pendidikan dan latihan tersebut dapat diselenggarakan secara formal oleh pemerintah, berupa penataran-penataran atau lokakarya- lokakarnya baik secara lisan atau tertulis, dapat pula diselenggarakan secara informal oleh yang berkepentingan baik secara individual, maupun secara berkelompok. Secara umum, tujuan kegiatan *in service training* adalah sebagai berikut ini:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja
- 2) Meningkatkan efisiensi
- 3) Mengurangi terjadinya berbagai kerusakan
- 4) Mengurangi tingkat kecelakaan dalam pekerjaan
- 5) Meningkatkan pelayanan yang lebih baik
- 6) Meningkatkan moral karyawan
- 7) Memberikan kesempatan bagi peningkatan karir
- 8) Meningkatkan kemampuan manajer mengambil keputusan
- 9) Meningkatkan kepemimpinan seseorang lebih baik
- 10) Meningkatkan balas jasa (kompensasi).

c. Bentuk Kegiatan *In service training*

Menurut gagasan supervisi modern, *in service-training* atau pendidikan dalam jabatan merupakan bagian yang integral dari program supervisi yang harus diselenggarakan oleh sekolah-sekolah setempat untuk

memenuhi kebutuhan-kebutuhan sendiri dan memecahkan persoalan-persoalan sehari-hari yang menghendaki pemecahan segera. Program *in service-training* atau *refreshing* ini dipimpin oleh pengawas setempat sendiri atau dengan bantuan para ahli dalam lapangan pendidikan.

Bentuk pelaksanaan kegiatan *in service training* di MA Hidayatul Muhtadiin menurut bapak Kepala Sekolah dibedakan menjadi dua cara, yaitu: Pertama, pengembangan secara formal: guru ditugaskan oleh lembaga mengikuti pendidikan & latihan, baik yang dilakukan lembaga sekolah itu sendiri maupun oleh lembaga pendidikan/pelatihan, karena tuntutan pekerjaan untuk saat ini atau masa datang.

Kedua pengembangan secara informal: guru atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya.

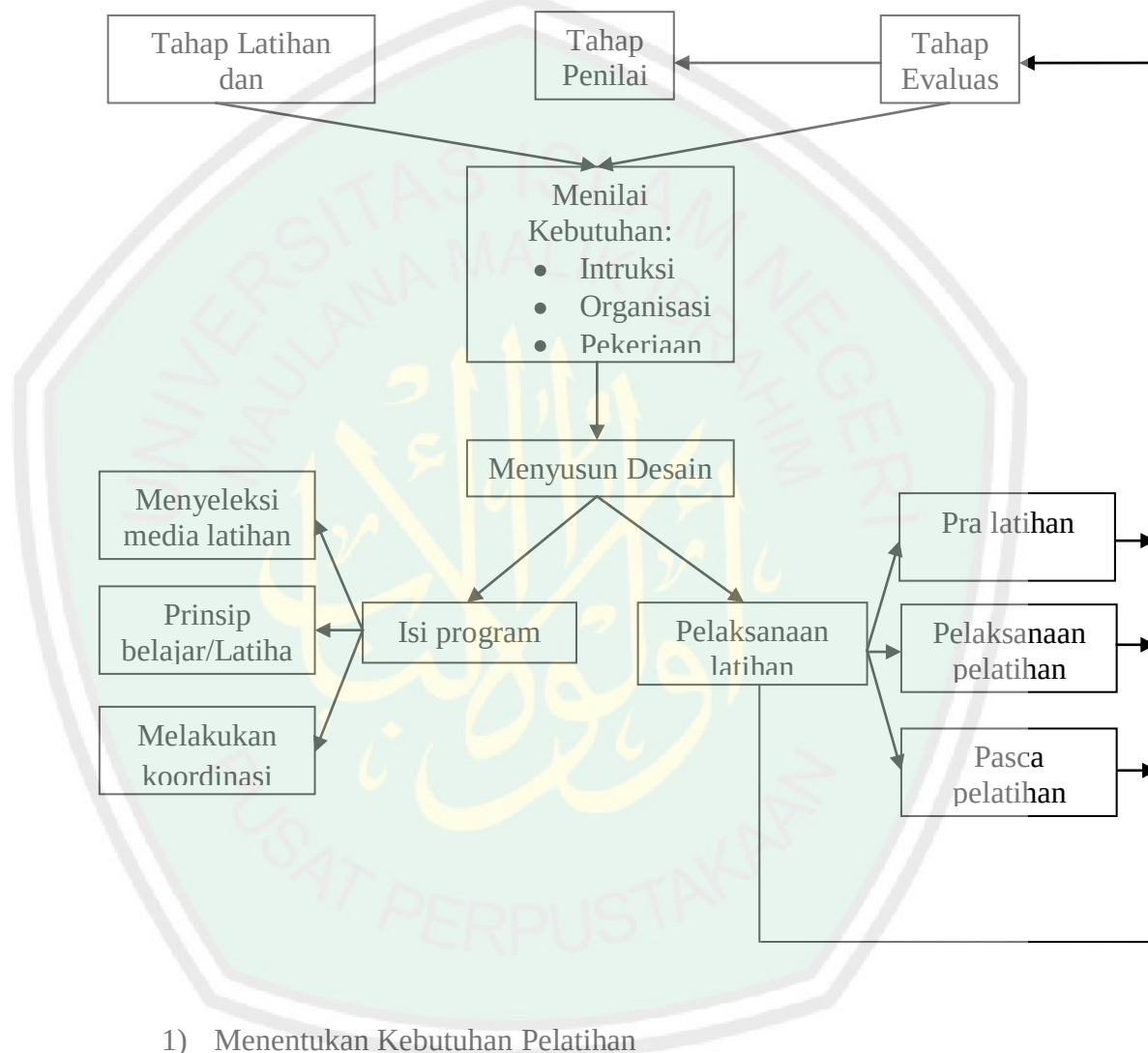
d. Langkah- Langkah Kegiatan *In service training*

Langkah-langkah yang dilakukan di MA Hidayatul Muhtadiin dalam melaksanakan pelatihan agar berjalan sukses yaitu menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, menentukan sasaran dan materi program pelatihan, menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan, mengevaluasi program.

Sebelum mengadakan pelatihan, lembaga perlu melakukan beberapa langkah. Untuk lebih jelas dalam mengetahui langkah-langkah

dalam melaksanakan pelatihan pengembangan di MA Hidayatul Muhtadiin berdasarkan data observasi, akan dijelaskan bentuk berikut ini:

Gambar 4.3
Langkah- Langkah Kegiatan *In service training*



Langkah pertama dan utama dalam program pelatihan adalah menentukan apakah ada kebutuhan yang diperlukan untuk pelatihan. Analisis kebutuhan dapat dilakukan melalui analisis kebutuhan organisasi, analisis kebutuhan jabatan, survey sikap individu, ataupun analisis kebutuhan demografis.

2) Menyusun Desain Pelatihan

Informasi dari hasil identifikasi kebutuhan pelatihan merupakan masukan yang berharga untuk penyusunan desain pelatihan. Penyusunan desain pelatihan setidaknya perlu mencakup tujuan program pelatihan, struktur program pelatihan, peserta, pelatih/fasilitator, metode, dan penilaian hasil akhir.

3) Mengembangkan Isi Program

Program latihan harus mempunyai isi yang sama dengan tujuan belajarnya. Isi program mencakup keahlian/keterampilan, sikap, pengetahuan yang merupakan pengalaman belajar pada pelatihan yang diharapkan dapat menciptakan perubahan tingkah laku.

4) Memilih Media Pelatihan dan Prinsip Belajar

Usaha pencapaian tujuan pelatihan perlu ditunjang oleh penggunaan alat bantu serta media yang tepat agar sesuai dengan karakteristik penggunaannya. Prinsip-prinsip belajar merupakan petunjuk/prosedur tentang tata cara bagaimana peserta pelatihan dapat melakukan kegiatan pembelajaran secara efektif dalam mencapai tujuan belajar yang telah ditetapkan.

5) Pelaksanaan Latihan

Pelaksanaan pelatihan merupakan perwujudan tindakan nyata dari hal-hal yang telah direncanakan. Pelaksanaan pelatihan meliputi tiga tahap, yaitu: (1) Pra pelatihan adalah penentuan kriteria dan seleksi

orang-orang yang terlibat dalam latihan, metode yang digunakan, penetapan biaya dan waktu pelatihan. (2) Pelaksanaan pelatihan, dalam hal ini hendaknya dilakukan sesuai dengan ketentuan, aturan, dan persyaratan pelaksanaan latihan. (3) Pasca pelatihan dilakukan melalui kegiatan penilaian terhadap hasil belajar dengan pelaksanaan program latihan.

6) Mengevaluasi Latihan

Pelaksanaan suatu pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta tersebut terjadi transformasi, dengan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Langkah-langkah Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MA Hidayatul Muftadiin

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana diungkapkan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”¹¹⁴

Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru harus mempunyai strategi agar tugas kepengimpinannya berjalan dengan lancar. Pak sugeng Hariyono, M. Pd Kepala Sekolah berusaha mengupayakan bagaimana agar guru yang ada di MA Hidayatul Muftadiin bisa meningkatkan kompetensi profesional, strategi yang dilakukan antara lain:

1. Strategi Formal

a. Diikutkan kursus dan pelatihan guru.

Mengikutkan guru dalam Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Guru (PPTG) dan tenaga kependidikan pada umumnya. Hal ini dimaksudkan agar guru mampu merespon perubahan dan tuntutan

¹¹⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional....*, hlm. 25

perkembangan IPTEK dan kemajuan kemasyarakatan, termasuk perubahan sistem pendidikan dan pembelajaran secara mikro.¹¹⁵

Di MA Hidayatul Muhtadiin, sering mengikuti Bapak Ibu guru dalam pelatihan, seminar, diklat dalam rangka meningkatkan prestasi dan wawasan tentang pendidikan. Pelaksanaan penataran dan lokakarya untuk mengembangkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Pelaksanaannya di dilakukan dengan cara mengundang seorang atau beberapa orang ahli sebagai nara sumber.

Diklat dapat dilangsungkan dari bilangan jam sampai bilangan bulan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan. Diklat dapat diselenggarakan dengan materi sesuai dengan kebutuhan atau keinginan sehingga hampir semua fungsi pendidikan di sekolah dapat di diklatkan: manajemen, kepemimpinan, proses belajar mengajar, administrasi, dll.

Karena keluwesan diklat hampir pada seluruh aspeknya, diklat sering dijadikan jalan keluar untuk mengatasi masalah kualitas guru di MA Hidayatul Muhtadiin. Catatan yang perlu diungkap agar diklat dapat benar-benar menjadi solusi bagi masalah mutu guru adalah bahwa pelaksanaan diklat hendaknya setia kepada tujuan.

b. Seminar

Seminar adalah suatu rangkaian kajian yang diikuti oleh suatu kelompok untuk mendiskusikan, membahas dan memperdebatkan suatu masalah yang berhubungan dengan topik. Berkaitan dengan

¹¹⁵ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan....*, hlm. 33

pelaksanaan supervisi, dalam seminar ini dapat dibahas seperti bagaimana menyusun silabus sesuai standar isi, bagaimana mengatasi masalah disiplin sebagai aspek moral sekolah, bagaimana mengatasi anak – anak yang selalu membuat keributan dikelas, dll.

Sebuah seminar biasanya memiliki fokus pada suatu topik yang khusus, dimana mereka yang hadir dapat berpartisipasi secara aktif. Seminar sering dilaksanakan melalui sebuah dialog dengan seorang maderator seminar, atau melalui sebuah presentasi hasil penelitian dalam bentuk yang lebih formal. Sistem seminar memiliki gagasan untuk lebih mendekatkan mahasiswa kepada topik yang dibicarakan. Seminar merupakan suatu pembahasan masalah secara ilmiah, walaupun topik yang dibahas adalah masalah sehari-hari. Dalam membahas masalah, tujuannya adalah mencari suatu pemecahan masalah.¹¹⁶ Oleh karena itu, suatu seminar selalu diakhiri dengan kesimpulan atau keputusan-keputusan yang merupakan hasil pendapat bersama. Pembahasan seminar berpangkal makalah atau kertas kerja yang telah disusun sebelumnya oleh beberapa pembicara sesuai dengan pokok bahasan yang diminta oleh suatu penyelenggara yang akan dibahas secara teoritis.¹¹⁷

Pembahasan dalam seminar memakan waktu yang lebih lama karena sifatnya yang ilmiah. Apabila para pembicara tidak dapat

¹¹⁶ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam....*, hlm. 183

¹¹⁷ Sardiman, AM, 2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hlm:71.

mengendalikan diri, waktu akan banyak digunakan untuk pembahasan yang kurang penting. Oleh karena itu, dibutuhkan pimpinan kelompok yang menguasai persoalan, sehingga penyimpangan dari pokok persoalan dapat dicegah.¹¹⁸

Pelaksanaan seminar di MA Hidayatul Mubtadiin dilakukan oleh dua orang yang selalu memberi motivasi kepada guru-guru lainnya yaitu Bapak Sugeng hariyono, M. Pd selaku bapak Kepala Sekolah dengan orang yang bisa dipercaya dalam hal ini diserahkan kepada Ibu Hj. Nur Fatin (waka kurikulum), beliau berdua bersama menyemangati guru-guru yang lain.

Dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, Kepala Sekolah mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendekatan terhadap guru-guru dan staf khususnya guru yang berada di MA Hidayatul Mubtadiin.

c. Mengikutkan Program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Di MA Hidayatul Mubtadiin guru diharuskan mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran sama halnya dengan KKG, yang merupakan suatu organisasi guru yang dibentuk untuk menjadi forum komunikasi yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari di lapangan. Guru sangat berterima kasih kepada bapak Kepala Sekolah karena adanya Kegiatan

¹¹⁸ Luk-luk Nur Mufidah, *Supervisi Pendidikan.....*, hlm. 16

ini. Jadi, kalau mengajar itu tidak tergesa-gesa dan bisa menguasai materi.

Dalam hal ini menurut Wina Sanjaya, ada beberapa tujuan untuk diselenggarakannya MGMP ini, yaitu:

1. Untuk memotivasi guru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional;
- 2) Untuk meningkatkan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan;
- 3) Untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, kondisi sekolah, dan lingkungannya;
- 4) Untuk membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi, dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan;
- 5) Untuk saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil lokakarya, simposium, seminar, diklat, classroom action research, referensi, dan lain-lain kegiatan profesional yang di bahas bersama-sama.¹¹⁹

¹¹⁹ Wina Sanjaya. *Strategi Pembelajaran*..... Hlm:78

2. Strategi Non Formal

a. Kedisiplinan

MA Hidayatul Muhtadiin selalu mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk siswa maupun gurunya. Kedisiplinan itu dimulai oleh Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd yang menjabat sebagai Kepala Sekolah. Dari hasil pengamatan peneliti biasanya berangkat jam 6. 40 lebih pagi dari guru-guru yang lain, berangkat lebih awal dan pulang lebih akhir. Jam masuk sekolah pada jam 06.30 dan selesai pembelajaran pada jam 13.20 WIB, akan tetapi pak sugeng Hariyono, M. Pd mengambil kebijakan bahwa guru tidak harus berangkat jam 6. 40 akan tetapi setidaknya datang kira-kira 10 menit sebelum jam pelajaran di mulai tata tertib ini lebih dikhususkan pada guru yang mengajar pada jam pelajaran pertama.

Karena sikap pak sugeng Hariyono, M. Pd, guru-guru menjadi rajin dan segan jika datangnya terlambat. Kalau ada guru yang tidak masuk mengajar guru tersebut wajib memberi surat izin beserta alasan yang tepat tidak masuk mengajar dan wajib memberi tugas kepada peserta didik. Jadi meskipun guru tidak hadir siswa tetap bisa melakukan proses pembelajaran sebagaimana mestinya. Kedisiplinan tidak hanya ditujukan pada peserta didik akan tetapi guru juga perlu ditingkatkan kedisiplinannya karena guru sebagai contoh bagi peserta didiknya.

b. Memotivasi Guru

Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan dengan melalui orang lain atau karyawan, mereka diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi para karyawan.dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan mereka dan berusaha untuk menyiapkan alat-alat pemenuhan kebutuhan para karyawan maka seorang pemimpin akan dapat mendorong para karyawannya untuk bekerja lebih giat.¹²⁰

Sebagai motivator pak Sugeng Hariyono, M. Pd sebagai Kepala Sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi itu dapat ditumbuhkan melalui:

1) Penyediaan Sarana dan Prasarana yang Memadai

Sarana yang menunjang dan memadai merupakan harapan dari semua sekolah, termasuk harapan dari Kepala Sekolah berusaha untuk memperbaiki sarana yang ada, agar guru merasa nyaman dalam mengajar. Prasarana atau perlengkapan juga merupakan penunjang dalam proses belajar mengajar. MA Hidayatul Muhtadiin salah satu sarana prasarana yang disediakan oleh Kepala Sekolah adalah penyediaan LCD di kelas-kelas, meskipun belum terealisasi seluruhnya, saat ini masih pada proses pemenuhan LCD ke semua

¹²⁰ Bambang Swasto,....., hlm. 71

kelas. Selain itu juga terdapat CCTV di kelas-kelas untuk mengawasi jalannya proses belajar mengajar dari kantor Kepala Sekolah.

2) Disiplin

Profesionalisme tenaga pendidikan perlu ditingkatkan, untuk itu pak Sugeng Hariyono, M. Pd berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas.

3) Dorongan

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang berbeda satu dengan yang lainnya, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. Pak Sugeng Hariyono, M. Pd memotivasi semua tenaga pendidik dan staf guru lain untuk terus berkreasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Meningkatkan kompetensi profesional guru membutuhkan motivasi dan dukungan dari berbagai pihak, seperti halnya motivasi dari Kepala Sekolah. Pak Sugeng Hariyono, M. Pd sebagai Kepala Sekolah selalu mendorong atau memberikan motivasi kepada guru Pendidikan Agama Islam, untuk lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran di kelas dengan motivasi dari Kepala Sekolah seperti itu, maka guru menjadi semangat dalam menjalankan tugasnya. Dorongan

atau motivasi tidak hanya datang dari Kepala Sekolah akan tetapi semua guru juga memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

B. Kendala-kendala yang dihadapi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Guru.

Strategi kepala sekolah dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, strategi yang dijalankan oleh kepala sekolah di MA Hidayatul Mubtadiin tidak selamanya berjalan sesuai dengan yang diharapkan, selalu mengalami kendala - kendala, kendala yang terjadi berdasarkan wawancara dan observasi antara lain:

- 1) Kendala pada upaya pengembangan kompetensi kurang atau keterbatasan penguasaan IT di sekolah dan keterbatasan waktu.

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukannya, rata rata guru di MA Hidayatul Mubtadiin memiliki kompetensi paedagogik dalam kategori cukup. Satu-satunya dimensi kompetensi paedagogik yang dapat dikategorikan baik adalah pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran. Demensi yang lain, yang meliputi : menguasai karakteristik anak didik, penguasaan teori dan prinsip-prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum mata pelajaran diampu, penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, upaya memfasilitasi pengembangan dan pengaktualisasian berbagai potensi yang dimiliki anak didik, kemampuan berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun kepada semua anak didik,

kemampuan penilain dan evaluasi.¹²¹ sesuai dengan penuturan dari Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd, selaku Kepala Sekolah mengatakan, bahwa:

“....dalam dimensi kompetensi kepribadian, dikategorikan baik dalam hal patuh pada norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional. Namun rata-rata cukup dalam hal kejujuran, akhlak mulia, keteladanan, pribadi yang mantap, dll. Sementara dimensi kompetensi sosial para guru, rata-rata memiliki skor baik. Antara lain dalam hal : sikap inklusif, bertindak obyektif, tidak diskriminatif terhdap anak didik, berkomunikasi dan beradaptasi dengan semua lapisan dan tempat bekerja”¹²²

Sementara dalam dimensi kompetensi profesional, para guru memiliki skor baik dalam hal pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. Dan hanya berskor cukup dalam hal penguasaan materi, struktur, konsep, pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran diampu, penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran, pengembangan materi pembelajaran secara kreatif, dan pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan.

- 2) Kendala pada upaya pengembangan kompetensi penguasaan materi adalah kurang kreatifnya guru dalam proses pembelajaran di kelas dan kurang banyaknya koleksi buku atau fasilitas sekolah.

Menjadi guru merupakan profesi yang mulia karena seorang guru membutuhkan kesungguhan, keseriusan dan ketulusan pengabdian dari hati dalam mengajar murid-muridnya. Seorang guru harus amanah dalam mengemban tugasnya. Seperti namanya, guru, yaitu digugu lan ditiru,

¹²¹ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis.....* hal 17:2009.

¹²² Hasil interview dengan kepala sekolah Bapak Sugeng Hariyono, M. Pd, pada tanggal 12 Oktober 2017

yakni seseorang yang dapat memberikan panutan, contoh atau teladan kepada muridnya dengan bersikap arif dan bijaksana. Sehingga mereka harus membimbing dan menuntun untuk menjadikan seseorang pintar dan dewasa dalam berpikir dan bertindak.

Seperti yang dikatakan oleh Wina Sanjaya bahwa “Seorang guru yang sadar akan profesinya itu hendaknya jangan terkungkung dalam menjalankan rutinitas harian dengan mengajar saja, tanpa ketulusan untuk terus mengasah kemampuan dan kreatifitasnya. Tetapi peranan guru juga harus memperhatikan aspek-aspek lain dalam menunjang kualitas pengajaran di kelas”.¹²³ Peranan guru harus didasari atas komitmen mendidik dengan tujuan mulia yaitu melahirkan generasi-generasi masa depan yang unggul dan cerah. Karena guru yang cerdas dan kreatif akan melahirkan output murid-murid yang cerdas dan kreatif juga.

Oleh karena itu guru harus mampu mengeksplorasi semua potensi dan kemampuan dirinya. Guru harus akrab dengan berbagai sumber keilmuan dan media informasi baik cetak maupun elektronik. Guru berupaya untuk terus bisa mengikuti perkembangan jaman sehingga cakrawala berpikirnya akan terbuka dan mendapatkan banyak informasi sehingga menambah wacana untuk melakukan suatu aktifitas pembelajaran yang inovatif dan kreatif.

¹²³ Wina Sanjaya. *Strategi Pembelajaran Berorientasi.....*Hlm: 95

- 3) Secara administrasi pendidikan kurang adanya hasil karya ilmiah yang dibuat oleh guru-guru.

Aktivitas sebagian guru di MA Hidayatul Mubtadiin belum berubah, terjebak rutinitas, pagi datang hingga siang pulang. Guru mengajar seperti biasa dengan metode ceramah. Andalan utama guru adalah buku teks. Akibatnya proses pengajaran tidak merangsang peserta didik untuk membaca lebih dalam dari informasi guru. Pemandangan semacam ini mestinya dapat diatasi, jika guru lebih sensitif dengan kondisi anak. Serta adanya kemauan dan kemampuan guru untuk mencari tahu kemampuan dan kemauan peserta didik.

Melalui penelitian tindakan kelas misalnya, memungkinkan seorang guru mengetahui efektivitas proses pembelajaran, mencari cara-cara untuk meningkatkan, serta memilih metode mengajar yang efektif. Namun, riset di kalangan guru masih belum menjadi tradisi keilmuan. Di kalangan guru, masih banyak terdengar bahwa penelitian tindakan kelas itu dibuat sekedar untuk memenuhi persyaratan sertifikasi atau kenaikan pangkat.

Ada sebagian guru di MA Hidayatul Mubtadiin, membuat karya penelitian itu hanya karena memenuhi persyaratan sertifikasi atau kenaikan pangkat. Praktis, karya ilmiah itu dibuat sekedarnya dan tidak maksimal. Belum lagi, dari sisi administrasi, masih permisif kearah kualitas karya. Kedua, selain mentalitas, faktor lainnya adalah kemampuan. Ketika seorang guru harus menyusun laporan penelitian, berarti dia harus memiliki kemampuan menulis dan kemampuan meneliti.

Dalam hal kemampuan menulis, ternyata tidak seluruhnya guru memiliki kemampuan untuk itu. Sebab musababnya karena sebagian guru relatif jarang membaca.

C. Model Pengembangan *In-Service Education/In Service Training* dalam Meningkatkan Profesional Guru

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di lapangan bahwa sebagai tenaga profesional, guru dituntut memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah. Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dapat dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan. Pembinaan guru MA Hidayatul Mubtadiin dilakukan dalam kerangka pembinaan profesi dan karier. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pembinaan karier sebagaimana dimaksud pada meliputi penugasan dan promosi.

Seperti disebutkan di atas, Dalam perkembangan yang demikian pesatnya mutu pendidikan menjadi prioritas utama dalam menyimak setiap perubahan, sehingga secara langsung atau tidak langsung profesionalisme guru sedang teruji. Orang bijak menyatakan pendidikan itu adalah perhiasan di waktu senang dan tempat berlindung di waktu susah. Untuk meningkatkan profesionalisme guru dibutuhkan peran serta semua pihak untuk saling memberikan keteladanan sehingga guru yang belum profesional menjadi profesional dan yang sudah profesional menjadi lebih profesional.

Mengingat guru merupakan salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan maka pemerintah perlu memperhatikan peningkatan kompetensi dengan terus memberikan bimbingan-bimbingan untuk guru agar profesionalisme guru semakin meningkat.¹²⁴

Salah satu metode atau model yang dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya yaitu melalui program *in service training* atau *In service training* karena program *In service training* dapat memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalismenya dalam menjalankan tugasnya.

Pelaksanaan dari program *in service training* ini juga memberikan keuntungan atau manfaat baik bagi pegawai (guru) maupun bagi lembaga pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin. Manfaat *in service training* bagi guru antara lain meningkatkan kemampuan guru dalam menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi, memberikan dorongan guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya, meningkatkan kemampuan guru untuk mengatasi stres, frustrasi dan konflik yang nantinya bisa memperbesar rasa percaya pada diri sendiri, menambahkan informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka menambah pengetahuan baik pengetahuan secara teknik maupun intelektual, serta mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dimasa depan.¹²⁵

³⁰ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan....*, hlm. 154

¹²⁵ E. Mulyasa, 2006. *Menjadi Kepala.....* Hal 21.

Pelaksanaan program secara formal yaitu guru ditugaskan oleh lembaga mengikuti pendidikan dan latihan, baik yang dilakukan lembaga sekolah itu sendiri maupun oleh lembaga pendidikan/pelatihan, karena tuntutan pekerjaan untuk saat ini atau masa datang. Kegiatan ini bisa dilakukan melalui seminar, *workshop*, dan lain-lain.

Sedangkan pengembangan secara informal yaitu guru atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya.

Pembinaan dan pengembangan profesi karir guru, termasuk juga tenaga kependidikan pada umumnya, dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat, antara lain seperti berikut ini.

1. Pendidikan dan pelatihan

- a) *In-house training* (IHT). Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi yang belum dimiliki oleh guru lain, dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.

- b) Pembinaan internal oleh sekolah. Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.
 - c) MGMP. MGMP dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya. Workshop dapat dilakukan misalnya dalam kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP, dan sebagainya.
2. Kegiatan selain pendidikan dan pelatihan
- a) Diskusi masalah-masalah pendidikan. Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang dialami di sekolah. Melalui diskusi berkala diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya.
 - b) Seminar. Pengikutsertaan guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan keprofesian guru. Kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan hasil penelitian dan dirumuskan sesuai dengan rumusan masalah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Langkah-langkah strategi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Muhtadiin terbagi ke dalam dua kegiatan strategi, yang pertama strategi formal yaitu guru ditugaskan oleh lembaga mengikuti pendidikan & latihan, baik yg dilakukan lembaga sekolah itu sendiri maupun oleh lembaga pendidikan/pelatihan, karena tuntutan pekerjaan untuk saat ini atau masa datang seperti: diikutkan kursus, pelatihan guru, seminar dan program MGMP. dan strategi non formal yaitu guru atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya seperti: Kedisiplinan, diskusi dan memberi motivasi.
2. Ada beberapa kendala yang dihadapi dalam mengembangkan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Muhtadiin kendala-kendalanya antara lain: kurang atau keterbatasan penguasaan IT di sekolah dan keterbatasan waktu, kurang kreatifitas guru dalam proses pembelajaran di kelas dan kurang banyaknya koleksi buku atau

fasilitas sekolah, serta kurang adanya hasil karya ilmiah yang dibuat oleh guru-guru.

3. Model pengembangan kompetensi profesional guru yang disarankan ke depan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin salah satu model yang dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya yaitu melalui program *in service training* atau *In service training* karena program *In service training* dapat memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalismenya secara kontinu pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan dan sikap-sikap para guru dan tenaga-tenaga kependidikan.

B. Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian, maka peneliti merekomendasikan dalam bentuk saran terkait strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru.

1. Kepala sekolah diharapkan untuk lebih meningkatkan kompetensi profesional guru dalam proses belajar mengajar di sekolah, karena ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang, agar proses belajar mengajar tidak menjenuhkan atau monoton dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.
2. Guru diharapkan untuk lebih giat mempelajari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, meningkatkan kualitas diri dengan terus belajar sebelum memberikan materi di kelas, seorang guru hendaknya memahami

secara baik seluk beluk dunia pendidikan dan permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi dunia pendidikan di Indonesia saat ini.

3. Bagi peneliti lanjutan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi, serta diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam tentang strategi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru, yang dirasa masih perlu perbaikan dan penelitian yang berkelanjutan dengan fokus lain, sebab dalam penelitian ini masih banyak keterbatasan dan kekurangan.
4. Penelitian ini dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan data lebih lengkap baik dari lingkungan internal maupun eksternal dan memperbanyak jumlah informan serta melibatkan informan dari semua direktorat sesuai dengan struktur organisasi agar dapat analisis lebih mendalam.

Daftar Pustaka

- Basrowi dan Suwandi, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Buchari Alma, 2009. *Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta.
- E. Mulyasa, 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____, 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* Bandung : Remaja Rosdakarya
- Edwar Sallis, Alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi. 2006. *Total Quality Management in Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*. Jogjakarta : IRCiSoD.
- Engkoswara. 2001. *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. Bandung:Yayasan Amal Keluarga.
- Faustino. Cardoso Gomes, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hadari Nawawi, 2005. *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta : Gajah Mada Press.
- Hamzah B Uno, 2008. *Profesi Kependidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hari Suderadjat. 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Bandung : Cipta Cekasa Grafika.
- Imron Arifin, 1996. *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan*. Malang : Kalimasahada Press.

- James A.F Stoner dkk Alih Bahasa Oleh Drs. Alexander Sindoro, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks, Gramedia Grup.
- Kartadinata, Sunaryo. 1997. *Pendidikan dan Pengembangan SDM Bermutu Memasuki Abad XXI*. Purwokerto: Makalah Konvensi.
- Komariah, Aan dan Cepi Triatna. 2006. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung : Bumi Aksara.
- Kunandar, 2008. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lexy Moleong. J, 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Malayu Hasibuan S. P, 2003. *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah* Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moeheriono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moh. Uzer Usman, 2008. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Oemar Hamalik, 2004. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Pius A Partanto dan M. Dahlan Al Barry, 1994. *Kamus Ilmiah Populer* Surabaya: Arkola.
- Purwanto. 2009. Profesi Guru dan problematika yang dihadapinya. <http://purwanto.web.id>
- Sardiman, AM, 2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Soekidjo Notoatmodjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 1998. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV, Jakarta: Rineka Cipta.
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan, Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Jakarta : Grasindo.
- Syaiful Sagala, 2009. *Kemampuan Profesional dan Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Udin Syaefudin Sa'ud dan Syamsuddin Makmun Abin. 2006. *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang GURU dan DOSEN, 2006. Bandung: Citra Umbara,
- Wina Sanjaya, 2007. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana.

Lampiran 1: Keadaan Kepala Sekolah dan Guru

No	Nama	Kelas	Bidang Studi	Tugas Tambahan	Jumlah Jam
1	Sugeng Hariyono, M. Pd	X/B	Bahasa Inggris	Kepala Sekolah	18 Jam
2	Nur Laila, S. Ag	XI/B	Pend.Agama Islam	Pembina Ekstra SBQ	2 Jam
3	M. Sairozi, S. Pd	XI/A	Pend.agama Islam	Pembina Ekstra TPQ	2 Jam
4	K. H. Abdul Hamid	XII/A	Pend.Agama Islam		
5	Drs. H. Suhariyanto	X/B	Kewarganegaraan		
6	Drs. Suhariyono	XI/A	Kewarganegaraan	KA Tata Usaha	2 Jam
7	Titin Budi Rahayu, S.Pd	X/A	Kewarganegaraan		
8	Drs. Saiful Arifin, S. Pd	XII/B	Bhs.Indonesia	Komite Sekolah	
9	Kurniasih, S. Pd	XI/B	Bhs.Indonesia	Waka Humas	12 Jam
10	Drs. Sunarmi	XI/B	Bhs.Indonesia	Pembina Ekstra KIR	2 Jam
11	Drs. Hj. Nur Fatin	XI/A	Bhs.Indonesia	Waka Kurikulum	12 Jam
12	Ismiati Faurentina, S.Pd	XI/A	Bhs.Indonesia		
13	Hj. Wiji Lestari, S. Pd	X/B	Sejarah	Waka Sarana Prasarana	12 Jam
14	Agus Stivan,S.Pd	XI/A	Sejarah	Waka Humas	12 Jam
15	Alif Nurbait Surachman, S.Pd	XI/A	Sejarah	Kepala Lab. IPS	12 Jam
16	Ardiah Miaroh, s. Pd	XII/B	Bhs.Ingggris		
17	Drs. Asmarianah	XII/B	Bhs. Ingggris	Kepala Lab.Bahasa	12 Jam
18	Happy Rara Suryaningati, S.Pd	XII/A	Bhs. Ingggris		
19	Drs. Siti Aminah	XI/B	Bhs. Ingggris	Pembina Ekstra Pramuka	2 Jam
20	Herman Felani, S.Pd	X/D	Bhs.Ingggris		
21	Kinanti Choriah Islamiya, S. Pd	XI/B	Penjaskes	Pembina Ekstra Bola Basket	2 Jam

22	Nur Hanifah, S.Pd	XI/A	Penjaskes	Waka Kesiswaan	2 Jam
23	Drs. Sugeng Nuriyanto	XI/B	Matematika	Waka Kurikulum	12 Jam
24	Isfariatiningsih, S.Pd	XI/B	Matematika		
25	Darmiati, S.Pd	XI/A			
26	Siti Farida, S.Pd	XI/A	Matematika	Pembina Ekstra OSN Matematika	2 Jam
27	Rijono, S.Pd	XI/A	Matematika	Waka kesiswaan	12 Jam
28	Murdomo, S.Pd	XI/A	Matematika		
29	Drs. Maad Afandi	XI/B	Fisika	Kepala Lab.Fisika	12 Jam
30	Ana, S.Pd	XI/A	Fisika/ TIK / Elektro	Pembinaan Ekstra Bola Volly	2 Jam
31	Nur Cahyono S, S.Pd	XI/A	Fisika	Pembina Ekstra OSN Fisika dan Pramuka	4 Jam
32	Dra. Sulistiani	XI/B	Biologi	Pembina Ekstra OSN Biologi	2 Jam
33	Wismaninggalih, S.Pd	XI/A	Biologi	Waka Sarana-Prasarana	12 Jam
34	Siti Istatik, S.Pd	XI/A	Biologi		
35	Anis Istikhharoh, S.Pd	X/D	Biologi		
36	Syamsul Hilal A, S.Pd	X/D	Biologi/TIK	Pembina Ekstra Bulutangkis, Komputer, dan Lab.Komputer	16 Jam
37	Dra. Nur Hidayati	XI/B	Kimia		
38	Sri Supadmi, S.Pd	XI/A	Kimia	Pembina Ekstra OSN Kimia	2 Jam
39	Ismu Hartanti, S.Pd	XI/A	Kimia	Kepala Lab. Kimia	12 Jam
40	Dra. Sutjiati	XI/B	Ekonomi		
41	Sri Agustini, S.Pd	XI/B	Ekonomi/Ket Akun		
42	Tatik Sundriani, S.Pd	XI/B	Ekonomi		

43	Yayuk Alchayutami, S.Pd	XI/A	Ekonomi/Tat a Boga		
44	Yuda Ismintarti, S.Pd	XI/A	Ekonomi/Ket Akun	Pembina Ekstra OSN Ekonomi	2 Jam
45	Sudjarwo	XI/B	Sosiologi		
46	Drs. Sutomo	XI/B	Sosiologi	Pembina Ekstra Pencak Silat, Karate dan Tenis Lapangan	6 Jam
47	Binti Isroin, S.Pd	XI/A	Sosiologi		
48	Drs. Sudibyo, M.Pd	XI/B	Geografi		
49	Djuwariah, S.Pd	XI/A	Geografi/Tat a Boga		
50	Drs. Muslih	XI/B	Geografi	Pembina Ekstra OSN	4 Jam
51	Drs. Samton	XI/A	Bhs. Jerman		
52	Lasmi, S.Pd	XI/A	Seni Rupa	Pembina Ekstra Seni Tari	2 Jam
53	Siti Fatimah	XI/A	Seni Rupa/Tata Boga	Pembina Ekstra Seni Lukis	2 Jam
54	Yayuk Widariningsih, S.Pd	XI/B	Seni Drama	Pembina Ekstra Jurnalistik	2 Jam
55	Drs. Suharjono	XI/B	BK		
56	Drs. Suhartin	XI/B	BK		
57	Drs. Sunaryo	XI/B	BK		
58	Lilik Yulastuti, S.Pd	XI/B	BK/TIK		
59	Iwan Yudi Hernawan, S.Pd	XI/B	BK/TIK	Pembina Ekstra OSN TIK + Mengajar TIK	75 Jam
60	Adhe Yoga I, S.Pd	X/A	TIK	P. Ekstra Pramuka	4 Jam

Lampiran 2: Data siswa menurut kelas di MA Hidayatul Mubtadiin

No	Kelas	Rombel	Jurusan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	X	9		72	95	167
2	XI	4	IPA	35	45	80
3		3	IPS	20	30	50
4		2	BAHASA	19	22	41
5	XII	4	IPA	30	40	70
6		3	IPS	25	26	51
7		2	BAHASA	16	25	41
	Jumlah	27		217	283	500

Lampiran 3: Jenis ruangan yang ada di MA Hidayatul Mubtadiin

No	Jenis Ruang	Milik					
		Baik		Rusak Ringan		Rusak Berat	
		Jml	Luas (m ²)	Jml	Luas (m ²)	Jml	Luas (m ²)
1.	Ruang Teori/Kelas	23	1.656				
2.	Laboratorium IPA	1	135				
3.	Laboratorium Fisika	1	95				
4.	Laboratorium Biologi	1	135				
5.	Laboatorium Bahasa	1	126				
6.	Laboatorium IPS	1	96				
7.	Laboatorium Komputer	2	160				
8.	Ruang Perpustakaan	1	144				
9.	Ruang Ketrampilan						
10.	Ruang Serba Guna						
11.	Ruang UKS	1	36				
13.	Ruang Media	1	117				
14.	Ruang BP/ BK	1	48				
15.	Ruang Kasek	1	54				
16.	Ruang Guru	1	108				
17.	Koperasi atau Toko	1	24				
18.	Ruang Guru	1	108				
19.	Ruang TU	3	68,5				
20.	Ruang OSIS	1	63				
21.	Kamar Mandi Kasek	1	3				
22.	Kamar Mandi/WC Guru	4	12				
23.	Kamar Mandi/WC Siswa	10	30				
24.	Gudang	5	62				
25.	Ruang ibadah	1	58				
26.	Rumah Dinas Kep. Sek						
27.	Ruang Dinas Guru						
28.	Rumah Penjaga Sekolah	1	72				
29..	Sanggar MGMP/ PKG	1	150				
30.	Kantin	2	16				
31.	Pos Satpam	1	14				

Lampiran 4: Kepala Sekolah, Guru Dan Tenaga Administrasi Menurut Ijazah Tertinggi

Jabatan		SLTA		Sarmud/D3				S1				S2				Jumlah	
				Keg /		Non.		Keg/		Non.		Keg/		Non.			
				A1		Keg		A1		Keg		A1		Keg			
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P		
Kepala Sekolah														1		1	
Guru	Tetap							30				26	1			30	27
	Tidak Tetap							2	1							2	1
	Bantu Pusat																
	Bantu Daerah																
Jumlah Guru								32	1			26	1			32	28
Tenaga Administrasi		9	1			1	2	1	1		1					11	5

Lampiran 5: Guru Dan Kebutuhan Guru Menurut Status Kepegawaian Mata Pelajaran Yang Diajarkan

No	Mata Pelajaran	Kebutuhan	Yang Ada	
			GT	GTT
1.	PPKn	2	2	
2.	Pendidikan Agama			
	a. Islam	2	2	
	b. Protestan			
	c. Katolik			
	d. Hindu			
	e. Budha			
	f. Konghuchu			
3.	Bahasa dan Sastra Indonesia	5	6	
4.	Bahasa Inggris	5	5	
5.	Sejarah Nasional dan Umum	2	3	
6.	Pendidikan Jasmani	2	3	
7.	Matematika	3	6	
8.	IPA			
	a. Fisika	2	3	
	b. Biologi	2	5	
	c. Kimia	2	3	
9.	IPS			
	a. Ekonomi	3	5	
	b. Sosiologi	2		
	c. Geografi	3	7	
	d. Sejarah Budaya			
	e. Tata Negara			
	f. Antropologi			
10.	Teknologi informatika Komputer	2	1	
11.	Pendidikan Seni	3	2	
12.	Bahasa Asing	1	1	
13.	Bimbingan dan Penyuluhan	5	5	
14.	Muatan Lokal	1		
15.	Kerajinan Tangan dan Kesenian			
16.	Produktif			

Riwayat Hidup



Yuli Dwi Indahwati, Lahir di Lumajang pada hari Selasa Tanggal 28 Juli 1992 anak kedua dari pasangan suami istri Subandriyo dan Siti Musyawaroh. Bertempat tinggal di desa Darungan, dusun Rekesan RT : 05, RW : II Yosowilangun-Lumajang. Jenjang pendidikan penulis:

1. Sekolah dasar di SDN Darungan 01 Yosowilangun lulus tahun 2004,
2. Sekolah menengah pertama di MTs Wahid Hasyim Kunir lulus tahun 2007,
3. Sekolah menengah atas di SMAN Yosowilangun lulus pada tahun 2010.
4. Penulis melanjutkan pendidikan perguruan tinggi di Universitas Islam Malang, Fakultas Agama Islam, pada Jurusan Pendidikan Agama Islam (Tarbiyah) lulus pada tahun 2015.
5. Melanjutkan program studi Magister (S2) Pascasarjana di UIN Maliki Malang pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), selesai pada tahun 2017.