

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI MI ALMAARIF 02 SINGOSARI MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

Nurul Akhyar

NIM. 14170010



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2018

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI MI ALMAARIF 02 SINGOSARI MALANG**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

Oleh :

Nurul Akhyar

NIM. 14170010



**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
JUNI, 2018**

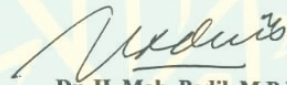
HALAMAN PERSETUJUAN

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI MI ALMAARIF 02 SINGOSARI MALANG**

SKRIPSI

Oleh:
Nurul Akhyar
NIM. 14170010

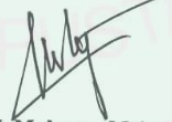
Telah Diperiksa dan Disetujui Pada Tanggal, 28 Mei 2018
Oleh Dosen Pembimbing



Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I
NIP. 196512051994031003

Malang, 28 Mei 2018
Mengetahui.

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Mulyono, M.A
NIP. 196606262005011003

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI MI ALMAARIF 02 SINGOSARI MALANG**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nurul Akhyar (14170010)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 6 Juni 2018 dan dinyatakan

LULUS

serta diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Panitia Ujian

Tanda Tangan

Ketua Sidang
Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 19781119 200604 1 002

: _____

Sekretaris Sidang
Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I
NIP. 19651205 199403 1 003

: _____

Pembimbing
Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I
NIP. 19651205 199403 1 003

: _____

Penguji Utama
Dr. H. Mulyono, M.A
NIP. 19660626 200501 1 003

: _____

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UM Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puja dan puji syukur tiada henti saya ucapkan kepada Allah SWT.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada:

“Orang yang sangat kusayangi dan kukasihi cinta pertamaku di dunia, Buya (Drs. H. Kusworo Rachman) dan Ibu (Nur Sa’adah) yang telah menyayangiku tiada henti, segala dukungan dan motivasi yang tiada terhingga, segala dukungan dan cinta kasih yang tak terbatas dan tak lekang oleh waktu dan jarak”.

“Kaka Ku Nu’man Fikri tercinta... Terima kasih sudah menjadi sahabat kecil ku, terima kasih atas dukungannya serta do’a yang selalu engkau berikan kepada ku....Semoga suatu hari nanti engkau menjadi orang sukses”.

“Kepada. KH.M. Basori Alwi Murtadlo selaku Pengasuh dan Guru Besar Pesantren Ilmu Al-Quran yang senantiasa mendoakan murid-muridnya”

“Kepada seluruh guru-guru dan dosen-dosen yang telah mencurahkan seluruh ilmunya dengan tulus ikhlas, dan teruntuk Bapak Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memotivasi saya demi terselesaikannya skripsi ini”.

Kepada Terkhusus Ketua Jurusan MPI Dr. H. Mulyono, M.A dan Sekertaris Jurusan MPI Dr. Fahim Tharaba yang telah memberikan kami pengarahan dengan sabar dan telaten “Sahabat Sahabati Pergerakanku PMII RKCD dan Teman Tersayang MPI UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, terimakasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak kan mungkin aku sampai disini dan terimakasih untuk kenangan manis yang telah terukir selama ini”.

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua, akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua, orang-orang yang saya sayangi.

Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang, Aaamiin....

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا
يُوقِنُونَ

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami..”

(Q.S. As Sajdah: 24)



Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Nurul Akhyar
Lamp. : 4 (Empat) Eksemplar

Malang 28 Mei 2018

Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
di
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

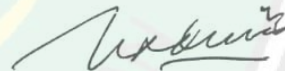
Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Nurul Akhyar
NIM : 14170010
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Almaarif 02 singosari malang

Maka selaku Pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalam'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I
NIP. 196512051994031003

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 28 Mei 2018

Yang membuat pernyataan



Nurul Akhyar
NIM. 1417010

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Mendengar lagi Maha Melihat dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya.

Penelitian skripsi ini penulis susun untuk memenuhi tugas akhir dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Pada penelitian skripsi ini penulis menyajikan tentang **“Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang”**.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan penelitian skripsi ini, baik berupa bimbingan, maupun dorongan semangat yang bersifat membangun sehingga dapat terselesaikannya penelitian skripsi ini. Dan khususnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Agus Maimun, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Mulyono, M.A selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan saya dengan penuh kebijaksanaan, ketelatenan, kesabaran, dan telah meluangkan

waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, serta motivasi demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.

5. Segenap Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah penuh keikhlasan membimbing dan mencurahkan ilmunya kepada kami.
6. KH.M. Basori Alwi Murtadlo selaku Pengasuh dan Guru Besar Pesantren Ilmu Al-Quran yang senantiasa mendoakan murid-muridnya.
7. Bapak Khoirul Anam, S.Pd. selaku kepala MI Almaarif 02 Singosari Malang, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di lembaga yang beliau pimpin..
8. Seluruh Bapak dan Ibu guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang yang telah memberi membantu berupa kerja sama, informasi, dan semangat selama melakukan proses penelitian..
9. Teman-teman saya khususnya seluruh keluarga Sahabat Sahabati Pergerakanku PMII RKCD dan Teman Tersayang MPI 2014 Uin Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Penulis berharap semoga Allah SWT meridhoi setiap usaha kita menuju arah yang lebih baik dan menjadikan penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca, Amiiin.

Malang, 15 Mei 2018

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	=	a	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	t	ص	=	sh	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dl	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	th	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	d	ع	=	'	ء	=	'
ذ	=	dz	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

أَوْ = aw

أَيَّ = ay

أُوَّ = û

إِيَّ = î

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 ORIGINALITAS PENELITIAN	11
Tabel 2.1 MODEL PENGEMBANGAN GURU.....	53
Tabel 3.1 WAWANCARA	69
Tabel 4.1 TABEL JUMLAH SISWA	84



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Transkrip Wawancara
- Lampiran 2 Bukti Konsultasi
- Lampiran 3 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 5 Dokumentasi-dokumentasi
- Lampiran 6 Foto-foto Kegiatan
- Lampiran 7 Biodata Mahasiswa



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN NOTA DINAS.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN TRANSLITERASI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Orisinalitas Penelitian	9
F. Penegasan Istilah.....	10
G. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Konsep Kepala Madrasah	17
1. Pengertian Kepala Madrasah	17
2. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah.....	20
3. Asas Kepala Sekolah	25
4. Syarat Menjadi Kepala Madrasah.....	38
B. Konsep Kompetensi Profesional guru.....	41

1. Pengertian kompetensi profesional guru.....	41
2. Macam–macam Kompetensi Profesional Guru	46
3. Model dan Pengembangan Guru.....	52
C. Konsep Upaya kepala madrasah.....	54
1. Pengertian upaya kepala madrasah	54
2. Teknik Supervisi Kelompok Kepala Madrasah	54
3. Teknik Supervisi Individual Kepala Madrasah.....	59
 Kerangka Berfikir	 62

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian dan jenis penelitian.....	63
B. Lokasi Penelitian	64
C. Kehadiran Peneliti	65
D. Data Sumber Data	67
E. Teknik Pengumpulan Data.....	70
F. Teknik Analisa Data.....	73
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	75
H. Tahap-Tahap Penelitian.....	76

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Paparan Objek Penelitian.....	78
1. Sejarah Singkat Berdirinya MI Almaarif 02 Singosari Malang.....	78
2. Visi, Misi dan tujuan MI Almaarif 02 Singosari Malang	80
3. Struktur Organisasi MI Almaarif 02 Singosari Malang.....	82
4. Keadaan siswa-siswi MI Almaarif 02 Singosari Malang.....	84
B. Paparan Data dan Hasil Penelitian	84
1. Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang	84
2. Peningkatan kompetensi professional guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang secara formal	87
3. Peningkatan kompetensi professional guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang secara non formal	99

4. Faktor Pendukung dan Penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang.....	102
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang	105
B. Peningkatan kompetensi professional guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang secara formal	105
C. Peningkatan kompetensi professional guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang secara non formal	115
D. Faktor Pendukung dan Penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang.....	122

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	126
B. Saran	127

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ABSTRAK

Akhyar, Nurul. 2018, “*Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang*”. Skripsi. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I

Kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik, saya harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan kompetensi guru harus dilakukan oleh kepala madrasah secara terus-menerus sehingga kompetensi guru selalu mengalami peningkatan dan guru menjadi guru yang hebat dan berkualitas.

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain; (1) Mendeskripsikan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru madrasah ibtidaiyah Al-Maarif 02 Singosari. (2) Mediskripsikan faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru madrasah ibtidaiyah Al-Maarif 02 Singosari.

Untuk tercapainya tujuan diatas maka peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskripsi. Lokasi penelitian ini dilakukan di MI Almaarif 02 Singosari Malang. Informan dalam penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru kelas. Teknik pengumpulan data menggunakan (1) wawancara terstruktur dan tidak struktur; (2) dokumentasi. Untuk menganalisis data penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

Adapun hasil penelitian yang peneliti temukan adalah: (1) kepala madrasah mengadakan upaya yang dilakukan secara formal yaitu dengan Rapat Rutinan, mengikuti pelatihan, diklat dan seminar guru, studi kelompok antar Guru / KKG, Supervisi dan kunjungan kelas dan Mengadakan Penilaian. adapun kegiatan yang dilakukan non formal yaitu dengan membiasakan kedisiplinan dan selalu memberikan motivasi dengan tujuan untuk menambah wawasan guru, memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan semangat disiplin dan keterampilan guru. (2) faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru, adalah sebagai berikut: a) faktor pendukung, yang meliputi; terpenuhinya sarana prasarana madrasah yang terpenuhi, antusias dan semangat para guru turut serta dalam pelatihan, serta adanya dukungan dari yayasan. b) faktor penghambat yang dihadapi kepala madrasah, adalah; diri kepala madrasah sendiri dan adanya guru yang tidak tepat masuk madrasah

Kata kunci: *Upaya Kepala Madrasah, Kompetensi Guru*

ABSTRACT

Akhyar, Nurul. 2018, “The Efforts of school principal In Improving Teachers' competences MI Almaarif 02 Singosari Malang”. Thesis. Islamic Education Management, The Faculty of Learning and Education, The State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor : Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I.

The principal as leader in formal education need to have future insights. Educational leadership requires a major concern, because through good leadership, we expect to be born qualified personnel in various fields as thinkers, workers who ultimately can improve quality human resources. Increased teacher competence should be done by the headmaster many times so that the teacher's competence is always improved and the teacher becomes a great teacher and quality.

The purpose of this research are; (1) Describe the efforts of the headmaster in improving the teacher's competence in MI Al-Maarif 02 Singosari. (2) describe the supporting and inhibiting factors affecting the headmaster in improving the teacher's competence in MI Al-Maarif 02 Singosari.

To achieve the above objectives, the researcher uses a qualitative approach with the type of research description. The location of this research was conducted at MI Almaarif 02 Singosari Malang. Informants in this study were the headmaster and classroom teachers. Data collection techniques use (1) structured and non-structured interviews; (2) documentation. To analyze the data the researcher uses descriptive qualitative analysis.

The results of the research that the researchers found were: (1) The principal undertook the efforts of the formal school with the regular meeting, including training, teacher training and workshop, group study among Teachers / KKG, Supervision and class visits and Conduct Assessment. As for non-formal activities that is to familiarize the discipline and always provide motivation with the aim to increase teacher insight, providing opportunities for teachers to improve the spirit of discipline and teacher skills. (2) supporting and inhibiting factors affecting the headmaster in improving teacher competence are as follows: a) supporting factors, including; the fulfillment of madrasah infrastructure facilities are met, the enthusiasm and spirit of the teachers participated in the training, as well as the support of the foundation. b) the inhibiting factor facing the headmaster, is; headmaster itself and the presence of teachers who do not fit into the school

Keywords: The School Principal Effort, Teacher Competence

مستخلص البحث

نور الأخيار. 2018، محاولة رئيس المدرسة في ترقية مؤهلة المعلمين بمدرسة المعارف الابتدائية الثانية سنجاساري مالانج. بحث جامعي. قسم إدارة التربية الإسلامية، كلية علوم التربية والتعليم، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: الدكتور الحاج محمد فاضل الماجستير.

إن رئيس المدرسة بوصفه مدير تربية رسمية ما لا بد من تملكه بأفكار قادمة. فإن رئاسة التربية تحتاج إلى اهتمام ضروري، فيها ستتولد الطاقة البشرية الجيدة في كل مجال. فبناءً على هذا، إن ترقية مؤهلة المعلمين لا بد من القيام بها مرةً بعد مرات، حتى تكون مؤهلة المعلمين متقدمةً ويكون المعلم محترفاً.

وأما أهداف هذا البحث هي: (1) لوصف محاولة رئيس المدرسة في ترقية مؤهلة المعلمين بمدرسة المعارف الابتدائية الثانية سنجاساري. (2) لوصف العوامل الداعمة والممانعة التي تؤثر رئيس المدرسة في ترقية مؤهلة المعلمين بمدرسة المعارف الابتدائية الثانية سنجاساري.

فيستخدم فيه الباحث المدخل الكيفي بنوع البحث الوصفي. ويكون مكان البحث بمدرسة المعارف الابتدائية الثانية سنجاساري. وبيانات البحث من قبل رئيس المدرسة وكذلك من بعض المعلمين. وتُجمع هذه البيانات بمقابلة منظّمة وغيرها، وبرؤية عدة وثائق. ولتحليل البيانات يستخدم الباحث التحليل الإحصائي الوصفي.

وأما نتائج البحث هي كما يلي: (1) إن رئيس المدرسة قد قام بعدة محاولات رسمية في ترقية مؤهلة المعلمين من المشاورة الجماعية، واشتراك الدورة التدريبية والندوة للمعلمين، والدراسة الجماعية بين المعلمين، والرقابة، وزيارة القسم، والتقييم. وأما المحالة غير رسمية وهي التعويد على النظام والتشجيع لزيادة معرفة المعلمين، وإعطاء الفرصة للمعلمين في ترقية الحماسة

على النظام وكفاءتهم. 2) وأما العوامل الداعمة والممانعة التي تؤثر رئيس المدرسة في ترقية مؤهلة المعلمين هي: أ- تشتمل العوامل الداعمة على توفير المرافق العامة للمدرسة، وحماسة المعلمين في اشتراكهم الدورة التدريبية، وتأييد المؤسسة له. ب- وتشتمل العوامل الممانعة التي واجهها رئيس المدرسة على نفس رئيس المدرسة بعينه وعلى حضور المعلم الذي يخالف كثيرا بنظام المدرسة.

الكلمات المفتاحية: محاولة رئيس المدرسة، مؤهلة المعلمين



BAB I

PENDAHULUAN

H. Latar Belakang

Pendidikan merupakan pilar utama dalam konteks pengembangan bangsa dan negara. Hal ini dapat terlihat dari tujuan nasional bangsa Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, yang menempati posisi strategis dalam pembukaan UUD 1945. Dalam pendidikan formal di sekolah, guru merupakan komponen yang penting dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan. Dengan demikian, guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Oleh sebab itu, pemerintah telah merancang dan menetapkan standar kompetensi, kualifikasi dan sertifikasi guru sebagai usaha untuk menghasilkan guru yang profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya. Dapat diidentifikasi beberapa karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional. Sebagai berikut: (1) mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik, (2) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat, (3) mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di

sekolah, (4) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas ¹.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal yang terpenting bahwa melalui pendidikan kita menyiapkan tenaga-tenaga yang terampil, berkualitas dan tenaga yang siap dipakai untuk memenuhi kebutuhan masyarakat bisnis dan industri serta masyarakat lainnya.²

Sosok pemimpin dalam hal ini seorang kepala sekolah selaku penanggung jawab pengelolaan administrasi dan teknis pembelajaran diharapkan mampu bertindak selaku manager dalam upaya menumbuh kembangkan kompetensi guru lewat pemberdayaan kompetensi guru melalui bentuk penghargaan seperti pemberian kesempatan sertifikasi guru, pendidikan dan latihan profesi, penyediaan sarana pendukung pembelajaran, pemerataan jam pembelajaran, pemberian insentif berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya serta pemenuhan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam menjalankan tugas pembelajarannya.

¹ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), Cet. Ke-7, hlm. 38

² Soebagio Atmadiwiryono, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: 2000), hal. 161

Pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu: membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.³

Dari pendapat tersebut menunjukkan betapa pentingnya kepala sekolah sebagai sosok pimpinan yang diharapkan dapat mewujudkan harapan bangsa. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala sekolah yang mempunyai wawasan ke depan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai

³ Kusmintaro dan Burhanuddin, *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Kepala Sekolah*, (Jakarta: Depdikbud, 1997), hal .5

kualifikasi, kompetensi dan dedikai yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.⁴

Dengan adanya tuntutan tersebut, pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan standar kompetensi dan sertifikasi guru, antara lain dengan disahkannya undang-undang guru dan dosen yang ditindaklanjuti dengan pengembangan rancangan peraturan pemerintah (RPP) tentang guru dan dosen. Lahirnya undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengharuskan semua pendidik menguasai empat kompetensi. Yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional.

Upaya Pengembangan kompetensi guru telah banyak dilakukan, namun pada kenyataan dan pelaksanaannya masih dihadapkan pada berbagai kendala, baik di lingkungan Depdiknas misalnya, adanya gejala kurang keseriusannya dalam menangani permasalahan pendidikan, seperti juga dalam menangani masalah guru. Gejala tersebut antara lain adanya ketidaksinambungan antara program peningkatan kualitas pendidikan dan kualitas guru yang ditangani oleh berbagai direktorat di lingkungan depdiknas; minimnya fokus dalam peningkatan kualitas guru, serta minimnya penanganan yang dilakukan oleh para ahli. Sehingga tidak menghasilkan

⁴ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 40

perbaikan kualitas yang berkesinambungan (*continuous Quality improvement*).

Kebanyakan guru belum memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No 20/200, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian, dan melakukan pengabdian masyarakat. Sebagian guru di Indonesia bahkan dinyatakan tidak layak mengajar. Persentase guru menurut kelayakan mengajar dalam tahun 2002-2003 di berbagai satuan pendidikan: untuk SD yang layak mengajar hanya 21,07% (negeri) dan 28,94 (swasta), untuk SMP 54,12% (negeri) dan 60,99% (swasta), untuk SMA 65,29% (negeri) dan 64,73% (swasta), serta untuk SMK 55,49% (negeri) dan 58,26% (swasta). Data Balitbang Depdiknas (1998) menunjukkan dari sekitar 1,2 juta SD/MI, hanya 13,8% yang berpendidikan diploma D-2. Selain itu, dari sekitar 680.000 guru SMP/MTS baru 38,8% yang berpendidikan diploma D-3 samapai kependidikan ke atas. Dari 337.503 guru, baru 57,8% yang memiliki kependidikan tinggi, dari 181.544 dosen, baru 18,86% yang berpendidikan S-2 ke atas (3,48% berpendidikan S-3).⁵

Kondisi guru di atas sangat memprihatinkan. maka, tidak ada jalan lain kecuali memacu semangat belajar guru untuk terus meningkatkan kompetensinya, melalui kuliah, banyak membaca, menulis, berdiskusi,

⁵Jamal Ma'mur asmani., *7 Tip Cerdas & Efektif Lulus Sertifikasi Guru*, (Jogjakarta : Diva Press, 2009), hlm. 118

berorganisasi, dan mengembangkan jaringan ke luar. Salah satunya dengan cara mengikut sertakan program pendidikan dan pelatihan serta kegiatan lainnya. karena jika tidak, semua upaya tersebut tidak akan membawa hasil tanpa ada niat yang kuat dari guru tersebut. Sebab, tanggungjawab dalam mengembangkan kualitas dan kompetensi pada dasarnya merupakan tuntutan kebutuhan pribadi guru itu sendiri, tanggungjawab meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tidak dapat dilakukan oleh orang lain kecuali oleh guru itu sendiri.⁶

Pada kenyataanya di sekolah masih ada masalah-masalah sebagai berikut: (1) belum seluruh guru berkualifikasi S-1 atau D-4. (2) masih ada guru mengajar mata pelajaran yang tidak relevan dengan ijazahnya (*missmach*). (3) masih ada guru yang kurang mampu membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), penelitian tindakan kelas, dan publikasi ilmiah. (4) para guru cenderung mengajar menggunakan metode ceramah, karena masih kurang menguasai alat informasi dan teknologi (5) masih ada guru yang kurang memperhatikan kualitas peserta didik. Fenomena ini ditemukan diberbagai sekolah termasuk di MI Almaarif 02 Singosari Malang. Hasil wawancara dan data yang terdapat di bagian administrasi di MI Almaarif 02 Singosari Malang yaitu mempunyai jumlah guru sebanyak 27 orang, yang mempunyai kompetensi kualifikasi akademik S-1 sebanyak 26 orang, dan dalam proses S-1 sebanyak satu orang. Dari keseluruhan guru

⁶Usman, Moh. Uzer. 2008. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. Hal 3

yang ada di sekolah tersebut masih ada guru yang mengajar tidak relevan dengan ijazahnya (*missmach*).⁷

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “**Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di MI Almaarif 02 Singosari Malang**”.

I. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, permasalahan dari penelitian ini perlu dikemukakan secara detail dalam bentuk pertanyaan sehingga memudahkan operasional dalam penelitian. Adapun masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang?
2. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang?

⁷ Wawancara guru MI Almaarif 02 Singosari Malang (12 Maret 2018)

J. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian di atas, sehingga tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang
2. Mendeskripsikan Faktor yang mendukung dan menghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang.

K. Manfaat Penelitian

1. Untuk Peneliti
 - a. Bagi penelitian: dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut.
 - b. Sebagai bahan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan wawasan pengetahuan dan pengalaman tentang manajemen pendidikan islam khususnya dalam hal meningkatkan kompetensi pribadi.
2. Untuk Lembaga Kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 - a. Sebagai bahan informasi, masukan bagi para praktisi pendidikan dalam meningkatkan kompetensi guru.

Sebagai bahan informasi, masukan dan evaluasi bagi para praktisi pendidikan dalam memperbaiki kinerja guru di lembaga pendidikan.

b. Sebagai salah satu karya tulis ilmiah yang dapat menambah khazanah intelektual.

3. Untuk Lembaga pendidikan yang bersangkutan

A. sebagai sumbangan pemikiran bagi kepala madrasah dan semua guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang dalam meningkatkan kompetensi profesional sehingga tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik.

B. Sebagai bahan informasi tentang peningkatan kompetensi guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang.

L. Originalitas Penelitian

1. Dalam skripsi Muhammad Hamdhan yang memiliki judul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Manajemen Kesiswaan di Madrasah Aliyah Negeri Lamongan”, dalam penelitian ini membahas tentang bagaimana peran kepemimpinan seorang kepala sekolah/madrasah dalam pengembangan dari sebuah manajemen kesiswaan di Madrasah Aliyah Negeri Lamongan. Dan kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh dari bagaimana efektifitas dari sebuah manajemen kesiswaan tersebut

2. Skripsi dari Jamiat Nuryadi pada tahun 2011. Meneliti tentang Peran dan Fungsi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMA Negeri 1 Kepanjen, fokus penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana peran dan fungsi dan fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru disekolah menengah atas terkait dengan program yang dibuat kepala sekolah dan kendala yang dialami kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Sekolah Menengah Atas Negeri Kepanjen sangat baik dalam melaksanakan peran dan fungsinya, terbukti dengan di RSBI-kan sekolahan ini. Serta dalam peningkatan kompetensi para gurunya, kepala sekolah membuat delapan program: 1) wajib mengajar sesuai dengan bidangnya; 2) mengadakan kursus bahasa inggris; 3) memberikan subsidi kuliah S2; 4) mengadakan workshop setiap semester; 5) mengikut sertakan dalam bimbingan teknis (BIMTEK); 6) mendelegasikan dalam musyawarah guru mata pelajaran (MGMP); 7) memberikan bimbingan secara langsung; 8) melibatkan dalam kepanitiaan yang ada disekolah yakni peringatan hari besar islam.

3. Skripsi dari Setiaji Mulyo W pada tahun 2011 tentang Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTs Roudlotun Nasyi'in Kemlagi Mojokerto, fokus penelitian pada usaha-usaha kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru dan hambatan serta

faktor-faktor yang mendukung usaha kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usaha kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru antara lain: mengikut sertakan guru dalam musyawarah guru mata pelajaran, mengikuti dalam penataran, mengikuti seminar dan diskusi, sedangkan faktor yang mendukung adalah kesesuaian antara latar belakang pendidikan guru dengan bidang studi yang diajarkan, adanya partisipasi masyarakat. Dan faktor penghambat adalah masalah kurangnya kedisiplinan, dan sarana prasarana kurang memadai dan masalah dana masih diperlukan, dari penelitian diatas ditemukan beberapa hasil penelitian serta persamaan, perbedaan dan orisinalitas penelitian ini dengan yang terdahulu, yang mana dari hasil penelitian tersebut dipaparkan dalam sebuah tabel dibawah ini

Tabel 1.1 Originalitas penelitian

No	Nama Peneliti, Judul, Bentuk, Penerbit, Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Muhammad Hamdhan, " <i>Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Manajemen Kesiswaan di Madrasah Aliyah Negeri Lamongan</i> ". Skripsi, Surabaya: IAIN Sunan Ampel Surabaya. 2009.	Dalam kajian teori sama sama membahas tentang teori kepemimpinan	Fokus penelitian ini sama-sama membahas tentang kepemimpinan suatu pimpinan di lembaga masing-masing	Pembahasan tentang kepala madrasah dalam penelitian kali ini lebih ditunjukkan kepada Upaya Kepala sekolah dalam meningkatkan

2	Setiaji Mulyo W. (2011) / Skripsi Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTs Roudlotun Nasyi'in Kemlagi Mojokerto Mengkaji	subyek penelitian yang sama yaitu tentang kepala sekolah	Objek dan fokus penenlitian berbeda	kompetensi profesional guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) AlMaarif Singosari Malang
3	JamiatNuryadi. (2011) / Skripsi Peran dan Fungsi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMA Negeri 1Kepanjen	Mengkaji subyek penelitian yang sama yaitu tentang kepala sekolah	Objek dan fokus penenlitian berbeda	

M. Penegasan Istilah

Untuk memudahkan dalam pembahasan ini, kiranya perlu lebih dahulu dijelaskan mengenai istilah yang akan dipakai untuk skripsi yang berjudul **“Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di MI Almaarif 02 Singosari Malang”**.

a. Upaya

Upaya adalah ilmu siasat perang: muslihat untuk mencapai sesuatu.⁸ Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan upaya kepala madrasah adalah segala usaha yang cermat yang akan dan

⁸ Pius A Partanto dan M.Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arkola, 1994), hal.

sedang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang.

b. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi menurut Kepmendiknas 04/U/2002 adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab, yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu.⁹

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.¹⁰

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan teknik mengajar yang sesuai yang dapat dipahami oleh peserta didik, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan.¹¹

Di dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa yang dimaksud dengan guru adalah pendidikan profesional

⁹ Kunandar. 2008. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. hal. 52

¹⁰ *Ibid* ..., hal. 45

¹¹ Buchari Alma dkk, *Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 142

denagn 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. Dalam penelitian ini guru yang akan diteliti adalah guru MI Almaarif 02 Singosari Malang.



N. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Tata urutan skripsi dari pendahuluan sampai penutup, dimaksudkan agar mudah bagi pembaca untuk mempelajari dan memahami isi dari skripsi ini. Adapun yang menjadi masalah pokok adalah “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di MI Almaarif 02 Singosari Malang. Adapun kerangkanya adalah sebagai berikut :

1. Bagian awal meliputi halaman judul, halaman pengajuan, persetujuan pembimbing, pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar lampiran dan abstrak.
2. Bab I Pendahuluan, kemudian diuraikan menjadi beberapa sub bab yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, fokus penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.
3. Bab II Kajian pustaka yang membahas konsep tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, yang meliputi: pengertian kepala madrasah, tugas dan fungsi kepala madrasah, asas kepala madrasah, syarat menjadi kepala madrasah. Konsep kompetensi profesional guru, yang meliputi: pengertian kompetensi profesional guru, peran dan tugas guru dalam proses belajar mengajar, macam-macam kompetensi profesional guru, Model

dan Pengembangan Guru, Teknik Supervisi Kelompok Kepala Madrasah, dan Teknik Supervisi Individual Kepala Madrasah

4. Bab III Metode penelitian sebagai pijakan untuk menentukan langkah langkah penelitian, yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, tahap-tahap penelitian.
5. Bab IV Paparan data, yaitu memaparkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis, selanjutnya dikaji hasilnya, temuan yang diperoleh dilapangan tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, serta data hasil pembelajaran di MI Almaarif 02 Singosari Malang
6. Bab V Membahas hasil penemuan-penemuan dari data yang telah dipaparkan dan membahas rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya.
7. Bab VI Penutup bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran
8. Lampiran-lampiran

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Di antara pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya, kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala madrasah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kegiatan lembaga pendidikan sekolah di samping diatur oleh pemerintah, sesungguhnya sebagian besar ditentukan oleh aktivitas kepala madrasah. Menurut Pidarta, kepala madrasah merupakan kunci kesuksesan sekolah dalam mengadakan perubahan. Sehingga kegiatan meningkatkan dan memperbaiki program dan proses pembelajaran di sekolah sebagian besar terletak pada diri kepala madrasah itu sendiri.

Pidarta menyatakan bahwa kepala madrasah memiliki peran dan tanggungjawab sebagai manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan dan administrator pendidikan. Madrasah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sifat unik menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki karakter tersendiri. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebutlah, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.

Kepala sekolah menurut Wahjosumidjo mempunyai dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan “guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.¹²

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Erat

¹² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT raja Grafindo Persada, 2007), hal. 83

hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”. Dalam, pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa:

“Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.¹³

Kepala Madrasah merupakan personel madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Kepala sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila yang bertujuan untuk :

- a. Meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa,
- b. Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan,
- c. Mempertinggi budi pekerti,
- d. Memperkuat kepribadian,
- e. Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.¹⁴

¹³ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah profesional*,(Bandung:PT Remaja Rosdakarya,2011), hal. 98-99

¹⁴ M. Daryanto, *Administrasi pendidikan*,(Jakarta:Rineka Cipta,2010), hal. 80

Jadi, penulis menyimpulkan bahwa kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya madrasah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula. Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Namun demikian, dalam usaha memajukan sekolah dan menanggulangi kesulitan yang dialami sekolah baik yang berupa atau bersifat material seperti perbaikan gedung, penambahan ruang, penambahan perlengkapan, dan sebagainya maupun yang bersangkutan pendidikan anak-anak kepala sekolah tidak dapat bekerja sendiri. Kepala madrasah harus bekerja sama dengan para guru yang dipimpinnya, dengan orang tua murid serta pihak pemerintah setempat.

2. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah

a. Sebagai *Educator* (pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memakai strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya.¹⁵ Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran

¹⁵ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah profesional*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya,2011), hal. 49

yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi (acceleration) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

Memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni:

- a) Pembinaan mental : yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikannya dapat melaksanakan tugas dengan baik secara proporsional dan profesional. Untuk itu, kepala sekolah harus melengkapi sarana, prasarana dan sumber belajar agar dapat memberi kemudahan kepada para guru dalam melaksanakan tugas utamanya, mengajar. Mengajar dalam arti memberikan kemudahan belajar bagi peserta didik (*faciliate of learning*).¹⁶
- b) Pembinaan moral : yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing

¹⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT raja Grafindo Persada,2007), hal. 66

tenaga kependidikan. Kepala sekolah profesional harus berusaha memberikan nasehat kepada seluruh warga sekolah, misalnya pada setiap upacara bendera atau pertemuan rutin.

- c) Pembinaan fisik : yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah profesional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olah raga, baik yang diprogramkan di sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar sekolah.
- d) Pembinaan artistik : yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Hal ini biasanya dilakukan melalui kegiatan karya wisata yang bisa dilaksanakan setiap akhir tahun ajaran. Dalam hal ini, kepala sekolah dibantu oleh para pembatunya harus mampu merencanakan berbagai program pembinaan artistik, seperti karya wisata, agar dalam pelaksanaannya tidak mengganggu kegiatan pembelajaran. Lebih dari itu, pembinaan artistik harus terkait atau merupakan pengayaan dari pembelajaran yang telah dilaksanakan.¹⁷

Sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

¹⁷ *Ibid...*, hal. 82

Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Kemampuan membimbing guru, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran dan bimbingan konseling (BK), penilaian hasil belajar peserta didik dan layanan bimbingan konseling, analisis penilaian hasil belajar dan layanan bimbingan konseling, serta pengembangan program melalui kegiatan pengayaan dan perbaikan pembelajaran (*remedial teaching*).¹⁸

Kemampuan membimbing tenaga kependidikan nonguru dalam penyusunan program kerja, dan pelaksanaan tugas sehari-hari, serta mengadakan penilaian dan pengendalian terhadap kinerjanya secara periodik dan berkesinambungan. Penilaian dan pengendalian kinerja secara periodik dan berkesinambungan penting dilakukan untuk mencapai peningkatan kualitas kerja secara langsung.

¹⁸ *Ibid...*, hal. 88

b. Sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong seluruh keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain(wakil-wakilnya), serta berusaha untuk senantiasa memepertanggungjawabkan setiap tindakan. Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik dan konseptual, dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh tenaga kependidikan yang menjadi

bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua.

3. Asas Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif).

Dalam hal ini kepala sekolah bisa berpedoman pada:

- a) Asas tujuan, bertolak dari anggapan bahwa kebutuhan tenaga kependidikan akan harga dirinya mungkin dicapai dengan turut menyumbang pada suatu tujuan yang lebih tinggi. Hal tersebut merupakan kesempatan bagi kepala sekolah selaku pemimpin untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kepala sekolah harus berusaha menyampaikan tujuan sekolah, agar mereka dapat memahami dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut. Kemampuan untuk menyampaikan dan menanamkan tujuan merupakan seni yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas kepemimpinan.¹⁹
- b) Asas keunggulan, bertolak dari anggapan bahwa setiap tenaga kependidikan membutuhkan kenyamanan serta harus memperoleh kepuasan dan memperoleh penghargaan pribadi. Kepuasan mengandung makna penerimaan keadaan seperti adanya, sehingga ketidakpuasan merupakan sumber motivasi yang dapat

¹⁹ Wahjosumido, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1991), hal. 152

menggerakkan tenaga kependidikan untuk menutupi ketidak puasan tersebut dan mencapai kepuasan yang diinginkan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berusaha untuk mengembangkan budaya kerja dan ketidak puasan kreatif.

- c) Asas mufakat, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menghimpun gagasan pertama serta membangkitkan tenaga kependidikan untuk berpikir kreatif dan melaksanakan tugasnya.
- d) Asas kesatuan, dalam hal ini kepala sekolah harus menyadari bahwa tenaga kependidikan tidak ingin dipisahkan dari tanggungjawabnya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berusaha menjadikan tenaga kependidikan sebagai pengurus upaya-upaya pengembangan sekolah. Hal ini penting untuk menumbuhkan rasa kepemilikan kepada tenaga kependidikan terhadap sekolah tempat mereka melaksanakan tugas.
- e) Asas persatuan, kepala sekolah harus mendorong tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalismenya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan sesuai dengan misi dan visi sekolah. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan sistem imbalan terhadap setiap kegiatan yang dilakukan oleh bawahan.
- f) Asas empirisme, kepala sekolah harus mampu bertindak berdasarkan atas nilai dan angka-angka yang menunjukkan prestasi para tenaga

kependidikan, karena data yang memuat semua komponen sekolah memegang peranan yang sangat penting.

- g) Asas keakraban, kepala sekolah harus berusaha menjaga keakraban dengan tenaga kependidikan, agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar. Hal ini dimungkinkan karena keakraban akan mendorong perkembangannya saling percaya dan kesediaan untuk berkorban di antara para tenaga kependidikan.²⁰
- h) Asas integritas, kepala sekolah harus memandang bahwa peran kepemimpinannya merupakan suatu komponen kekuasaan untuk menciptakan dan memobilisasi energi seluruh tenaga kependidikan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Integritas merupakan kejujuran dan upaya mencapai suatu langkah tindakan yang telah ditetapkan secara bertanggung jawab dan konsisten.

Sesuai yang ditetapkan dalam penilaian kinerja kepala sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.

Kemampuan menyusun program sekolah harus diwujudkan dalam

- (1) pemrograman program jangka panjang, baik program akademis

²⁰ *Ibid...*, hal. 125

maupun nonakademis, yang dituangkan dalam kurun waktu lebih dari lima tahun, (2) pemograman jangka menengah, baik program akademis maupun nonakademis, yang dituangkan dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun, (3) pengembangan program jangka pendek, baik program akademis maupun nonakademis, yang dituangkan dalam kurun waktu satu tahun (program tahunan), termasuk pengembangan rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS) dan Anggaran Biaya Sekolah (ABS). Dalam pada itu, kepala sekolah harus memiliki mekanisme yang jelas untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program secara periodik, sistematis, dan sistemik.

Kemampuan untuk menyusun organisasi personalia sekolah harus diwujudkan dalam pengembangan susunan personalia pendukung seperti pengelola laboratorium, perpustakaan, dan sumber belajar (PSB), serta penyusunan kepanitiaan untuk kegiatan temporer, seperti panitia penerimaan peserta didik baru (PSB), panitia ujian, dan panitia hari-hari besar keagamaan.

Kemampuan memberdayakan tenaga kependidikan di sekolah harus diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas, pemberian hadiah (*reward*) bagi mereka yang berprestasi, dan pemberian hukuman (*punishment*) bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas. Kemampuan mendayagunakan sumber daya sekolah, harus

diwujudkan dalam pendayagunaan serta perawatan sarana dan prasarana sekolah, pencatatan berbagai kinerja tenaga kependidikan, dan pengembangan program peningkatan profesionalisme.²¹

c. Sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Supervisi adalah salah satu tugas pokok dalam administrasi pendidikan bukan hanya merupakan tugas pekerjaan para inspektur maupun pengawas saja melainkan juga tugas pekerjaan kepala sekolah sebagai terhadap pegawai-pegawai sekolahnya. Di bawah ini sekali lagi diingatkan lagi pengertian supervisi, faktor-faktor yang mempengaruhi, keberhasilan supervisi dan pembinaan kurikulum yang merupakan tugas kepala sekolah yang perlu mendapatkan tekanan

Untuk menjawab pertanyaan apakah yang dilakukan seorang kepala sekolah sebagai supervisor, kita perlu mengingat kembali pengertian supervisi. Supervisi adalah aktivitas yang menentukan

²¹ Mulyasa. 2006. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset. hal. 98-110

kondisi/syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan pendidikan.

Melihat pengertian tersebut, maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa ia harus meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat mana saja yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya. Kepala sekolah harus dapat meneliti syarat-syarat mana yang telah ada dan tercukupi, dan mana yang belum ada atau kurang secara maksimal.²²

d. Sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadiannya, dan pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, teladan.

²² M.Daryanto, *Administrasi pendidikan*, (Jakarta:Rineka Cipta,2010), hal. 84-87

Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan nonguru), memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.²³

Pemahaman terhadap visi dan misi kepala sekolah akan tercermin dari kemampuannya untuk mengembangkan visi sekolah, serta dalam mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi kedalam tindakan.

Kemampuan mengambil keputusan akan tercermin dalam kemampuannya mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.

Kemampuan berkomunikasi akan tercermin dari kemampuannya untuk berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk lukisan, berkomunikasi secara lisan dengan peserta didik, berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar lingkungan sekolah.

Dalam implementasinya, kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari tiga sifat kepemimpinan, yakni demokratis, otoriter, laissez-

²³ Mulyasa. 2006. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offest. hal.90

faire. Ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang leader, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, sifat-sifat tersebut muncul secara situasional. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai leader mungkin bersifat demokratis, otoriter dan mungkin bersifat laissez-faire.

Meskipun kepala sekolah ingin selalu bersifat demokratis namun seringkali situasi dan kondisi menuntut untuk bersikap lain, misalnya harus otoriter. Dalam hal tertentu sifat kepemimpinan otoriter lebih cepat digunakan dalam pengambilan suatu keputusan.²⁴

Dengan dimilikinya ketiga sifat tersebut oleh seorang kepala sekolah sebagai leader, maka dalam menjalankan roda kepemimpinannya di sekolah, kepala sekolah dapat menggunakan strategi yang tepat, sesuai dengan tingkat kematangan para tenaga kependidikan, dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan.²⁵

e. Sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan-gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh

²⁴ *Ibid...*, hal.98

²⁵ *Ibid...*, hal. 88

tenaga kependidikan disekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.²⁶

Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, delegatif, kreatif, intregatif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptabel dan fleksibel.

Konstruktif dimaksudkan bahwasannya usaha untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mendorong dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan setiap tugas-tugas yang diembankan kepada masing-masing tenaga kependidikan.

Kreatif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme kepada tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dilakukan agar para tenaga kependidikan dapat memahami apa-apa yang disampaikan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan, sehingga dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Delegatif, dimaksudkan bahwasannya dalam upaya meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah, kepala sekolah harus berupaya mendelegasikan tugas kepada tenaga kependidikan sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing.

²⁶ Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.hal. 110

Keteladanan, dimaksudkan bahwasannya dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha memberikan teladan dan contoh yang baik.

Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*. *Moving class* adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya. *Moving class* ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru, (*fasilitator*), yang bertugas memberikan kemudahan pada peserta didik dalam belajar.²⁷

f. Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan di bawah ini:

- a) Pengaturan lingkungan fisik, lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus membangkitkan

²⁷ *Ibid...*, hal. 115

motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

- b) Pengaturan suasana kerja, seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.²⁸
- c) Disiplin, disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah. Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya, membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya, dan melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

²⁸ *Ibid...*, hal 119

Peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan harus dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu, dalam membina disiplin para tenaga kependidikan kepala sekolah harus berpedoman pada pilar demokratis, yakni dari, oleh dan untuk tenaga kependidikan, sedangkan kepala sekolah tut wuri handayani.²⁹

- d) Dorongan, keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun faktor yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi dalam kondisi psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala sekolah harus memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh. Terdapat beberapa prinsip yang dapat

²⁹ *Ibid...*, hal, 124

diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya. Prinsip-prinsip tersebut adalah :

1. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik, dan menyenangkan.
 2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja. Para tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
 3. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
 4. Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
 5. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memeperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.³⁰
- e). Penghargaan, Penghargaan (*reewads*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini

³⁰ *Ibid...*, hal. 129

para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efisien, untuk menghindari dampak negatif yang ditimbulkannya.³¹

4. Syarat Menjadi Kepala Madrasah

Telah kita maklumi bahwa tugas kepala madrasah itu sedemikian banyak dan tanggung jawabnya sedemikian besar. Maka tidak sembarang orang patut menjadi kepala madrasah. Untuk menjadi kepala madrasah harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Di samping syarat yang berupa ijazah (yang merupakan syarat formal) persyaratan pengalaman kerja dan kepribadian harus dipenuhi pula.

Dalam peraturan yang berlaku di lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, untuk setiap tingkatan dan jenis sekolah sudah ditetapkan syarat-syaratnya untuk pengangkatan kepala sekolah. Seperti telah kita ketahui bahwa untuk menjadi kepala sekolah TK dan SD serendah-rendahnya berijazah SGA/SPG. Untuk kepala SMTP serendah-rendahnya berijazah sarjana muda B1. Karena jenis SMTP maupun SMTA

³¹ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 115-122

itu bermacam-macam (SMP, SMA, STM, SMKK, SPMA, dll), maka ijazah yang diperlukan bagi seorang kepala sekolah hendaknya sesuai dengan jurusan/jenis sekolah yang dipimpinnya.³²

Pengalaman kerja merupakan syarat penting yang tidak dapat diabaikan. Bagaimana bisa memimpin apabila ia belum mempunyai pengalaman bekerja atau menjadi guru pada jenis sekolah yang dipimpinnya. Mengenai persyaratan lamanya pengalaman kerja untuk pengangkatan kepala sekolah belum ada keseragaman di antara berbagai jenis sekolah.

Hal tersebut karena adanya banyak hal yang menyebabkan kesulitan pengangkatan, di antaranya:

- a. Pertumbuhan dan perkembangan jumlah sekolah yang sangat pesat dan tidak sesuai dengan jumlah guru yang tersedia.
- b. Adanya ketidak seimbangan antara banyakn ya guru-guru fak umum/sosial yang besar jumlahnya dengan guru-guru fak kejuruan (teknik dan eksakta) yang sangat sedikit.
- c. Di kota-kota besar kelebihan guru sedang dipelosok dan sangat kekurangan guru.

Di samping ijazah dan pengalaman kerja, ada syarat lain yang tidak kurang pentingnya, yaitu persyaratan kepribadian dan kecakapan yang dimilikinya. Seorang kepala sekolah hendaknya memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan kepemimpinan yang akan dipegangnya. Ia hendaknya

³² Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal.47

memiliki sifat-sifat jujur, adil dan dapat dipercaya, suka menolong dan membantu guru dalam menjalankan tugas dan mengatasi kesulitan-kesulitan, bersifat supel dan ramah, mempunyai sifat tegas dan konsekuen yang tidak kaku. Seorang kepala sekolah harus berjiwa nasional dan memiliki falsafah hidup yang sesuai dengan falsafah dan dasar negara kita.

Jika kita simpulkan apa yang telah diuraikan di atas, maka syarat kepala sekolah adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama disekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya.
- c. Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- d. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.
- e. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.³³

³³ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 91-92

B. Konsep Kompetensi Profesional guru

1. Pengertian kompetensi profesional guru

Makna penting kompetensi dalam dunia pendidikan didasarkan atas pertimbangan rasional bahwasannya proses pembelajaran merupakan proses yang rumit dan kompleks. Ada beragam aspek yang saling berkaitan dan mempengaruhi berhasil atau gagalnya kegiatan pembelajaran. Banyak guru yang telah bertahun-tahun mengajar, tetapi sebenarnya kegiatan yang dilakukannya tidak banyak memberikan aspek perubahan positif dalam kehidupan siswanya. Sebaliknya, ada juga guru yang relatif baru, namun telah memberikan kontribusi konkret ke arah kemajuan dan perubahan positif dalam diri para siswa. Mereka yang mampu memberi “pencerahan” pada siswanya dapat dipastikan memiliki kompetensi sebagai seorang guru yang profesional.

Kata kompetensi secara harfiah dapat diartikan sebagai kemampuan. Kata ini sekarang menjadi kunci dalam dunia pendidikan. Dalam kurikulum misalnya, kita mengenal KBK (Kurikulum Berbasis Kompetensi). Dengan memiliki kompetensi yang memadai, seseorang khususnya guru, dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Bisa dibayangkan bagaimana jadinya dunia pendidikan jika para gurunya tidak memiliki kompetensi yang memadai.³⁴

³⁴ Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hal. 56

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan guru dalam menguasai mata pelajaran yang digunakan yang didalamnya terdapat penguasaan terhadap rencana pembelajaran, keterkaitan dengan mata pelajaran, dan bahan ajar. Seperti guru Pendidikan Agama Islam harus menguasai materi segala yang berkaitan agama Islam.

Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Keadaan berwenang atau memenuhi syarat menuntut ketentuan hukum.

Adapun kompetensi guru (teacher competency). Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Dengan gambaran pengertian tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.³⁵

Kompetensi menurut Kepmendiknas 04/U/2002 adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab, yang dimiliki

³⁵ Moch Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 14

seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu.³⁶

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.³⁷

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan teknik mengajar yang sesuai yang dapat dipahami oleh peserta didik, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan.³⁸

Di dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa yang dimaksud dengan guru adalah pendidikan 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. Dalam penelitian ini guru yang akan diteliti adalah guru pendidikan agama Islam.

Kata “profesional” berarti dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai

³⁶ Kunandar. 2008. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. hal. 52

³⁷ *Ibid ...*, hal. 45

³⁸ Buchari Alma dkk, *Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 142

keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Kata profesional menunjukkan bahwa guru adalah sebuah profesi, yang bagi guru, seharusnya menjalankan profesinya dengan baik. Dengan demikian, ia akan disebut sebagai guru yang profesional. Disini terlihat bahwa menjadi guru yang profesional ternyata bukan pekerjaan yang mudah. Seorang pendidik dituntut untuk memiliki kompetensi yang dapat digunakan untuk melaksanakan tugasnya.³⁹

Guru profesional dituntut memiliki kode etik, yaitu norma tertentu sebagai pegangan yang diakui serta dihargai oleh masyarakat. Kode etik merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku yang dijunjung tinggi oleh setiap anggotanya. Guru memiliki otonomi khusus, dapat mengatur diri sendiri, memiliki sifat mandiri dalam melaksanakan tugas. Guru membuat keputusan dan dapat mempertanggungjawabkan keputusannya tersebut.

Profesionalisme bukan sekedar hanya menguasai teknologi dan manajemen akan tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi, bukan hanya memiliki

³⁹ Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hal. 59

keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang sesuai dengan yang dipersyaratkan.⁴⁰

Dengan bertitik tolak pada pengertian ini, maka pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.

Yang dimaksud dengan terdidik dan terlatih disini bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik di dalam kegiatan belajar.⁴¹ Guru adalah faktor terpenting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Meningkatkan kualitas guru tidak hanya meningkatkan kesejahteraannya, tetapi profesionalitasnya. UU No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1:

Menyatakan 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. Sebagai guru profesional guru harus memiliki potensi keguruan yang cukup. Kompetensi guru tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.⁴²

⁴⁰ Bukhori Alma, *Guru Profesional*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2009), hal. 132

⁴¹ Moch Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 15

⁴² *Ibid...*, hal. 39

2. Macam–macam Kompetensi Profesional Guru

Keempat jenis kompetensi guru beserta sub kompetensi dan indikator esensialnya diuraikan sebagai berikut:

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan *kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadai teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.*

Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

- 1) Subkompetensi kepribadian yang mantab dan stabil memiliki indicator essensial: bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- 2) Subkompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator essensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sesuai sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- 3) Subkompetensi kepribadian yang arif memiliki indikator essensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- 4) Subkompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indikator essensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.

- 5) Subkompetensi akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator essensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.
- 6) Subkompetensi evaluasi diri dan pengembangan diri memiliki indikator essensial: memiliki kemampuan untuk berintrospeksi, dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal.⁴³

b. Kompetensi Pedagogik

kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator essensial sebagai berikut.

- 1) Sub kompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator essensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip pengembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- 2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator essensial: memahami landasan kependidikan, menerapkan

⁴³ Naim, Ngainun. 2011. *Menjadi Guru Inspiratif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hal. 64

teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan amteri ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

- 3) Sub kompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator essensial: menata latar (*setting*) pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- 4) Sub kompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki essensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- 5) Sub kompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk menegembangkan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.⁴⁴

c. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan

⁴⁴ *Ibid...*, hal. 66

materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

- 1) Sub kompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Sub kompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi secara profesional dalam konteks global.⁴⁵

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik,

⁴⁵ *Ibid...*, hal.71

dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator essensial sebagai berikut.

- 1) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Sub kompetensi ini memiliki indikator essensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- 2) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Perlu dijelaskan bahwa sebenarnya keempat kompetensi (kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial) tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh (holistic) yang dapat diperoleh melalui pendidikan akademik sarjana atau diploma empat, pendidikan profesi ataupun melalui pembinaan dan pengembangan profesi guru. Pembinaan dan pengembangan profesi guru dalam jabatan dapat dimanfaatkan baik untuk pengembangan kompetensi maupun untuk pengembangan karier guru.⁴⁶

Dengan demikian, seorang guru jika memiliki kompetensi profesional sebenarnya mereka para guru sudah bisa dikatakan terlindungi dalam artian kompetensi di atas laksana “payung”. Sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih

⁴⁶ Farida sarimaya, *Sertifikasi Guru*, (Bandung: Cv. Yrama Widya, 2008), hal. 17-24

tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau sering disebut bidang studi keahlian. Sebagai guru yang berkompeten memiliki pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, penguasaan bidang studi, kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang emndidik, dan kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan.

Guru harus menguasai mata pelajaran yang digunakan yang didalamnya terdapat penguasaan terhadap rencana pembelajaran, keterkaitan dengan mata pelajaran, dan bahan ajar. Seperti guru Pendidikan Agama Islam harus menguasai materi segala yang berkaitan agama Islam, baik akidah, akhlak, sejarah kebudayaan islam, dan fiqh, mampu menerapkan materi dalam sehari-hari, dan mampu mengkoneksikan dengan mata pelajaran terkait.

4. Model Pengembangan Guru

Banyak cara yang dilakukan oleh guru untuk menyesuaikan dengan perubahan, baik itu secara perorangan, kelompok, atau dalam satu system yang diatur oleh lembaga. Pengembangan guru dapat dilakukan dengan cara on the job training dan in service training. Lima model pengembangan untuk guru seperti pada tabel berikut⁴⁷

Tabel 2.1 Model Pengembangan Guru

Model Pengembangan Guru	Keterangan
Individual Guided Staff Development (Pengembangan Guru yang Dipadu Secara Individual)	Peran guru dapat menilai kebutuhan belajar mereka dan mampu belajar aktif serta mengarahkan diri sendiri. Para guru harus dimotivasi saat menyeleksi tujuan belajar berdasar penilaian personil dari kebutuhan mereka.
Observation / Assessment (Observasi atau Penilaian)	Observasi dan penilaian dari instruksi menyediakan guru dengan data yang dapat direfleksikan dan dianalisis untuk tujuan peningkatan belajar siswa. Refleksi oleh guru pada praktiknya dapat ditingkatkan oleh observasi lainnya.
Involvement in a development / Improvement	Pembelajaran orang dewasa lebih efektif ketika mereka perlu untuk mengetahui atau perlu memecahkan suatu masalah. Guru perlu untuk

⁴⁷ Udin Syaefudin Sau'ud. *Pengembangan Profesi Guru*. (Bandung: CV. Alfabeta. 2009). Hlm; 102

<p>Process (Keterlibatan Dalam Suatu Proses Pengembangan atau Peningkatan)</p>	<p>memperoleh pengetahuan atau keterampilan melalui keterlibatan pada proses peningkatan sekolah atau pengembangan kurikulum.</p>
<p>Training (Pelatihan)</p>	<p>Ada teknik-teknik dan perilaku-perilaku yang pantas untuk ditiru guru dalam kelas. Guru-guru dapat merubah perilaku mereka dan belajar meniru perilaku dalam kelas mereka.</p>
<p>Inquiry (pemeriksaan)</p>	<p>Pengembangan profesional adalah studi kerjasama oleh para guru sendiri untuk permasalahan dan isu yang timbul dari usaha untuk membuat praktik mereka konsisten dengan nilai-nilai bidang pendidikan.</p>

Dari kelima model pengembangan guru diatas, model “training” merupakan model pengembangan yang banyak dilakukan oleh lembaga pendidikan swasta. Pada lembaga pendidikan, cara yang populer untuk pengembangan kemampuan profesional guru adalah dengan melakukan penataran (in servis training) baik dalam rangka penyegaran (refreshing) maupun peningkatan kemampuan (up-grading). Cara lain baik dilakukan sendiri-sendiri (informal) atau bersama-sama, seperti: on the job training, workshop, seminar, diskusi panel, rapat-rapat, symposium, konferensi, dan sebagainya⁴⁸.

⁴⁸ Ibid. Hal 103.

C. Konsep Upaya Kepala Madrasah

1. Pengertian Upaya Kepala Madrasah

Kata upaya diartikan sebagai usaha atau tindakan yang dilakukan seseorang. Dalam kamus besar bahasa Indonesia pengertian upaya adalah usaha, akal, ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan mencari jalan keluar).⁴⁹

Sedangkan definisi kepala madrasah adalah sebagai berikut kata kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu “Kepala dan Sekolah”. Kata kepala dapat diartikan “Ketua atau Pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebutkan lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.⁵⁰

Dengan demikian kepala sekolah dapat di definisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana di selenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

2. Teknik Supervisi Kelompok Kepala Madrasah

Teknik supervise kelompok digunakan pada saat kepala madrasah menghadapi banyak guru yang menghadapi masalah yang sama. Teknik supervise yang bersifat kelompok antara lain pertemuan orientasi, rapat guru, studi kelompok antar guru, diskusi, lokakarya (Workshop), dan tukar menukar

⁴⁹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia. (Jakarta: Balai Pustaka 1993), 1109.

⁵⁰ Wahjo Sumidjo. Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: Raja Grafindo 2002), 83.

pengalaman. Masing-masing teknik tersebut diuraikan sebagai berikut.⁵¹

a) Pertemuan Orientasi

Pertemuan orientasi adalah pertemuan kepala madrasah dengan guru yang bertujuan menghantar guru tersebut memasuki suasana kerja yang baru. Pada pertemuan orientasi, kepala madrasah memberikan penjelasan mengenai hal-hal penting yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas profesionalisme guru dalam tugas pengajaran. Setelah kepala madrasah memberikan penjelasan yang penting, selanjutnya kepala madrasah meminta masukan dari guru mengenai apa saja yang perlu dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya. Dengan adanya pertemuan orientasi, diharapkan secara dini, guru terhindar dari berbagai masalah yang mungkin di hadapi dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini dapat tercapai mengingat pertemuan orientasi akan memberikan kesempatan bagi guru untuk mengemban tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan perannya sebagai tenaga pendidikan.

Pada pertemuan orientasi, kepala madrasah dapat menyampaikan atau menguraikan kepada guru hal sebagai berikut:

- 1) Sistem kerja yang berlaku di madrasah
- 2) Proses dan mekanisme administrasi dan organisasi di madrasah
- 3) Resiko-resiko yang dapat timbul jika suatu prosedur kerja atau system

⁵¹ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm: 221-226

kerja tidak dilaksanakan sebagai semestinya.

4) Peluang-peluang yang dapat dimanfaatkan guru untuk mengembangkan diri sendiri.

5) Hak dan kewajiban guru selama melaksanakan pekerjaannya. Pertemuan orientasi ini dapat dimanfaatkan oleh kepala madrasah untuk mengajak para guru membuat perencanaan program supervise yang akan dilaksanakan di madrasah.

b) Rapat Guru

Rapat guru banyak sekali jenisnya, baik dilihat dari sifatnya, jenis kegiatannya, tujuannya, jumlah pesertanya, dan lain sebagainya. Rapat guru akan menghasilkan guru yang baik, jika direncanakan dengan baik, dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan yang dicapai dalam rapat. Pada saat rapat guru berlangsung, kepala madrasah diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi dalam;

- 1) Menciptakan situasi yang baik dan menjadikan pendengar yang baik terhadap pendapat atau saran dari peserta:
- 2) Menguasai ruang lingkup masalah atau materi yang dibicarakan dalam rapat dan menghadapkan masalah yang sudah direncanakan kepada para peserta untuk dibahas serta dicari alternatif pemecahannya.
- 3) Menumbuh kembangkan motivasi pada diri peserta untuk berpartisipasi secara aktif selama rapat berlangsung, dan berusaha membantu mereka, terutama yang kurang berpengalaman, dalam mengemukakan idea tau pendapat

- 4) Mengatur arah pembicaraan selama rapat berlangsung, penyimpangan dari ruang lingkup masalah yang dibahas dapat dihindari
- 5) Memberikan penjelasan tambahan dan interpretasi objektif tentang pendapat dan usul anggota rapat yang dirasakan kurang jelas sehingga dapat dimengerti dan diterima oleh seluruh anggota rapat.
- 6) Mencari titik permasalahan dan menetralsir perbedaan pendapat yang menonjol di kalangan peserta rapat dan mengarahkannya kepada kesepakatan pendapat.
- 7) Menutup atau mengakhiri rapat dalam suasana yang dapat memuaskan dan merumuskan tindak lanjut yang jelas.

c) Studi Kelompok Antar Guru

Studi kelompok antar guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan sejumlah guru yang memiliki keahlian di bidang studi tertentu. Kelompok guru tersebut melakukan pertemuan, baik secara rutin maupun insidental, untuk mempelajari atau mengkaji masalah yang menyangkut pengembangan materi bidang studi. Topik-topik yang dibahas dalam pertemuan tersebut telah dirumuskan sebelumnya, baik oleh guru, kepala madrasah, maupun oleh guru bersama kepala madrasah. Kemauan kepala madrasah dalam memfasilitasi studi kelompok ini Nampak dari persiapan diri dengan menyediakan sumber-sumber buku, dan sumber-sumber lainnya. Jika memungkinkan mencari dan menghadirkan nara sumber yang ahli dibidangnya.

d) Diskusi

Diskusi merupakan kegiatan pertukaran pikiran atau pendapat melalui suatu proses percakapan antara dua atau lebih individu tentang suatu masalah untuk mencari alternatif pemecahannya. Diskusi merupakan salah satu alat bagi kepala madrasah untuk mengembangkan berbagai keterampilan guru dalam menghadapi berbagai masalah dengan cara bertukar pikiran antara satu dengan yang lain. Melalui teknik ini, kepala madrasah dapat membantu para guru untuk saling mengetahui, memahami atau mendalami suatu permasalahan, sehingga secara bersama-sama akan berusaha mencari alternatif pemecahan masalah tersebut.

e) Lokakarya (workshop)

Lokakarya diartikan sebagai suatu kegiatan belajar secara berkelompok yang terjadi dari sejumlah guru yang sedang memecahkan suatu masalah meliputi percakapan. Ciri lokakarya adalah:

- 1) Masalah yang dibahas bersifat “*life centered*” dan muncul dari guru.
- 2) Menggunakan secara maksimal aktivitas mental dan fisik dalam kegiatannya, sehingga tercapai taraf pertumbuhan profesi yang lebih tinggi dan lebih baik dari semula atau terjadi perubahan yang berarti setelah mengikuti lokakarya.
- 3) Metode yang digunakan dalam bekerja adalah metode pemecahan masalah, musyawarah dan penyelidikan.
- 4) Dilaksanakan berdasarkan kebutuhan bersama.

- 5) Menggunakan narasumber yang member bantuan yang besar dalam mencapai hasil.
- 6) Dan senantiasa memelihara kehidupan seimbang disamping memperkembangkan pengetahuan, kecakapan, dan perubahan tingkah laku.

5. Teknik Supervisi Individual Kepala Madrasah

Teknik supervise individual adalah teknik yang digunakan pada pribadi yang mengalami masalah khusus dan memerlukan bimbingan tersendiri dari kepala madrasah. Teknik-teknik supervise yang bersifat individual antara lain kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, intervisitasi, penyeleksi berbagai sumber materi untuk mengajar, dan menilai diri sendiri. Masing-masing teknik tersebut diuraikan sebagai berikut.⁵²

a. Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas, yakni kunjungan yang dilakukan kepala madrasah kedalam kelas pada saat guru sedang mengajar dengan tujuan untuk membantu guru yang bersangkutan menghadapi masalah/kesulitan selama mengadakan kegiatan pembelajaran. Kunjungan kelas dilakukan dalam upaya kepala madrasah memperoleh data tentang keadaan sebenarnya mengenai kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar. Dengan data tersebut, antar guru dengan kepala madrasah akan terjalin komunikasi tentang kesulitan yang dihadapi guru dan kemudian mencari solusinya. Kunjungan kelas dapat dilakukan dengan tiga cara:

⁵² Ibid; hlm: 227-231

- 1) Kunjungan kelas tanpa diberitahu.
- 2) Kunjungan dengan pemberitahuan terlebih dahulu.
- 3) Kunjungan atas undangan guru
- 4) Saling mengunjungi kelas

b. Observasi Kelas

Observasi kelas dilaksanakan bersamaan dengan aktivitas kunjungan kelas. Observasi kelas merupakan suatu kegiatan yang dilakukan kepala madrasah untuk mengamati guru yang sedang mengajar dikelas. Selama dikelas kepala madrasah melakukan pengamatan yang teliti, dengan menggunakan instrument tertentu, terhadap suasana kelas yang diciptakan dan dikembangkan oleh guru selama berlangsungnya jam pelajaran, dengan tujuan untuk memperoleh data yang bersifat objektif.

c. Percakapan Pribadi

Percakapan pribadi merupakan teknik pemberian layanan langsung kepada guru dengan mengadakan pembicaraan langsung tentang permasalahan yang dihadapi oleh guru. Pertemuan pribadi antara kepala madrasah dengan guru untuk membicarakan masalah khusus yang dihadapi guru. Umumnya materi yang dipercakapkan adalah hasil-hasil kunjungan kelas dan observasi kelas yang telah dilakukan oleh kepala madrasah. Dalam percakapan ini, kepala sekolah memberikan masukan tentang kelebihan dan kekurangannya. Kemudian kepala madrasah mendorong agar yang sudah baik lebih ditingkatkan, dan yang masih kurang diperbaiki dan dioptimalkan.

d. Inter Visitasi

Kunjungan antar kelas dalam satu sekolah atau antar sekolah sejenis merupakan suatu kegiatan terutama saling menukarkan pengalaman sesama guru atau kepala madrasah tentang usaha perbaikan dalam proses belajar mengajar. manfaat kunjungan antar kelas ini dapat saling membandingkan dan belajar atas keunggulan dan kelebihan berdasarkan pengalaman masing-masing. Sehingga masing-masing dapat memperbaiki kualitas guru dalam memberikan layanan belajar kepada peserta didik.

e. Menilai Diri Sendiri

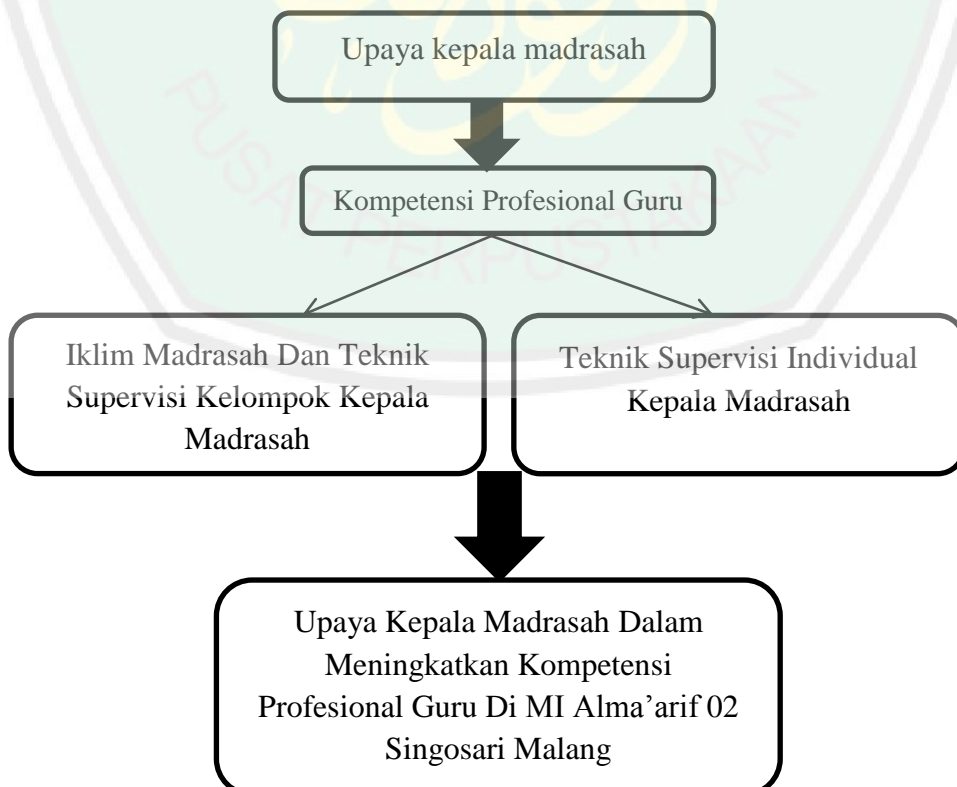
Guru yang menyadari bahwa kemampuan dan keterampilannya mengajar harus selalu ditingkatkan. Guru tersebut, akan selalu melakukan teknik dan pendekatan mengajar dengan baik dan bervariasi.

Dalam teknik ini guru melakukan penilaian pribadi terhadap penampilannya pada saat sedang mengajar dengan meminta peserta didiknya untuk mengamati, mengomentari, dan menilai tindakantindakan atau perilaku yang ditampilkannya selama mengajar.

A. Kerangka Berfikir

Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Almaarif 02 singosari, maka dibutuhkannya suatu cara yang mana dapat ditingkatkan melalui upaya kepala madrasah dalam mencapai kompetensi jembatan menuju pengetahuan ketrampilan mengajar guru dan sebagai sarana dalam meningkatkan keprofesionalan guru. Melihat asumsi diatas maka munculah pernyataan dengan peningkatan kompetensi guru khususnya pada lembaga formal selain meningkatkan kompetensi namun juga mampu untuk mengembangkan sumber daya yaitu pendidik yang ada MI Almaarif 02 Singosari Malang, berikut gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini.

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif ini data yang dikumpulkan bukan angka-angka, akan tetapi berupa kata-kata atau gambaran. Data yang dimaksud berasal dari wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, dan lainnya. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Seperti yang disampaikan Bogdan bahwasannya:

“Penelitian ini menggunakan rancangan studi kasus, tujuan utama studi kasus adalah memahami secara menyeluruh suatu kasus. Studi kasus juga berusaha mendeskripsikan suatu latar, suatu obyek atau suatu peristiwa tertentu secara mendalam”.⁵³

Penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subyek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori di manfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Terdapat perbedaan mendasar antara peran landasan teori dalam penelitian kuantitatif dengan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif, penelitian berangkat

⁵³ Bogdan and Taylor, *Introduction to Quality Research Methods, Aphenomenological Approach to The Social*, (New York: Jhon Wiley&Sons, 1982), hal. 58

dari teori menuju data, dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan, sedangkan dalam penelitian kualitatif peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjas, dan berakhir dengan suatu “teori”.

Sesuai dengan tema yang peneliti bahas, penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*), dimana penelitian ini dilakukan langsung dilapangan yaitu MI Almaarif 02 Singosari Malang untuk mendapatkan data-data yang diperlukan. Peneliti mengadakan pengamatan tentang fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Peneliti lapangan biasanya membuat catatan lapangan. Secara ekstensif yang kemudian di buat kode dan analisis dalam berbagai cara.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti mendapatkan informasi mengenai suatu atau hal yang ingin diteliti. Adapun lokasi dalam penelitian ini di MI Almaarif 02 Singosari Malang.

Lokasi ini dipilih karena lembaga ini merupakan salah satu Madrasah Ibtida'iyah yang berkembang pesat serta memiliki pengaruh yang besar di Kecamatan Singosari.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan pengumpul data utama. Dalam hal ini, kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit. Ia sekaligus merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya. Pengertian instrumen atau alat penelitian di sini tepat karena ia menjadi segalanya dari keseluruhan proses penelitian.⁵⁴

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan terkait data-data dalam penelitian, maka peneliti hadir langsung ke lokasi penelitian yaitu MI Almaarif 02 Singosari Malang. Dalam penelitian ini yang peneliti lakukan adalah mencari data melalui wawancara, dokumen-dokumen lain dan pengamatan secara langsung terhadap lokasi penelitian.

Sesuai dengan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu penelitian kualitatif, kehadiran peneliti di lapangan sangat penting dan diperlukan secara optimal. Peneliti merupakan salah satu instrument kunci yang secara langsung mengamati, mewawancarai dan mengobservasi obyek yang diteliti.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah manusia.⁵⁵ Karena itu untuk menyimpulkan data secara komprehensif maka kehadiran peneliti dilapangan sangat diutamakan karena pengumpulan data harus dilakukan

⁵⁴ *Ibid...*, hal. 168

⁵⁵ Bogdan and Taylor, *Introduction to Quality Research Methods, Aphenomenological Approach to The Social...*, hal. 58

dalam situasi yang sebenar-benarnya tanpa dimanipulasi, dibuat-buat dan dipanjang lebarkan.

Peneliti di samping bertindak sebagai pengumpul data dan juga sekaligus sebagai instrumen aktif dalam upaya pengumpulan data-data di lapangan. Sedangkan instrumen pengumpulan data yang lain adalah berbentuk alat-alat bantu dan dokumen-dokumen lainnya dapat pula digunakan. Akan tetapi, instrumen tersebut hanya berfungsi sebagai instrumen pendukung.

Sebagai hasil yang didapat peneliti hadir di lokasi ini adalah, mendapatkan data tambahan dan data pendukung yang nantinya digunakan untuk pembahasan lebih lanjut dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini peneliti juga berperan sebagai pengamat partisipasif atau pengamat berperan serta agar peneliti dapat mengamati subyek secara langsung sehingga data yang dikumpulkan benar-benar lengkap tentang penelitian dengan judul yaitu Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang.

D. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan sumber data adalah tempat data itu di peroleh dan di kumpulkan kemudian di kelompokkan menjadi dua, yaitu data utama dan data pendukung.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini ialah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwanwancarai merupakan sumber data utama. Data dalam penelitian ini adalah semua data dan informasi yang diperoleh dari para informan yang dianggap paling mengetahui secara rinci dan jelas mengenai fokus penelitian yang diteliti, yaitu usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru MI Almaarif 02 Singosari Malang. Selain itu diperoleh dari hasil dokumentasi yang menunjang terhadap data yang berbentuk kata-kata tertulis maupun tindakan

Adapun yang merupakan sumber data utama atau informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah di MI Almaarif 02 Singosari Malang.

1. Sumber data

Dalam penelitian ini, penelitian akan mengeksplorasikan jenis data kualitatif yang berkaitan dengan masing-masing fokus penelitian yang sedang diamati. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data

primer dan sekunder. Sumber data adalah para informan yang memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti.⁵⁶

A. Data Sumber Data

Data merupakan hal yang sangat esensi untuk menguatkan suatu permasalahan, dan data juga diperlukan untuk untuk menjawab masalah penelitian.

1. Sumber Data Primer Data primer adalah data yang bersumber dari informan yang mengetahui secara jelas dan rinci mengenai masalah yang sedang diteliti kata-kata atau ucapan lisan dan perilaku manusia merupakan data utama atau data primer dalam suatu penelitian data yang diperoleh dari sumbernya langsung, diamati dan dicatat secara langsung dengan observasi dan Wawancara.

Data observasi meliputi :

- 1) Observasi Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI Almaarif 02 singosari
- 2) Observasi Kompetensi Profesional Guru MI Almaarif 02 singosari

⁵⁶ Moleong, *Metode Penelitian...*, hal. 112.

Data wawancara meliputi :

Tabel 3.1 Wawancara

No	Informan	Tema Wawancara
1	Kepala Madrasah	a. Program kepala madrasah b. Upaya kepala madrasah c. Indikator keberhasilan kompetensi guru d. Faktor pendukung kepala madrasah kompetensi guru e. Faktor penghambat kepala madrasah dalam kompetensi guru
2	Guru	a. Kegiatan belajar mengajar b. Upaya yang dilakukan kepala madrasah c. Jam mengajar guru d. Kesiapan guru dalam mengajar e. Keterlibatan guru dalam mengerjakan tugas kepala madrasah

2. Data sekunder berupa data pendukung yang biasanya berupa publikasi atau jurnal. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa dokumen-dokumen atau catatan harian. Sumber data berupa dari kedua jenis data yaitu primer dan data sekunder. Dimana kedua jenis data tersebut saling mendukung dan melengkapi satu sama lain. Data sekunder pada penelitian ini meliputi:

- a. Dokumentasi tentang profil MI Almaarif 02 singosari
- b. Foto dokumentasi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian selalu melalui proses pengumpulan data. Dalam proses pengumpulan data tersebut ada banyak metode yang digunakan dan disesuaikan dengan jenis penelitiannya.

Dalam rangka mengupayakan penggalian data sebanyak-banyaknya yang kemudian disajikan dalam skripsi pendekatan kualitatif berisi kutipan-kutipan data. Teknik-teknik yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data tersebut adalah sebagai berikut:

a. Metode Observasi

Metode observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian.⁵⁷ Mengamati adalah menatap kejadian, gerak atau proses.⁵⁸

Penulis menggunakan metode ini untuk mengamati secara langsung di lapangan, terutama tentang:

- a. Letak geografis serta keadaan fisik MI Almaarif 02 Singosari Malang
- b. Pengelolaan sekolah di MI Almaarif 02 Singosari Malang
- c. Kegiatan pembelajaran di MI Almaarif 02 Singosari Malang
- d. Keunikan yang ada di MI Almaarif 02 Singosari Malang

⁵⁷ Djaman Satori, Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 105

⁵⁸ Suharsimi Arikunto *Metodologi Penelitian Kualitatif*. hlm. 230

- e. Fasilitas/ sarana prasarana pendidikan yang ada di MI Almaarif 02 Singosari Malang
- f. Dengan adanya atau yang dihasilkan dari observasi tersebut, diharapkan dapat mendeskripsikan Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang.

b. Metode Interview (Wawancara)

Metode wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari pihak yang diwawancarai.⁵⁹ Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab. Wawancara dalam penelitian kualitatif sifatnya mendalam karena ingin mengeksplorasi informasi secara holistik dan jelas dari informan.⁶⁰

Ada dua jenis wawancara yang lazim digunakan dalam pengumpulan data, yaitu wawancara berstruktur dan wawancara tak berstruktur. Wawancara berstruktur adalah wawancara yang sebagian besar jenis-jenis pertanyaannya telah ditentukan sebelumnya termasuk urutan yang ditanya dan materi pertanyaannya. Wawancara tak berstruktur adalah wawancara yang tidak secara ketat telah ditentukan sebelumnya mengenai jenis-jenis pertanyaan, urutan, dan materi

⁵⁹ *Ibid.*, hlm. 202

⁶⁰ Djaman Satori, Aan Komariah..., hlm. 130

pertanyaannya. Materi pertanyaan dapat dikembangkan pada saat berlangsung wawancara dengan menyesuaikan pada kondisi saat itu sehingga menjadi lebih fleksibel dan sesuai dengan jenis masalahnya.⁶¹

Metode ini digunakan peneliti untuk mewawancarai kepala madrasah dan guru kelas yang ada di MI Almaarif 02 Singosari Malang untuk mengetahui hal-hal yang terjadi yang berhubungan dengan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode mencari data mengenai variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, leger, agenda.⁶² Dokumen adalah catatan kejadian yang sudah lampau yang dinyatakan dalam bentuk lisan, tulisan dan karya bentuk.⁶³

g. Dokumentasi yang peneliti gunakan adalah dengan mengumpulkan data yang ada di kantor MI Almaarif 02 Singosari Malang, tepatnya diperoleh dari bagian tata usaha (TU) dan kurikulum, baik berupa tulisan (data siswa, guru, fasilitas), gambar (struktur organisasi), profil MI Almaarif 02 Singosari Malang dan dokumen terkait lainnya.

⁶¹ Ahmad Tanzeh....., hlm. 63

⁶² Suharsimi Arikunto....., hlm. 231

⁶³ Djaman Satori, Aan Komariah....., hlm. 148

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari data menata secara sistematis catatan observasi, wawancara dan lainnya. Untuk meningkatkan pemahaman tersebut analisis perlu dilanjutkan untuk upaya mencari makna.⁶⁴

Sebagaimana dijelaskan oleh Miles dan Huberman bahwa penyajian data dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini juga dimaksudkan untuk menemukan suatu makna dari data-data yang sudah diperoleh. Kemudian disusun secara sistematis dari bentuk informasi yang kompleks menjadi sederhana namun selektif.⁶⁵

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dan prakteknya tidak dapat dipisahkan dengan proses pengumpulan data, dan dilanjutkan setelah pengumpulan data selesai. Dengan demikian secara teoritik, analisis data dan pengumpulan data dilaksanakan secara berulang-ulang untuk memecahkan data kualitatif terdiri atas kata-kata bukan angka-angka dimana deskripsinya memerlukan interpretasi sehingga diketahui makna dari data.⁶⁶

Untuk mengolah data yang diperoleh, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif, teknik ini dipergunakan untuk menganalisis data yang bersifat kualitatif, yakni data yang tidak direalisasikan dengan angka.

⁶⁴ Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rike Sarasin, 1993), hal. 183

⁶⁵ Miles & Huberman dalam Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hal. 45

⁶⁶ Nasuti on, S, *Metode Penelitian Naturalistik...*, hal. 9

Penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sejak awal dan sepanjang proses penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini digunakan analisis data dari Miles dan Huberman dengan prosedur reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan atau verifikasi sebagai berikut:

1. Reduksi data

Data yang diperoleh di lokasi penelitian (data lapangan) dituangkan dalam uraian/laporan yang lengkap dan terperinci. Laporan lapangan oleh penelitian akan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok kemudian dari tema/polanya. Reduksi data lanjutannya dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gugus, menulis memo.

2. Display data (penyajian data)

Penyajian data "*display data*" dimaksudkan agar memudahkan peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan/bagian-bagian tertentu dari penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menyajikan data dalam bentuk matriks, *net work* and *charts*.

3. Verifikasi (menarik kesimpulan)

Verifikasi data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Sejak awal memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan yaitu mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal

yang sering timbul, hipotesis dan sebagainya dituangkan dalam kesimpulan yang bersifat “grounded”. Dengan kata lain setiap kesimpulan senantiasa terus dilakukan verifikasi selama penelitian berlangsung.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan kriteria kredibilitas (derajat kepercayaan). Kredibilitas dimaksudkan untuk membuktikan bahwa apa yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam latar penelitian.

Dalam penelitian keabsahan data diperiksa dengan metode triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk kepentingan pengecekan data atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Triangulation menurut Patton dalam Moleong, dibagi menjadi 4 (empat), yaitu :

1. Triangulasi Sumber, yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Data yang diperoleh berupa wawancara yang dilakukan lebih dari satu kali dalam periode waktu tertentu.
2. Triangulasi Metode, yaitu dengan menggunakan dua strategi; (1) pengecekan terhadap derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian

dengan beberapa teknik pengumpulan data, (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

3. Triangulasi Peneliti, yakni dengan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan. Pengambilan data dilakukan oleh beberapa orang.
4. Triangulasi Teori, yakni melakukan penelitian tentang topik yang sama dan datanya dianalisa dengan menggunakan beberapa perspektif teori yang berbeda.⁶⁷

Untuk memperoleh data yang benar-benar valid maka peneliti, hadir langsung serta wawancara langsung dengan nara sumber yang terkait dengan obyek penelitian/hal ini dimaksudkan agar data yang diperoleh benar-benar dapat dipertanggung jawabkan.

H. Tahap - Tahap Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tahapan sebagai berikut:

1. Tahap sebelum ke lapangan, meliputi kegiatan:
 - a. Menentukan fokus penelitian
 - b. Konsultasi fokus penelitian
 - c. Menghubungi lokasi penelitian
 - d. Mengurus perizinan
2. Tahap pekerjaan lapangan, meliputi kegiatan:
 - a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri

⁶⁷ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*, hal. 178-179

- b. Memasuki lapangan.
 - c. Pengumpulan data atau informasi yang terkait dengan fokus penelitian.
 - d. Pencatatan data.
3. Tahap analisis data, meliputi kegiatan:
- a. Analisis data
 - b. Penafsiran data
 - c. Pengecekan keabsahan data
 - d. Memberi makna.
4. Tahap penelitian laporan, meliputi kegiatan:
- a. Penyusunan hasil penelitian
 - b. Konsultasi hasil penelitian kepada pembimbing
 - c. Perbaikan hasil konsultasi
 - d. Pengurusan kelengkapan persyaratan ujian

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Paparan Objek Penelitian

Berangkat dari fokus penelitian yang dikemukakan pada Bab I, maka pada Bab IV ini peneliti menverifikasi secara tersusun dan mendalam terkait paparan data dan temuan penelitian di lapangan. Melalui pengamatan (kondisi riil) atau hasil wawancara (*interview*) secara dokumen berupa foto maupun berkas yang berhubungan dengan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang. Pembahasan pada tahap paparan data dan temuan penelitian ini terdiri dari beberapa bagian pembahasan yaitu:

1. Sejarah Berdirinya MI Almaarif 02 Singosari Malang ⁶⁸

MI Almaarif 02 Singosari Malang Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari Malang sebagai salah satu mitra pemerintah, sebenarnya sudah lahir sebelum Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia. Lahir atas dasar kesadaran akan pentingnya pendidikan putra-putri Indonesia Indonesia di tengah tengah upaya perjuangan kemerdekaan Negara Indonesia, kesadaran inilah yang menumbuhkan tekad oleh Bapak K.H.Masykur (Mantan Menteri Agama Republik Indonesia dan Wakil Ketua DPR RI), yang berusaha untuk mendirikan sebuah yayasan Al-Maarif,

⁶⁸ Sumber data; Dokumentasi MI Almaarif 02 Singosari Malang

pada tahun 1923 berdirilah Madrasah Misbachul Wathon yang menjadi cikal bakal Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari Malang yang sekarang berganti nama MI Almaarif 02.

Perkembangan selanjutnya setelah kemerdekaan Indonesia, Madrasah Nahdlatul Wathon berubah nama menjadi Madrasah Nahdlatul Oelama yang dikenal dengan Sekolah Rakyat Nahdlatul Oelama (SRNO). Tahun 1959 SRNO berubah menjadi Madrasah Ibtidaiyah NU/Wajib Belajar (MINU/ MWB), MINU I dan MINU II. Tahun 1972 pertama kali MUNI mengikuti ujian P & K (sekarang diknas) yang diikuti oleh empat siswa dan lulus 100%. Dan sejak saat itu selama enam tahun (1972-1978) siswa yang belajar di MINU memperoleh dua ijazah negeri (Depag dan P & K), pada tahun 1978 MINU berubah menjadi MIA 01 dan MINU 02 kemudian pada tahun 1983 karena adanya peraturan pemerintah, madrasah harus berafiliasi pada salah satu departemen (Depag atau P & K), maka melalui rapat pada tanggal 10 april 1983 YP. Al Maarif mengambil kebijakan MIA I menjadi SD Islam Al Maarif 02 dan MIA II menjadi Madrasah Ibtidaiyah Al Maarif 02 Singosari Malang.

Tahun 1994 MI Al Maarif 02 untuk peertama kalinya mendapat status Disamakan dengan SK.DEPAG Republik Indonesia No. M.m.16.0503/PP.3/PP.062/061/1994. Dan pada tahun 2005 MI Al Maarif 02 dinyatakan sebagai Terakreditasi dengan peringkat A (Unggul) sampai sekarang.

2. Identitas Madrasah

- a. Nama Madrasah : MI Al-Maarif 02 Singosari
- b. Tahun Berdiri : 1920
- c. No. Statistik Madrasah : 111235070043
- d. Akreditasi Madrasah : Terakreditasi A
- e. Alamat Madrasah : Jl. Masjid 33 Pangetan Singosari
65153
- f. Desa / Kecamatan : Pagetan
- g. Kab/ Kota : Malang
- h. Provinsi : Jawa Timur
- i. No. Telepon : 0341-451542
- j. NPWP Madrasah : 00.476.719.0-657.000
- k. Nama Kepala Madrasah : Khoirul Anam, S.Pd
- l. Nama yayasan : Yayasan Pendidikan Al Maarif
- m. Kepemilikan Tanah : Milik Sendiri
- n. Luas Tanah : 3375 m²

3. Visi Madrasah

Terwujudnya pesertadidik menjadi insan yang berkualitas yang

- a. Beraqidah Islam AhlussunnahWaljama'ah
- b. Beriman dan Bertaqwa kepada Allah SWT
- c. Berprestasi dan berakhlaqul Karimah Terwujudnya Madrasah

sebagai kebutuhan hidup menuju bahagia dunia akhirat.

4. Misi Madrasah

- a. Menyelenggarakan pendidikan yang berhaluan Ahlussunnah Waljama'ah
- b. Memantapkan pendidikan keimanan, ketaqwaan dan akhlaqulKarimah
- c. Meningkatkan tenaga kependidikan
- d. Mencetak generasi penerus bangsa yang trampil dapat menunjang kehidupan sehari-hari.
- e. Menjalinkan kerjasama yang harmonis dengan mitra kerja dalam lingkungan Yayasan.

5. Tujuan Madrasah

Tujuan Madrasah dengan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan, tujuan umum yang diharapkan tercapai oleh madrasah adalah:

- a. Membiasakan siswa-siswi untuk melakukan ibadah dengan baik dan benar.
- b. Membiasakan siswa-siswi untuk kebersihan, disiplin, dan sopan dalam segala aktifitas baik dimadrasah, dirumah maupun lingkungan masyarakat.
- c. Meningkatkan mutu pendidikan.

- d. Menumbuh kembangkan kepedulian sosial antara madrasah, wali murid dan lingkungan masyarakat.

6. Struktur Organisasi MI Almaarif 02 Singosari Malang⁶⁹

Struktur organisasi, pimpinan dan staf-staf merupakan suatu kerangka atau susunan yang menunjukkan hubungan antara komponen yang satu dengan yang lain, sehingga jelas tugasnya, wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu kebulatan yang teratur.

Demikian adalah struktur organisasi. MI Almaarif 02 Singosari Malang.

1. Pembina YPA : Prof.DR.KH.M.Tholhah Hasan
2. Ketua YPA : H. Asj'ari Sarbani, SH
3. Kepala Madrasah : Khoirul Anam, S.Pd
4. Wakil Kepala Madrasah : Moh. Kholili, S.Pdl
5. Komite Madrasah : Abdul Kadir Hamid, SH
6. Bagian Urusan
 - A. Ka Tata Usaha : Muhammad Sholeh, S.Pd
 - Staf TU : Adi Susanto, S.Pdl
 - B. Bendahara : Salma Nur Fahimmah, S.Pt
 - C. Sarana Prasarana : Muhammad Ishom, S.Pd
 - D. Kesiswaan : Fatih Fuaidin, SH

⁶⁹ Sumber data; Dokumentasi MI Almaarif 02 Singosari Malang

- E. Perpustakaan : 1. Widhianik, S.Pdl
2. Yuyun Nailufar, S.Pdl
- F. UKS : Bawon Masrifah, S.Pdl
- G. Laboratorium : Lilik Fauziah, S.Pd
- H. Dana Sosial : Nikmah Kamalia, S.Pd
- I. Tabungan Siswa : 1. Widhianik, S.Pdl (4 – 6)
2. Nikmah Kamalia, S.Pd(1-3)
- J. Koperasi : 1. Saiful Nadlir, S.Pdl
2. Mufidah
3. Asfiyah
7. Kebersihan : Suminto

7. Guru Madrasah Ibtidaiyah Almaarif 02 Singosari Malang.

Guru merupakan pembimbing langsung anak didalam kelas sehingga peran dan keberadaan guru sangat mempengaruhi kelangsungan siswa dalam belajar, kualitas peserta didik juga dipengaruhi oleh kualitas guru. Seiring dengan perkembangan dan pesatnya kemajuan pendidikan, maka lembaga MI Almaarif 02 singosari ini selalu berusaha untuk berbenah diri salah satunya dengan mengadakan penambahan guru dan peningkatan kompetensi guru.

Sesuai dengan observasi peneliti MI Almaarif 02 Singosari memiliki 27 tenaga pendidik. Sesuai dengan tuntutan kompetensi dan profesionalisme guru, para guru yang ada di madrasah ibtidaiyah almaarif ini sebagian besar mereka menempuh pendidikan sarjana strata satu (SI).

8. Keadaan siswa– siswi MI Almaarif 02 Singosari Malang

Keadaan siswa – siswi MI Almaarif 02 Singosari Malang yang telah terdaftar dibuku induk sekolah. Rincian jumlah siswa tahun pelajaran 2017/2018 :⁷⁰

4.1 Tabel Jumlah Siswa MI Almaarif 02 Singosari Malang

No	Uraian	Jumlah
1	Kelas 1	: 86 Murid
2	Kelas 2	: 95 Murid
3	Kelas 3	: 76 Murid
4	Kelas 4	: 95 Murid
5	Kelas 5	: 95 Murid
6	Kelas 6	: 88 Murid
	Jumlah	535 Murid

B. Paparan Data dan Temuan Penelitian

1. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang

Sekolah/Madrasah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena madrasah sebagai organisasi didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama dengan yang lain

⁷⁰ Wawancara dengan Bapak Khoirul Anam, S.Pd Kepala madrasah MI Al-Maarif 02, 23 April 2018 jam 13.00 di Kantor MI Almaarif 02

saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Maka dari itu kemajuan suatu madrasah ditentukan oleh kepala madrasah.

Kegiatan utama pendidikan di madrasah dalam mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas Organisasi pendidikan bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu salah satu tugas kepala madrasah sebagai pemimpin harus memberikan layanan dan bantuan kepada guru agar guru menjadi guru yang unggul dan berkualitas. Siswa dapat menjadi unggul dan berkualitas berkat guru yang unggul dan berkualitas. Guru yang berkualitas dan unggul tidak terlepas dari dukungan kepala madrasah.

Guru memiliki empat kompetensi dasar guru diantaranya kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Upaya kepala madrasah dapat dikatakan berhasil dan mengalami peningkatan apabila seorang guru mampu menguasai dan memahami kompetensi tersebut.

Berikut hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah MI Al Maarif 02 Singosari, terkait dengan perhatian kepala madrasah terhadap kompetensi guru.

”yaa, kompetensi guru memang harus diperhatikan dan selaku kepala madrasah juga selalu memperhatikan penuh terhadap kompetensi guru agar guru-guru mempunyai kualitas yang baik,yaa itu memang tugas yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh kepala madrasah. Terutama kompetensi metodologi pengajaran, pedagogik, sosial, keprbadian dan profesional. Jadi kalau pedagogik terkait tentang pembelajaran. Sosial berkaitan dengan lingkungan guru antar guru dan lingkungan sekitarnya⁷¹.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah dapat diambil kesimpulan, bahwa pemahaman kepala madrasah dalam memperhatikan kompetensi yang harus dikuasai dan dimiliki oleh guru, berdasarkan wawancara tersebut kepala madrasah sudah memperhatikan terhadap kompetensi guru, beliau juga dalam hal ini juga mengatakan bahwa betapa pentingnya sebagai kepala madrasah dalam memberikan perhatian khusus terhadap guru-guru agar setiap dapat meningkatkan kualitas.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan bapak Adi Susanto selaku guru kelas di MI Almaarif, berikut pernyataan beliau:

” yaaa mas..., kepala madrasah ya selalu memberikan perhatian kepada para guru, beliau selalu memberi nasehat kepada kita, dan memberikan motivasi....,eemmm itu mas beliau juga mengizinkan kita untuk mengikuti pelatihan diluar demi kemajuan dan kualitas guru⁷²”

Menjadi supervisi akademik yang baik Kepala Madrasah mampu membuat guru semakin berkompeten, dizaman yang semakin maju ini seorang

⁷¹ Wawancara dengan Bapak Khoirul Anam, S.Pd Kepala madrasah MI Al-Maarif 02, 23 April 2018 jam 13.00 di Kantor MI Almaarif 02

⁷² Wawancara dengan Bapak Adi Santoso Selaku Guru Kelas Satu MI Al-Maarif 02, 23 April 2018 jam 13.30 di Kantor MI Almaarif 02

guru diuntut untuk menguasai segala sesuatu yang terkait dengan tenaga kependidikan. Untuk meningkatkan kompetensi guru kepala madrasah melakukan beberapa dalam meningkatkan kompetensi guru. Guru bisa dikatakan guru yang berkualitas dan handal apabila setiap guru mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru sebagai pemimpin di madrasah yang dipimpinnya, khususnya dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan dan prestasi belajar anak didiknya. Sebagai kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan peningkatan terhadap kompetensi keprofesionalan guru. Adapun peningkatan yang dilakukan oleh kepala madrasah MI Al-Maarif 02 sebagai berikut:

Model peningkatan kompetensi kepala madrasah terhadap guru terdiri dari dua macam model yaitu upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam bentuk formal maupun non formal, adapun peningkatan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam bentuk formal diantaranya yaitu:

1) Rapat Rutinan

Kepala madrasah MI Al-Maarif melakukan upaya terhadap para guru yang ada di madrasah yang dipimpinnya. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dengan tujuan dapat mengetahui kemampuan dan keterampilan guru.

Rapat rutinan setiap satu bulan yang dilakukan oleh kepala

madrasah merupakan salah satu jenis upaya yang diberikan terhadap guru.

Sebagaimana hal ini yang diungkapkan oleh kepala madrasah bapak

Khoirul Anam, S.Pd, berikut pernyataan beliau:

Upaya yang saya lakukan yang pertama saya mengadakan rapat setiap satu bulan sekali mas.., dimana dalam rapat tersebut dihadiri oleh semua guru dengan tujuan atau agenda rapat yang sudah ditetapkan. Tujuan yang ditentukan diantara yaitu terkait dengan mengevaluasi kinerja guru selama satu bulan, baik dari persiapan guru dalam mengajar seperti membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mempersiapkan media dan lain-lainnya yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar, selain rapat bersama dengan guru MI. Selain itu kami juga mengadakan rapat rutin satu bulan sekali yaitu rapat rutin antara guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Maarif dengan guru SDI Al-Maarif untuk saling tukar pikiran terkait dengan tenaga kependidikan dan hal-hal yang terkait dengan kegiatan belajar mengajar⁷³

Dengan adanya perencanaan dan pelaksanaan rapat tersebut, dapat diketahui bahwa kepala madrasah selalu berusaha untuk memberikan upaya terhadap semua guru agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan lebih meningkatkan kualitas diri sebagai seorang pendidik. Karena kualitas dan keberhasilan peserta didik ditentukan oleh guru.

Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan bapak Adi Susanto, selaku guru kelas satu untuk memperkuat pernyataan yang telah diungkapkan oleh bapak Bapak Khoirul Anam, selaku kepala madrasah. Berikut hasil wawancara dengan bapak Adi;

Terkait dengan upaya kepala madrasah ya mas.., Pak Anam sebagai Kepala Madrasah sudah memberikan upaya kepada para

⁷³ Wawancara dengan Bapak Khoirul Anam, S.Pd Kepala madrasah MI Al-Maarif 02, 25 Mei 2018 jam 09.00 di Kantor MI Almaarif 02

guru tidak terkecuali saya. Beliau selalu memotivasi para guru, disini satu bulan sekali memang di adakan rapat rutin baik yang dilaksanakan oleh lembaga MI sendiri maupun dengan yayasan. Tetapi terkadang kalau ada permasalahan terkait madrasah itu kita tidak menunggu satu bulan, yaa secepatnya kepala madrasah mengadakan rapat.”⁷⁴

2) Diikuti pelatihan, diklat dan seminar guru

Pelatihan ini merupakan model pengembangan yang banyak dilakukan oleh lembaga pendidikan. Pada lembaga pendidikan, cara yang populer untuk pengembangan kemampuan profesional guru adalah dengan melakukan penataran baik dalam rangka penyegaran maupun meningkatkan kemampuan.

Workshop atau Lokakarya merupakan salah satu cara yang sering dilakukan oleh berbagai kalangan masyarakat, karena wrokshop merupakan suatu kegiatan kelompok yang diyakini masyarakat merupakan suatu kegiatan yang dapat memecahkan suatu permasalahan, memberikan sosuli dan informasi. Begitu juga didalam dunia pendidikan workshop merupakan kegiatan yang sering dilakukan untuk mensosialisaikan hal-hal yang terkait dengan masalah pendidikan.

Maka dari itu selain mengadakan Peningkatan kompetensi terhadap guru dengan mengadakan dan melaksanakan pembinaan di dalam madrasah. Kepala madrasah juga mengadakan kegiatan wrokshop, kegiatan wrokshop ini diadakan di luar dan di dalam lembaga itu sendiri.

⁷⁴ Wawancara dengan Bapak Adi Santoso Selaku Guru Kelas Satu MI Al-Maarif 02, 25 Mei 2018 jam 09.30 di Kantor MI Almaarif 02

Seperti yang dikatakan Kepala Madrasah Bpk, Khoirul Anam, S.Pd:

bentuk upaya yang saya berikan terhadap guru adalah mengadakan workshop dan saya sering mengikut sertakan guru-guru untuk workshop di luar madrasah, seperti wrokshop yang dilaksanakan bersama guru madrasah ibtidaiyah sekecamatan singosari. Baik workshop terkait dengan kurikulum, pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang bagus, media pembelajaran, tentang kurikulum. dengan tujuan agar semua kualitas guru selalu ada peningkatan dan sesuai dengan kompetensi menjadi seorang guru. Selain kita mengadakan wrokshop di luar sekolah, kita juga mengadakan wrokshop di dalam lembaga sendiri dengan mendatangkan nara sumber dari luar serta itu kita juga bekerja sama dengan sekolah dasar islam (SDI) untuk mengadakan workshop⁷⁵

Di era globalisasi ini semakin banyak tuntutan yang harus diemban oleh kepala madrasah dan para guru sebagai tenaga pendidik di sebuah lembaga pendidikan. Kualitas dan berkembangannya sekolah ditentukan oleh kepala madrasah dan guru maka dari itu kepala madrasah selalu berusaha untuk memberikan pengayaan terhadap guru. Kegiatan workshop merupakan suatu kegiatan yang senantiasa memelihara kehidupan seimbang disamping memperkembangkan pengetahuan, kecakapan, dan perubahan tingkah laku.

3) Studi Kelompok antar Guru / KKG

Selain mengadakan workshop kepala madrasah juga melakukan peningkatan terhadap guru yaitu dengan mengikut sertakan guru dalam kelompok kerja guru (KKG). Seperti yang dikatakan kepala madrasah pada saat wawancara dengan peneliti, sebagai berikut:

⁷⁵ Wawancara dengan Bapak Khoirul Anam, S.Pd Kepala madrasah MI Al-Maarif 02, 23 April 2018 jam 13.00 di Kantor MI Almaarif 02

iya mas..., saya juga mengikut sertakan guru-guru dalam kelompok kerja guru (KKG). KKG menurut saya merupakan kegiatan yang sangat baik yang harus diikuti oleh semua guru, setelah saya mengikut sertakan guru-guru dalam KKG saya sangat mengharapkan guru guru MI Al-Maarif ini mendapatkan pengetahuan yang baru, paham tentang kurikulum, lebih menguasai materi, lebih baik dalam melakukan kegiatan belajar mengajar dalam pengelolaan kelas, bisa menggunakan dan memanfaatkan media atau alat peraga yang sudah disiapkan oleh sekolah dan bisa menggunakan teknologi yang ada.⁷⁶

Sebagai salah satu strategi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam Peningkatan kompetensi guru dalam proses belajar mengajar dalam lembaga yang dipimpinnya, yaitu kepala madrasah mengikut sertakan guru dalam kegiatan kelompok kerja guru atau yang sering disebut dengan KKG merupakan salah satu strategi yang sangat baik dilaksanakan oleh kepala madrasah, karena kelompok kerja guru (KKG) merupakan kegiatan kelompok yang dibentuk untuk menjadi forum komunikasi yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari di madrasah.

Disamping bentuk Peningkatan kompetensi yang telah dikatakan oleh kepala madrasah dengan wrokshop, dan kelompok kerja guru (KKG). Sebagai kepala madrasah beliau juga melaksanakan teknik supervisi kepada para guru sebagai salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam proses belajar mengajar.

Sehubungan dengan hal itu setelah peneliti memperoleh hasil

⁷⁶ Wawancara dengan Bapak Khoirul Anam, S.Pd Kepala madrasah MI Al-Maarif 02, 23 April 2018 jam 13.00 di Kantor MI Almaarif 02

wawancara dengan kepala madrasah. Untuk memperkuat data, peneliti melakukan wawancara dengan bapak Adi Susanto. Peneliti menanyakan perihal terkait dengan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru. Dalam wawancara dengan bapak Adi Susanto, beliau mengatakan sebagai berikut:

Sebagai kepala madrasah beliau (Bpk. Khoirul Anam, S.Pd) yaaa selalu memberikan peningkatan kepada guru-guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Al-Maarif ini, begitu terhadap saya. Disini ada agenda rapat yang diadakan oleh yayasan dan lembaga Madrasah Ibtidaiyah sendiri, kalau Kepala Madrasah selalu mengadakan agenda rapat setiap satu bulan sekali, dimana dalam rapat tersebut untuk mengevaluasi kompetensi guru selama satu bulan dan hal-hal yang terkait dengan madrasah. Tetapi diluar itu beliau juga selalu memberikan peningkatan kompetensi kepada guru secara individu, jadi kalau ada permasalahan yang harus segera diselesaikan kita para guru langsung menghadap beliau untuk berdiskusi dan beliau selalu memberikan solusi. Beliau juga sering keliling kelas untuk melihat situasi dikelas saat guru mengajar. Terus beliau juga selalu menekankan kepada guru terkait dengan pembuatan RPP saat mengajar. selain itu beliau mengikut serta guru dalam Wrokshop, KKG yang diadakan di wilayah Singosari maupun luar wilayah Singosari".⁷⁷

Hal senada juga diungkapkan oleh ibu Salma Nur Fahima beliau mengungkapkan bahwa:

kalau untuk mengikuti pelatihan seperti workshop, KKG itu saya sering mengikuti, baik itu workshop di yang ada didalam Madrasah Al-Maarif sendiri. Beliau juga selalu memberikan kebebasan kepada guru untuk mengikuti workshop di tempat lain atau luar madrasah selama itu terkait dengan pendidikan mas.., yang bertujuan untuk meningkatkan mutu kompetensi guru.. Kalau untuk KKG yaa beberapa kali saja ikut mas, Pak Anam sebagai Kepala Madrasah kalo menurut saya yaa sudah berusaha memberikan peningkatan kompetensi kepada para guru dengan maksimal.⁷⁸

⁷⁷ Wawancara dengan Bapak Adi Santoso Selaku Guru Kelas Satu MI Al-Maarif 02, 23 April 2018 jam 14.00 di Kantor MI Almaarif 02

⁷⁸ Wawancara dengan Ibu Salma Nur Fahima, S.Pd Guru Kelas MI Al-Maarif 02, 23 April 2018 jam 13.30 di Kantor MI Almaarif 02

4) Supervisi dan kunjungan kelas

Supervisi dan kunjungan kelas, yakni kunjungan yang dilakukan kepala madrasah ke dalam kelas pada saat guru sedang mengajar dengan tujuan untuk membantu guru yang bersangkutan menghadapi masalah/kesulitan selama mengadakan kegiatan pembelajaran. Kegiatan melakukan kunjungan kelas ini juga dilakukan oleh kepala madrasah MI Almaarif Singosari. Sebagaimana yang dikatakan oleh kepala madrasah, seperti berikut:

eeemmm itu mas..., kalau terkait dengan supervise individual, yaaa sudah saya lakukan dengan cara saya berkunjung ke kelas satu sampai enam, tetapi sebelum berkunjung ke kelas saya memberitahu atau janji terlebih dahulu dengan guru yang akan saya supervisi agar guru mempunyai persiapan, tetapi saya lebih sering langsung melakukan kunjungan kelas tanpa sepengetahuan guru.⁷⁹

Hal senada juga diungkapkan oleh ibu Salma Nur Fahima selaku guru kelas. Berikut pernyataan beliau:

Kalau kunjungan kelas iyaa sering mas..., beliau selalu keliling kelas dengan membawa buku catatan. Bahkan beliau terkadang ikut masuk kelas, serta beliau terkadang bilang dan terkadang tiba-tiba langsung melakukan kunjungan kelas⁸⁰

Dapat kita ketahui bahwa supervisi individual atau berkunjung ke kelas merupakan salah satu kegiatan yang bias dijadikan upaya peningkatan proses belajar mengajar disekolah.

Supervisi dipandang sebagai bantuan yang diberikan kepada guru agar

⁷⁹ Wawancara dengan Bapak Khoirul Anam, S.Pd Kepala madrasah MI Al-Maarif 02, 23 April 2018 jam 13.00 di Kantor MI Almaarif 02

⁸⁰ Wawancara dengan Ibu Salma Nur Fahima, S.Pd Guru Kelas MI Al-Maarif 02, 23 April 2018 jam 13.30 di Kantor MI Almaarif 02

dapat meningkatkan kualitas bantuan yang diberikan guru terhadap muridnya. Guru akan mampu mendidik dan mengajar apabila dia mempunyai kestabilan emosi, memiliki rasa tanggung jawab untuk memajukan anak didik.

5) Mengadakan Penilaian

Penilaian merupakan salah satu cara upaya yang dilakukan oleh Kepala madrasah. Penilaian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi guru dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas profesional guru.

Mengingat bahwa menjadi seorang guru harus menguasai kompetensi guru. Guru dapat dikatakan sukses apabila sudah menguasai dan mempraktikkan kompetensi tersebut. Maka dari itu kepala madrasah melakukan peningkatan dengan mengadakan penilaian terhadap guru yang berpacu pada kompetensi guru. Kepala madrasah selalu mengadakan penilaian kepada guru-guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Berikut hasil wawancara peneliti dengan bapak Khoirul Anam, S.Pd:

Kalo pedagogik itu melakukan penilaian di kelas, mulai dari persiapan mengajar, kemudian bagaimana mengajarnya, teknik mengajar, persiapan medianya dan metodenya. Itu sebagai evaluasi guru mas..., Kemudian setelah melakukan evaluasi baru saya memberikan masukan kepada guru, misalnya jika ada guru yang kurang mempersiapkan bahan untuk mengajar saya biasanya memberikan tegoran kepada guru tersebut dan memberikan motivasi agar guru lebih bersemangat.⁸¹

⁸¹ Wawancara dengan Bapak Khoirul Anam, S.Pd Kepala madrasah MI Al-Maarif 02, 23 April 2018 jam 13.00 di Kantor MI Almaarif 02

Selain kompetensi pedagogik, kompetensi sosial ini merupakan kompetensi dimana seorang guru harus mudah bergaul dan berkomunikasi terutama dengan peserta didik dan para staf yang ada dilembaga maupun dilingkungan sekitarnya. Terkait dengan kompetensi sosial ini bapak Khoirul Anam, S.Pd mengatakan sebagai berikut:

Sosial itu kan anu.... seorang guru harus mempunyai kompetensi sosial agar bisa menjalin berhubungan guru dengan murid, dengan orang tua murid, sesama guru, kepala madrasah dan yang ada dilingkungan sekitarnya. upaya yang saya lakukan terkait dengan kompetensi sosial guru, saya rutin mengadakan rapat mas, kemudian dalam rapat itu saya memberikan evaluasi dan tausiyah terkait dengan akhlak seorang guru mulai dari bertutur kata, bagaimana bergaul dengan sesama. Terus kita mengadakan acara rutinan setiap satu bulan kita adakan kegiatan silturrahim kerumah guru-guru secara bergiliran, dalam silturrahim itu kita membaca doa tahlil, baca yasin setelah kita melakukan dizikir bersama kita adakan diskusi....tukar pendapat dengan guru terkait dengan masalah pendidikan. Untuk penilaian saya melihat dari perilaku guru sehari-hari.⁸²

Kompetensi kepribadian, seorang guru dinilai tidak hanya dari aspek keilmuan saja, tapi juga dari aspek kepribadian yang ditampilkan, kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian seorang guru yang akan menjadi tauladan bagi para peserta didik. Dan seorang guru harus memiliki kepribadian yang baik terutama menjadi guru yang uswatun hasanah. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Bapak Khoirul Anam, S.Pd Kepala madrasah:

⁸² Wawancara dengan Bapak Khoirul Anam, S.Pd Kepala madrasah MI Al-Maarif 02, 30 April 2018 jam 13.00 di Kantor MI Almaarif 02

Kepribadian guru dengan guru yang lain itu memang tidak sama, tetapi saya sebagai kepala madrasah harus menjadikan guru - guru disini mempunyai kepribadian yang hasanah mas..., upaya yang saya lakukan yaaa saya mulai dari diri saya sendiri dulu mas. Jadi saya berusaha memberikan contoh kepada para semua guru tidak hanya kepada guru saja tapi kepada seluruh staf yang ada dimadrasah. Dan saya juga selalu memperhatikan setiap tingkah laku guru, jika ada guru yang kurang baik dalam bertingkah laku atau kurang sopan saya langsung memberikan tegoran. Terus karena guru itu panutan bagi anak-anak dan anak-anak kan terkadang apa yang dilakukan gurunya itu kan gampang ditirukan yaa mas. Jadi saya melihat dari tingkah laku anak-anak, untuk mengetahui tingkah anak-anak ini saya memberikan buku penilaian tentang sikap terhadap masing-masing guru kelas..., jadi itu yang saya bisa lakukan untuk menilai kompetensi guru, agar menjadi guru yang uswatun hasanah.⁸³

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah dapat di simpulkan bahwa kompetensi kepribadian itu harus seutuhnya dimiliki oleh seorang guru karena karakter ataupun kepribadian seorang anak/ peserta didik itu akan tercipta dari diri seorang guru yang memiliki perilaku yang hasanah. Teruma peserta didik yang berada di sekolah dasar, yang mana mereka cenderung dengan apa yang dilihat itu yang ditirukan.

Adapun kompetensi yang keempat yaitu kompetensi profesional, kompetensi profesional ini merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum dan yang terkait dengan pembelajaran dimadrasah. Menurut kepala madrasah guru bisa dikatakan profesional itu apabila sudah sekolah

⁸³ Wawancara dengan Bapak Khoiril Anam, S.Pd Kepala madrasah MI Al-Maarif 02, 30 April 2018 jam 13.00 di Kantor MI Almaarif 02

sampai SI untuk tingkat dasar. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah bapak Khoirul Anam, S.Pd. berikut penuturan beliau:

kalau untuk kompetensi pedagogik ini, menurut saya itu guru bisa dikatakan profesional apabila setiap guru sudah lulus S1, naah...untuk itu guru dimadrasah ini semua minimal harus sudah SI, jadi kalo dulu ada guru yang belum lulus SI itu saya membuat kebijakan beasiswa guru yang saya ajukan keyayaan, yaitu beasiswa untuk kuliah mas..., jadi guru yang belum SI itu disekolahkan yayasan. Kalau sekarang kan guru hampir disini semuanya sudah SI, jadi upaya yang saya lakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru yaa memberikan pengayaan kepada guru-guru apalagi kalo untuk sekolah tingkat dasar kan harus guru kelas mas... jadi kan lebih ruwet, saya berupaya untuk memenuhi segala sesuatu yang dibutuhkan oleh guru misalnya media dan terutama fasilitas perlengkapan madrasah yang terkait dengan pembelajaran. Jadi penilaian yang saya lakukan yaa yaaa...selain guru harus SI itu mas.. saya melihat dari keseluruhan komponen baik didalam kegiatan belajar mengajar, sikap guru..yaa kalau kesemua komponen itu sudah dilaksanakan dengan baik oleh guru maka yaa guru dapat dikatakan profesional.⁸⁴

Hal senada juga diungkapkan oleh ibu Salma Nur Fahima selaku guru

kelas :

Yaaa...selama ini itu mas.....kepala madrasah memang memperhatikan kompetensi guru, begitu juga terkait dengan penilaian kepala madrasah terhadap guru. Mulai dari persiapan guru membuat RPP ketika akan mengajar, yaaa...gitu mas...Kita juga sering mas... *dioprak- oprak* untuk membuat RPP. karena terkadang ada guru yang malas kan mas..apalagi kalau guru perempuan seperti saya yang sudah berumah tangga pastikan repot..jadi yaa itu beliau sering *ngoprak ngoprak*. Karena kan pak anam itu orangnya sabar jadi guru-guru jadi sungkan sendiri.⁸⁵

⁸⁴ Wawancara dengan Bapak Khoirul Anam, S.Pd Kepala madrasah MI Al-Maarif 02, 30 April 2018 jam 13.00 di Kantor MI Almaarif 02

⁸⁵ Wawancara dengan Ibu Salma Nur Fahima, S.Pd Guru Kelas MI Al-Maarif 02, 30 April 2018 jam 13.39 di Kantor MI Almaarif 02

Pernyataan dari Kepala Madrasah juga diperkuat oleh pernyataan bapak Adi Susanto selaku guru kelas:

Kalo penilaian terhadap guru bapak kepala madrasah selalu melakukan penilaian mas.., baik dua minggu sekali atau satu bulan sekali. Kalau menurut saya sendiri beliau sudah berupaya untuk meningkatkan kompetensi guru, penilaian sering dilakukan kepala madrasah itu pada kompetensi pedagogik. jadi yaa kalo menurut saya beliau sudah memberikan yang terbaik buat guru-guru disini mas.⁸⁶

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwasannya seorang kepala madrasah harus memberikan perhatian sepenuhnya terhadap kompetensi guru. Meningkatkan kompetensi guru merupakan tugas yang harus dilakukan oleh kepala madrasah. Salah satu yang harus diperhatikan Kepala Madrasah yaitu kompetensi guru. Tidak hanya kepala madrasah saja yang harus memperhatikan kompetensi guru tetapi guru juga harus sadar akan kompetensi yang harus dikuasainya.

⁸⁶ Wawancara dengan Bapak Adi Santoso Selaku Guru Kelas Satu MI Al-Maarif 02, 23 April 2018 jam 13.55 di Kantor MI Almaarif 02

Upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam bentuk non formal

1) Kedisiplinan

Dengan adanya disiplin waktu diharapkan bisa meningkatkan kompetensi profesional guru, terutama dalam menghargai waktu, sebab waktu sangat penting bagi guru sendiri maupun peserta didik.

Upaya tersebut merupakan upaya kepala MI dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Disiplin merupakan bentuk kerja sama dalam suatu organisasi atau lembaga, selain itu juga merupakan bentuk saling menghormati antara madrasah dengan guru dan karyawan yang lain serta murid-murid.

Saya sebagai kepala MI harus memberikan contoh terhadap para guru, para staf dan para murid untuk menjalankan disiplin. Saya sebelum jam 07.00 wib sudah berada di MI Almaarif 02 Singosari Malang, saling berjabat tangan dengan guru-guru yang sudah datang. Apabila bel berbunyi masih ada guru yang mengobrol di ruang guru, saya tegur langsung untuk segera masuk kedalam kelasnya masing-masing, untuk berdo'a bersama yang dipimpin langsung oleh guru yang mengajar pada jam kedua. karena guru pada jam pertama di isi dengan guru alquran, dan jika guru yang terlambat karena faktor yang tidak disengaja saya masih memaklumi, akan tetapi apabila keterlambatannya disengaja maka akan saya beri peringatan. Apabila ada murid yang terlambat yang saya lakukan adalah memberi peringatan, jika anak tersebut masih terlambat maka akan saya beri sanksi, dan jika masih terlambat maka saya akan memanggil orang tuanya mas".⁸⁷

Disisi lain kedisiplinan tersebut alah upaya yang digunakan untuk menciptakan prestasi yang unggul baik dari

⁸⁷ Wawancara dengan Bapak Khoirul Anam, S.Pd Kepala madrasah MI Al-Maarif 02, 30 April 2018 jam 13.00 di Kantor MI Almaarif 02

pihak guru, murid dan sekolah. Artinya, keunggulan itu sangat dekat dengan orang-orang yang paling aktif dalam memanfaatkan waktu. Selain itu kegiatan belajar mengajar dipusatkan pada aktifitas siswa karena tanggung jawab pada siswa, hal ini berpatokan pada pengertian belajar, sebagai kegiatan aktif siswa dalam membangun makna dan pemahaman. Disamping itu bimbingan dan bantuan untuk menciptakan suasana belajar menjadi lebih baik dan diharapkan agar kegiatan belajar mengajar menjadi bermakna, sehingga tujuan dari pendidikan dapat terwujud, dan Kepala Madrasah dapat mengukur cara kerja yang dilakukan oleh seorang guru dengan baik. Dengan mengadakan korsecek dan mengontrol di dalam kelas, apakah proses belajar mengajarnya sudah baik atau belum, sehingga bisa mengetahui guru yang kompetensinya belum profesional. Serta mengontrol guru yang tidak masuk.

2) Memotivasi guru

Motivasi merupakan proses yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan yang mendalam yang dapat menurunkan motivasi guru untuk menjadi guru yang berkompetensi profesionalisme, sebagaimana yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah:

Pada rapat rutin, yaitu saya memberikan motivasi terhadap guru-guru, agar saya lebih mengetahui permasalahan, karakter bahkan keluhan-keluhan yang dihadapi oleh masing-masing guru. Selain itu saya memberikan semangat dan dorongan agar yang sudah baik lebih ditingkatkan lagi dan yang masih kurang diperbaiki.⁸⁸

Meningkatkan kompetensi guru membutuhkan motivasi dan dukungan dari berbagai pihak, seperti halnya motivasi dari Kepala Madrasah. Seperti yang diungkapkan oleh Bu Salma selaku guru MI yang mengatakan bahwa:

Dari Pak Anam kepala MI selalu mendorong atau memberikan motivasi kepada guru, untuk lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran di kelas. Dengan motivasi dari Kepala Madrasah seperti itu, guru menjadi semangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu guru dituntut untuk membuat rencana kegiatan mutu dalam jangka waktu yang pendek yaitu satu tahun, lalu kepala MI yang merealisasikannya.⁸⁹

Dorongan dan motivasi tidak hanya datang dari kepala MI akan tetapi semua guru juga memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya

⁸⁸ Wawancara dengan Bapak Khoirul Anam, S.Pd Kepala madrasah MI Al-Maarif 02, 30 April 2018 jam 13.00 di Kantor MI Almaarif 02

⁸⁹ Wawancara dengan Ibu Salma Nur Fahima, S.Pd Guru Kelas MI Al-Maarif 02, 30 April 2018 jam 13.28 di Kantor MI Almaarif 02

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional guru MI Al-Maarif 02 Singosari.

Dari hasil penelitian mengenai upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, terdapat faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi kepala madrasah, yakni sebagai berikut:

a). Faktor Pendukung

Faktor pendukung kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru MI Al-Maarif, yakni kemampuan kepala madrasah sendiri dalam meningkatkan kompetensi para guru. terutama dalam tugasnya sebagai seorang pemimpin. Salah satu faktor pendukung yang terus menerus untuk meningkatkan kompetensi guru yaitu kelengkapan sarana prasarana. Bapak Anam Selaku kepala madrasah menyampaikan dalam wawancara terkait dengan faktor pendukung kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru, yakni sebagai berikut:

faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi guru, kalau menurut saya terpenuhinya sarana prasarana yang ada dimadrasah mas...,karena sarana prasana itu merupakan penunjang berhasilnya KBM (Kegiatan Belajar Mengajar). Terutama menunjang kompetensi pedagogik guru. Jadi sarana prasarana untuk pembelajaran di madrasah sudah disiapkan untuk pelajaran IPS, IPA, Matematika, Komputer, seperti alat peraga, buku penunjang, laboratorium, CD pembelajaran sudah kami penuhi.⁹⁰

Jadi dapat kita ambil kesimpulan bahwa kelengkapan sarana prasarana di madrasah merupakan salah satu faktor pendukung Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru. Selain sarana prasarana yang mana menurut

⁹⁰ Wawancara dengan Bapak Khoirul Anam, S.Pd Kepala madrasah MI Al-Maarif 02, 23 April 2018 jam 13.00 di Kantor MI Almaarif 02

kepala madrasah MI Almaarif 02 Singosari menjadi faktor pendukung upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru. Adapun faktor lain yang menjadi faktor pendukung kepala madrasah dalam melakukan upaya terhadap kompetensi guru, yakni adanya antusias guru atau semangat guru yang ingin selalu meningkatkan kualitas dirinya sebagai seorang guru. Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala madrasah bapak Anam sebagai berikut:

antusias guru dan semangat guru yang selalu mau saya ikut sertakan dalam pelatihan-pelatihan baik di madrasah maupun diluar madrasah. serta para guru yang selalu ingin meningkatkan kualitasnya dalam mengajar, Misalnya guru selalu berusaha memperbaiki keterampilan dalam kegiatan belajar dikelas, membuat RPP, terus guru mulai membuat terampil membuat media.

Dalam kesempatan yang sama beliau juga mengungkapkan:

MI Almaarif ini kan berada di dalam naungan yayasan kan mas..., jadi kalau saya mendapat kesulitan, butuh bantuan selain saya minta tolong ke guru saya selalu minta solusi ke yayasan. Terkadang keluha-keluhan para guru kalau saya tidak bisa memberakan solusi saya langsung diskusikan dengan ketua yayasan⁹¹

b. Faktor Penghambat

kompetensi profesional guru yang dilakukan kepala madrasah Al-Maarif 02 dalam meningkatkan kompetensi guru tidak selalu berjalan lurus, namun adakalanya mendapatkan suatu hambatan. Berikut hambatan-hambatan disampaikan kepala madrasah sebagai berikut:

faktor penghambat itu yaa dari diri saya sendiri mas..., karena terkadang saya itu kalau mau menegor guru itu masih punya perasaan sungkan apalagi sama guru yang sudah tua dan lama menjadi guru disini itu saya selalu merasa sungkan, seharusnya saya sebagai kepala madrasah

⁹¹ Ibid

tidak boleh begitu yaa mas.⁹²

Adapun faktor lain menjadi penghambat kepala madrasah yaitu terkait ke tidak ketepatan guru masuk madrasah, sebagaimana yang dikatakan oleh kepala madrasah, yakni sebagai berikut:

itu mas...di sini kan masih ada guru yang sudah lama mengajar di MI, sekarang beliau-beliau juga masih mengajar. Karena beliau-beliau ini juga di minta yayasan untuk mengajar di MTs jadi yaa..beliau-beliau masuknya kurang tepat waktu, tidak sama dengan guru-guru MI yang lainnya.⁹³

Dari hasil penelitian dapat kita simpulkan bahwa, segala sesuatu yang ingin dicapai itu pasti ada penghambat dan pendukungnya. Sama halnya dengan kepala madrasah yang mendapatkan dukungan ketika meningkatkan guru dan ada kalanya mengalami suatu hambatan dalam membina guru, terutama dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

⁹² Wawancara dengan Bapak Khoirul Anam, S.Pd Kepala madrasah MI Al-Maarif 02, 23 April 2018 jam 13.00 di Kantor MI Almaarif 02

⁹³ Ibid

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada bab V ini, peneliti akan mendeskripsikan secara mendalam temuan hasil penelitian dan kemudian dikombinasikan dengan konsep teoritis yang ada untuk mengemukakan titik temu antara keduanya sebagai hasil penemuan baru secara konseptual.

1. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang

a. Rapat Rutin

Pembinaan secara bersama-sama yang dilakukan kepala madrasah terhadap guru merupakan salah satu pembinaan yang dilakukan dengan cara kepala madrasah berhadapan langsung dengan guru. Pembinaan tersebut bertujuan agar kepala madrasah lebih memahami dan mengetahui setiap permasalahan atau keluhan yang dihadapi oleh masing-masing guru.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah, bahwa dalam meningkatkan kinerja guru kepala madrasah selalu mengadakan pembinaan dengan cara mengadakan rapat rutin. Dalam rapat rutin ini kepala madrasah mengagendakan beberapa kegiatan salah satunya terkait dengan evaluasi kinerja guru selama satu bulan terkait kegiatan belajar mengajar. Selain itu rapat rutin ini bertujuan memusyawarahkan hal-hal yang terkait dengan berbagai permasalahan yang ada di madrasah tersebut.

Mengacu pada temuan di atas, pernyataan kepala madrasah tersebut sesuai dengan teknik supervisi kelompok pada point yang kedua yaitu tentang rapat guru. Rapat guru banyak sekali jenisnya, baik dilihat dari sifatnya, jenis kegiatannya, tujuannya, jumlah pesertanya, dan lain sebagainya. Rapat guru akan menghasilkan guru yang baik, jika direncanakan dengan baik, dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan yang dicapai dalam rapat⁹⁴

b. Diikutkan pelatihan, diklat dan seminar guru

Berusaha terus menerus dan memulai sesuatu yang baru memang selalu tidak mudah, sekali memiliki keterampilan dan pengetahuan yang mendasarinya. Proses mengubah konsep ke dalam bentuk aksi memerlukan proses dan waktu. Kepala Madrasah MI Al-Maarif Singosari Malang selalu berupaya membina para guru yang mana pembinaan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.

Guru yang berkualitas adalah seorang guru yang mempunyai banyak kemampuan khususnya dalam bidang mengajar. Maka guru perlu mengasah kemampuannya agar kemampuan tersebut semakin meningkat.

Agar kemampuan guru semakin meningkat kepala madrasah MI Al-Maarif 02 Singosari mengikut serta kan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan, misalnya; mengikutkan guru dalam wrokshop, pelatihan perangkatkan pembelajaran, kurikulum dan kegiatan yang terkait dengan kompetensi guru. Mengacu pada temuan diatas bahwa training atau

⁹⁴ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Madrasah, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm: 222

pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh guru agar guru-guru dapat merubah perilaku mereka dan kegiatan belajar mengajar dikelas.

Hal di atas tersebut didukung dengan pernyataan para guru yang ada di madrasah tersebut yang telah di ungkapkan dalam paparan data. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah selalu memberikan kesempatan dan dukungan kepada guru untuk memperkaya dirinya dengan pengetahuan yang baru dan meningkatkan keterampilan guru dengan mengikuti kegiatan pelatihan. 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.⁹⁵

c. Studi Kelompok antar Guru / KKG

Studi kelompok antar guru / KKG Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala madrasah merupakan pemimpin tunggal dimadrasah yang mempunyai tanggungjawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dimadrasah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah.

Peningkatan merupakan rangkaian upaya pengendalian profesional semua unsur organisasi atau lembaga pendidikan agar berfungsi sebagai mananya. Sehingga untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien dan produktif. Upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah MI Almaarif 02 Singosari Malang yaitu dengan mengikut sertakan guru dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG).

Kelompok kerja guru (KKG) merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan dalam meningkatkan profesional guru. Yang mana Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan kegiatan yang bersifat struktural yang dibentuk oleh guru-guru di Sekolah Dasar, di suatu wilayah atau gugus sekolah sebagai wahana untuk saling bertukaran

⁹⁵ Syaiful Sagala, *kemampuan profesional dan guru dan tenaga kependidikan*, Bandung: alfabeta, 2009...hal. 41

pengalaman guna meningkatkan kemampuan guru dan memperbaiki kualitas pembelajaran. Maka dari itu kepala madrasah MI Al-Maarif 02 mengikut sertakan guru-guru dalam kelompok kerja guru (KKG) dengan harapan guru-guru MI Al- Maarif ini mendapatkan pengetahuan yang baru dan bisa memperbaiki kompetensi yang dimilikinya. Mengacu pada temuan di atas, hal tersebut sesuai dengan teori tentang model dan pengembangan guru pada point ke lima yakni; *Inquiry* atau pemeriksaan merupakan studi kerjasama oleh para guru sendiri untuk permasalahan dan isu yang timbul dari usaha untuk membuat praktik mereka konsisten dengan nilai-nilai bidang pendidikan.⁹⁶

Demikian temuan peneliti terkait dengan upaya yang dilakukan oleh kepala Madrasah MI Al-Maarif Singosari Malang. Peneliti dapat memahami bahwasanya kepala madrasah MI Al-Maarif Singosari sudah baik dalam melakukan peningkatan profesional kepada guru meskipun belum sempurna. Upaya terhadap performa guru dalam proses belajar mengajar. Dalam hal ini untuk meningkatkan pengajaran guru dikelas, membantu guru dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dalam kegiatan belajar mengajar, untuk perbaikan program serta meningkatkan kompetensi guru.

⁹⁶ Udin Syaefudin Sau'ud. *Pengembangan Profesi Guru*. (Bandung: CV. Alfabeta. 2009). Hlm; 102

d. Supervisi dan kunjungan kelas

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi sebagai salah satu fungsi pokok dalam administrasi pendidikan, bukan hanya merupakan tugas pekerjaan para pengawas, tetapi juga Kepala Madrasah terhadap guru-guru dan pegawai-pegawai sekolahnya.

Supervisi dilakukan dengan tujuan memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa, bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tapi juga untuk pengembangan potensi kualitas guru.⁹⁷

Sehubungan dengan hal itu, maka Kepala Madrasah sebagai supervisor hendaknya pandai meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat mana yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan pendidikan di sekolah itu tercapai dengan maksimal.

Beberapa langkah yang perlu dikerjakan supervisor antara lain:

- 1) Membimbing guru agar dapat memilih metode mengajar yang tepat.
- 2) Membimbing dan mengarahkan guru dalam pemilihan bahan pelajaran yang sesuai dengan perkembangan anak dan tuntutan kehidupan masyarakat.

⁹⁷ Luk-luk Nur Mufidah, Supervisi Pendidikan....., hlm. 16

- 3) Mengadakan kunjungan kelas yang teratur, untuk observasi pada saat guru mengajar dan selanjutnya didiskusikan dengan guru.
- 4) Pada awal tahun pelajaran baru, mengarahkan penyusunan silabus sesuai kurikulum yang berlaku.
- 5) Menyelenggarakan rapat rutin untuk membawa kurikulum pelaksanaannya di sekolah. Setiap akhir pelajaran menyelenggarakan penilaian bersama terhadap program sekolah.⁹⁸

Kunjungan kelas merupakan upaya kepala madrasah memperoleh data tentang keadaan sebenarnya mengenai kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar. Dengan data tersebut, antar guru dengan kepala madrasah akan terjalin komunikasi tentang kesulitan yang dihadapi guru dan kemudian mencari solusinya.

Kunjungan kelas, yakni kunjungan yang dilakukan kepala madrasah kedalam kelas pada saat guru sedang mengajar dengan tujuan untuk membantu guru yang bersangkutan menghadapi masalah/kesulitan selama mengadakan kegiatan pembelajaran.⁹⁹

Kemampuan guru dalam meningkatkan kegiatan belajar mengajar di kelas merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh guru. Performa guru mengajar sudah baik atau masih banyak kekurangan, itu hanya guru yang tahu. Kepala madrasah tidak akan pernah mengetahui kekurang dan

⁹⁸ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Teras hlm. 183

⁹⁹ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Madrasah*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm: 227

kelebihan guru apabila kepala madrasah tidak melihat langsung performa guru ketika mengajar dikelas. Maka dari itu kepala madrasah harus melaksanakan teknik supervisi individu dengan cara melakukan kunjungan ke kelas. Selain itu tidak hanya kepala madrasah saja yang berkewajiban untuk memberikan peningkatan kompetensi kepada guru, guru berkewajiban untuk mendidik dan dituntut profesional dalam mengajar.

Terkait dengan tugas pengajaran, guru dituntut untuk dapat menyajikan pengajarannya dengan baik dan menarik agar siswa merasa senang dan tidak bosan didalam kelas, karena melihat fenomena yang ada bahwasanya banyak guru masih monoton dalam mengajar dan kurang menarik.¹⁰⁰ Maka dari itu guru sangat dituntut untuk bisa menguasai materi dan menyampikan pelajaran dengan menarik dan sebagai pendidik, guru mata pelajaran apapun dituntut menanamkan atau menginteralisasikan nilai-nilai moral yang berlaku dalam kehidupan sehari-hari disamping tetap menjalankan tugasnya sebagai pengajar.

Berbagai upaya yang harus dipikirkan dan dijalankan guna peningkatan kompetensi guru adalah peningkatan proses belajar mengajar yang sangat tergantung kepada profesionalisme guru sebagai sumber daya manusia. Guru dituntut untuk memiliki berbagai ketrampilan dalam menghantarkan siswa untuk mencapai tujuan yang

¹⁰⁰ Ahmad Barizi, 2009. *Menjadi Guru Unggul*. Jogjakarta. Ar-Ruzz Media. Hlm; 150

direncanakan. Beberapa persyaratan yang harus dimiliki oleh guru yang profesional adalah:

1) Penguasaan materi pelajaran.

Untuk memperoleh hasil yang baik maka guru bukan hanya perlu menguasai sekedar, tetapi perlu penguasaan yang lebih luas dari materi yang disajikan.

2) Kemampuan menerapkan prinsip-prinsip psikologi.

Para ahli pendidikan maupun ahli psikologi mengakui tentang adanya perbedaan yang dimiliki oleh setiap individu, meliputi perbedaan bakat, minat, sikap, harapan dan aspek-aspek kepribadian lainnya. Prinsip-prinsip psikologi yang bertalian dengan belajar dapat memberikan strategi belajar mengajar yang tepat bagi guru.

3) Kemampuan menyelenggarakan proses belajar mengajar.

Bekal teoritis dan praktis adalah merupakan disiplin ilmu yang dapat menunjang pemahaman tentang konsep belajar mengajar. Guru harus memahami berbagai model mengajar secara teoritis dan selanjutnya dapat memilih model-model yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

4) Kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi baru.

Secara formal maupun profesional tugas guru seringkali menghadapi berbagai permasalahan yang timbul akibat adanya berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan tugas profesionalnya. Perubahan itu

misalnya perubahan kurikulum, pembaharuan sistim pengajaran, adanya peraturan perundang-undangan yang baru dan lain sebagainya. Kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai pembaharuan ini sebenarnya merupakan sikap positif yang berkaitan dengan keberadaan lingkungan profesinya.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Namun, jika kita selami lebih dalam lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, kiranya untuk menjadi guru yang kompeten bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan komprehensif.

e. Mengadakan Penilaian

Penilaian merupakan kegiatan pengamatan terhadap kompetensi guru. Penilaian ini dilakukan untuk menganalisis kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan performa/kinerja guru yang menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Salah satu cara untuk mengetahui peningkatan kompetensi guru kepala madrasah mengadakan kompetensi profesional berupa penilaian. Melalui penilaian kepala madrasah akan mudah mengetahui seberapa besar peningkatan dan kualitas kompetensi guru. Dalam meningkatkan kompetensi guru, kepala madrasah mempunyai

kriteria penilaian pengajaran tersendiri, adapun penilaian yang dilakukan Kepala Madrasah meliputi; kesiapan guru dalam mempersiapkan perlengkapan pembelajaran, Rencana Pelaksanaan pembelajaran (RPP), penggunaan media pembelajaran, pengelolaan didalam kelas. Selain melakukan penilaian kegiatan belajar mengajar Kepala Madrasah juga memberikan penilaian terhadap kompetensi sosial dan kepribadian guru, karena guru merupakan panutan bagi peserta didik.

Mengacu pada temuan di atas, hal tersebut sesuai dengan model dan pengembangan guru yang menyatakan bahwa *assesment* atau penilaian merupakan instruksi menyediakan guru dengan data yang dapat direfleksikan dan dianalisis untuk tujuan peningkatan.¹⁰¹

Dengan demikian penilaian merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi para guru disuatu lembaga yang dipimpinnya.

Berikut adalah upaya kepala madrasah dalam menumbuhkan iklim madrasah yang baik adalah dengan cara:

1) **Kedisiplinan**

MI Almaarif 02 Singosari Malang selalu mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk siswa maupun gurunya. Kedisiplinan itu dimulai oleh bapak khoirul Anam yang menjabat sebagai kepala madrasah. Dari hasil pengamatan peneliti Pak Anam biasanya berangkat

¹⁰¹ Udin Syaefudin Sau'ud. Pengembangan Profesi Guru. (Bandung: CV. Alfabeta. 2009). Hlm; 102

jam 6 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 Anam mengambil kebijakan bahwa guru tidak harus berangkat jam 7 akan tetapi setidaknya datang kira-kira 15 menit sebelum jam pelajaran di mulai tata tertib ini lebih dikhususkan pada guru yang mengajar pada jam pelajaran kedua karena di jam pertama hari senin-kamis terdapat pembelajaran al-quran kelas 1 sampai kelas 6.

Karena sikap pak Anam, 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.

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

2) Memotivasi guru

Sebagai kepala madrasah yang bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan dengan melalui guru, mereka diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi para guru dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan mereka dan berusaha untuk menyiapkan alat-alat pemenuhan kebutuhan para guru maka seorang kepala madrasah akan dapat mendorong para guru untuk bekerja lebih giat.

Sebagai motivator pak Khoirul Anam sebagai kepala madrasah memiliki upaya yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi itu dapat ditumbuhkan. 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 Khoirul Anam 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 madrasah. Pak Khoirul Anam sebagai kepala madrasah selalu mendorong atau memberikan motivasi kepada guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran di kelas dengan motivasi dari Kepala Madrasah seperti itu, maka guru menjadi semangat dalam

menjalankan tugasnya. Dorongan atau motivasi tidak hanya datang dari kepala madrasah akan tetapi semua guru pendidikan juga memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya

Di MI Almaarif 02 Singosari Malang kompetensi profesional guru cukup bagus, misalnya disamping melaksanakan tugas pokok juga mampu melaksanakan tugas tambahan seperti kegiatan keagamaan dan juga selalu membuat perangkat pembelajaran seperti: membuat RPP, di awal tahun membuat prota (program semester), begitu pun juga setiap semester membuat promes (program semester, silabus, dan ketika dalam mengajar menggunakan metode yang sesuai dengan materi yang akan diajarkan agar peserta didik tidak merasa jenuh dan juga mencapai tujuan pembelajaran dengan maksimal.

Dalam wawancara yang peneliti lakukan di MI Almaarif 02 Singosari Malang sudah cukup memenuhi beberapa standart kompetensi guru yakni : Kompetensi pedagogik, kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi

keilmuannya. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.¹⁰²

Mengenai peran dan tugas guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang yang peneliti amati sudah cukup bagus, yaitu:

a. Guru sebagai Demonstrator

Melalui peranannya sebagai demonstrator, *lecturer*, atau pengajar, guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu yang dimilikinya karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa.¹⁰³

Seperti hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa Untuk kompetensi profesional guru disini cukup baik, dalam arti kelengkapan mengajar guru (ketika mengajar dikelas selalu membuat RPP) diawal tahun ajaran baru harus membuat prota (program tahunan), begitupun juga setiap semester harus membuat promes (program semester), silabus dan ketika dalam mengajar menggunakan metode yang sesuai dengan materi yang akan

¹⁰² Kunandar. 2008. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.hal.77

¹⁰³ Moh. Uzer Usman, 2008. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya hal. 6

disampaikan agar anak itu tidak merasa jenuh. Di MI Almaarif 02 Singosari Malang ini kurikulum yang digunakan harus mengikuti perkembangan zaman karena itu, seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi jadi kompetensi guru harus ditingkatkan.¹⁰⁴

b. Guru sebagai mediator

Sebagai mediator hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan karena media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses belajar mengajar. Dengan demikian media pendidikan merupakan dasar yang sangat diperlukan yang bersifat melengkapi dan merupakan bagian integral demi berhasilnya proses pendidikan dan pengajaran di sekolah.

Guru tidak cukup hanya memiliki pengetahuan tentang media pendidikan, tetapi juga harus memiliki keterampilan memilih dan menggunakan serta mengusahakan media itu dengan baik. Untuk itu guru perlu mengalami latihan-latihan praktik secara kontinu dan sistematis, baik melalui *pre-service* maupun melalui *inservice training*. Memilih dan menggunakan media pendidikan harus sesuai dengan tujuan, materi, metode, evaluasi dan kemampuan siswa.

¹⁰⁴ Hasil Observasi di MI Almaarif 02 Singosari Malang, pada tanggal 30 Mei 2018

Dalam hal ini ada tiga macam kegiatan yang harus dilakukan oleh guru, yaitu mendorong berlangsungnya tingkah laku sosial yang baik, mengembangkan gaya interaksi pribadi, dan menumbuhkan hubungan yang positif dengan para siswa.¹⁰⁵

Seperti hasil observasi yang peneliti amati bahwa guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang menjadi perantara dalam hubungan antar manusia. Untuk keperluan itu guru harus terampil mempergunakan keterampilan pengetahuan tentang bagaimana orang berinteraksi dan berkomunikasi. Tujuannya agar guru dapat menciptakan secara maksimal kualitas lingkungan yang interaktif.

c. Guru sebagai penasehat

Guru adalah seorang penasehat bagi peserta didik, bahkan bagi orang tua, meskipun mereka tidak memiliki latihan khusus sebagai penasehat dan dalam beberapa hal tidak dapat berharap untuk menasehati orang. Banyak guru cenderung menganggap bahwa konseling terlalu banyak membicarakan klien, seakan-akan berusaha mengatur kehidupan orang, dan oleh karenanya mereka tidak senang melakukan fungsi ini. Padahal menjadi guru pada tingkat manapun berarti menjadi penasehat dan menjadi orang

¹⁰⁵ Moh. Uzer Usman, 2008. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya hal. 7

kepercayaan, kegiatan pembelajaran meletakkannya pada posisi tersebut.¹⁰⁶

Seperti hasil observasi yang peneliti lakukan di MI Almaarif 02 Singosari Malang bahwa setiap ada siswa yang ngobrol sendiri di dalam kelas pada jam pelajaran, guru tidak hanya diam tetapi menegur dan memberi nasihat bahwasannya kewajiban peserta didik itu apabila guru menerangkan materi pelajaran maka didengarkan jangan membuat forum didalam forum.¹⁰⁷

Dari paparan data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru telah terlaksana dengan baik, mulai dari kepala madrasah sebagai demonstrator mediator penasehat telah menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi profesional guru melalui upaya kepala madrasah yang efektif sehingga dapat memajukan kompetensi profesional guru menjadi lebih baik dalam segi kuantitas dan kualitas

5. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat lima faktor yang mempengaruhi upaya kepala madrasah dalam meningkatkan Kompetensi guru. Dari kelima faktor tersebut tiga diantaranya merupakan bagian dari faktor pendukung serta yang dua merupakan bagian dari faktor penghambat, yakni Sebagai berikut:

¹⁰⁶ Mulyasa. 2006. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.hal. 43

¹⁰⁷ Hasil Observasi di MI Al-Maarif 02 Singosari, pada tanggal 30 april 2018 jam 09.00

a. Faktor Pendukung

Faktor pendukung kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MI Al-Maarif Singosari adalah terpenuhinya sarana prasarana yang ada di madrasah. Dengan adanya sarana prasarana yang sudah dipenuhi maka diharapkan guru bisa melakukan kegiatan belajar mengajar dengan baik terutama dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru. Kemudian adanya antusias yang tinggi atau semangat guru-guru dapat memperkaya dirinya dengan pengetahuan yang baru, mendapatkan pengalaman serta manfaat yang sangat luar biasa setelah mengikuti

pelatihan-pelatihan yang di telah diberikan kepala madrasah. Jadi, apabila kepala madrasah sering mengadakan pelatihan – pelatihan yang diadakan untuk para guru maka kompetensi setiap guru akan semakin meningkat dan kompetensi guru akan semakin baik dan berkualitas. Selain itu faktor pendukung yang lainnya dalam mengemban tugasnya sebagai pemimpin di madrasah yang di pimpinya.

madrasah selalu mendapatkan dukungan dan bantuan dari yayasan. Yayasan selalu memberikan kesempatan kepada kepala madrasah untuk berdiskusi, serta yayasan selalu memberikan solusi dalam memecahkan suatu permasalahan yang di alami oleh kepala madrasah.

b. Faktor Penghambat

Faktor yang menjadi penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan Kompetensi guru di MI Al-Maarif Singosari, yaitu sebagai berikut: Faktor penghambat yang dihadapi oleh kepala madrasah yakni terkait dengan perasaan.

Kepala madrasah sudah berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi para guru tetapi dengan adanya guru yang sudah lama mengajar di MI Almaarif 02 beliau selalu mempunyai perasaan sungkan / kurang enak hati kepada guru ketika ingin menegor atau memberikan masukan. Meskipun kepala madrasah sudah menyadari bahwa perasaan tersebut sebenarnya harus di hilangkan ketika menjadi seorang pemimpin. Seharusnya sebagai kepala madrasah tidak boleh bersikap seperti itu siapapun yang dipimpinnya baik itu lebih mudah bahkan lebih tua darinya, kepala madrasah harus tetap menunjukkan sikap kepemimpinannya dan bersikap sama atau adil dalam meningkatkan Kompetensi guru.

Faktor penghambat lainnya yaitu adanya guru yang masih mengajar di madrasah lain tetapi madrasah tersebut masih dalam satu yayasan. Jadi ketika masuk madrasah guru tersebut kurang tepat waktu. Sehingga guru masuk madrasah tidak tepat pada waktunya. Dari hasil penelitian tentang faktor pendukung dan faktor penghambat dapat kita simpulkan bahwa, dalam setiap langkah menuju kebaikan itu pasti tidak terlepas dari sesuatu yang menjadi penghalang dan pendukung untuk

mencapai suatu tujuan yang sangat diharapkan dan tujuan yang lebih baik. Seperti halnya kepala madrasah MI Al-Maarif 02 Singosari beliau selalu berusaha untuk memajukan madrasah yang dipimpinnya, baik dari kualitas peserta didik, terpenuhinya sarana prasarana serta meningkatkan Kompetensi guru selalu ada suatu hambatan maupun sesuatu yang mendukung.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temu penelitian mengenai upaya kepala madrasah dalam meningkatkan Kompetensi guru di MI Almaarif 02 Singosari dapat ditarik kesimpulan sebagai

berikut:

1. Bentuk upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan Kompetensi guru MI Almaarif 02 Singosari, khususnya dalam peningkatan Kompetensi tenaga pendidikan, kepala madrasah sudah memberikan upaya terhadap Kompetensi guru. Bentuk upaya yang diberikan oleh kepala madrasah yaitu berupa Kompetensi yang dilakukan baik formal dan non formal. Adapun upaya yang dilakukan kepala madrasah formal yaitu dengan Rapat Rutinan, mengikutkan pelatihan, diklat dan seminar guru, studi kelompok antar Guru / KKG, Supervisi dan kunjungan kelas dan Mengadakan Penilaian.

Adapun kegiatan yang dilakukan non formal yaitu dengan membiasakan kedisiplinan dan selalu memberikan motivasi dengan tujuan untuk menambah wawasan guru, memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan semangat disiplin dan keterampilan guru.

2. Faktor pendukung dan penghambat Kepala Madrasah dari hasil penelitian telah diperoleh lima faktor pendukung dan penghambat, diantaranya tiga faktor pendukung yaitu; 1) sarana prasarana yang terpenuhi. 2) antusias para guru dan. 3)

adanya dukungan dari yayasan. Adapun faktor penghambat terdiri dari dua faktor yaitu; 1) dari diri Kepala Madrasah dan 2) ketidak tepatan masuk madrasah

B. Saran

Kami sebagai peneliti dan penulis dalam hal ini, mempunyai beberapa saran untuk kelangsungan dan kemajuan pendidikan MI Almaarif 02 Singosari Malang. Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dalam kesempatan ini penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut peneliti yang masih mempunyai banyak kekurangan dalam menggalih dan mengeskplor tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru, oleh karenanya berharap bagi peneliti yang akan datang lebih mengembangkan lagi dalam menggalih fakta tentang upaya kepala madrasah dan kompetensi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- As'aril Muhajir 2011 ,ilmu pendidikan perspektif kontekstual, Jogjakarta:Ar Ruzz Media
- Ali Idrus,manajemen pendidikan Global: Visi, Misi dan Adaptasi (Jakarta:Gaung Persada Press)
- Alma, Buchari dkk. 2009. *Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahmad Barizi,2009. *Menjadi Guru Unggul*. Jogjakarta. Ar-Ruzz Media.
- Bimo Walgito 1995, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah* (Yogyakarta: Andi Offiset),
- Bogdan and Taylor. 1982. *Introduction to Quality Research Metods, Aphenomenological Approach to The Social*. New York: Jhon Wiley&Sons.
- Daryanto, M. 2010. *Administrasi pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Elfindri,dkk 2010.*Soft Skill Untuk Pendidik* (Baduose Media),
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Jamal Ma'mur asmani., *7 Tip Cerdas & Efektif Lulus Sertifikasi Guru*, (Jogjakarta : Diva Press, 2009).
- Kartono, Kartini. 1996. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju.
- Kunandar. 2008. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Karwati, E. dan Priansa, J. Donni. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Kusmintaro dan Burhanuddin, *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Kepala Sekolah*, (Jakarta: Depdikbud, 1997).

- Miles & Huberman dalam Lexy J. Moelong. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhajir, Noeng. 1993. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rike Sarasin.
- Mulyasa. 2006. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offest.
- _____. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Naim, Ngainun. 2011. *Menjadi Guru Inspiratif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), Cet. Ke-7
- Partanto, Pius A dan M.Dahlan Al Barry. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Sulityorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Teras.
- Syaiful Sagala 2009, kemampuan profesional dan guru dan tenaga kependidikan, Bandung: alfabeta,
- Soebagio Atmadiwiryono, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: 2000)
- Udin Syaefudin Sau'ud 2009. Pengembangan Profesi Guru. (Bandung: CV. Alfabeta).
- Uno, Hamzah B. 2008. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Moh. Uzer. 2008. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Walgito, Bimo. 1995. *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*. Yogyakarta: Andi Offset.

Wahjosumido. 1991. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

<http://www.ijikompetensionline.com/2014/04/pengertian-kompetensi-profesionalisme.html> diakses pada Selasa 22 April 2018 pukul 10.15



**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MI ALMA'ARIF 02
SINGOSARI MALANG**

TRANSKIP WAWANCARA

Oleh:

Nurul Akhyar

NIM 14170010



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2018

INSTRUMEN WAWANCARA
MI ALMAARIF 02 SINGOSARI MALANG
Narasumber : Khoirul Anam S,Pd
23 April 2018 Pukul 13.00-13.30

1. Sebagai kepala madrasah apakah bapak juga mendapatkan waktu untuk mengajar?

Saya sebagai kepala MI mendapatkan waktu mengajar yaitu 10 jam mengajar dalam seminggu dan saya memantau pembelajaran guru-guru yang lain dengan upaya memantau rpp dan media pembelajaran yang menunjang pembelajaran siswa-siswi mi almaarif 02 singosari malang.

2. Sebagai kepala madrasah usaha apa saja yang sudah bapak berikan kepada madrasah yang anda pimpin?

Ada beberapa usaha yaitu formal yakni mengadakan rapat rutin mengikutkan pelatihan, diklat dan seminar guru, studi kelompok antar Guru / KKG, Supervisi dan kunjungan kelas dan Mengadakan Penilaian dan saya juga mengadakan kebiasaan secara non formal yaitu kedisiplinan dan selalu memberikan motivasi

eeemmm itu mas..., kalau terkait dengan supervise individual, yaaa sudah saya lakukan dengan cara saya berkunjung ke kelas satu sampai enam, tetapi sebelum berkunjung ke kelas saya memberitahu atau janji terlebih dahulu dengan guru yang akan saya supervisi agar guru mempunyai persiapan, tetapi saya lebih sering langsung melakukan kunjungan kelas tanpa sepengetahuan guru.

3. Apakah anda selalu memperhatikan kompetensi guru?

yaa, kompetensi guru memang harus diperhatikan dan selaku kepala madrasah juga selalu memperhatikan penuh terhadap kompetensi guru agar guru-guru mempunyai kualitas yang baik,yaa itu memang tugas yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh kepala madrasah. Terutama kompetensi metodologi pengajaran, pedagogik, sosial, keprbadian dan profesional. Jadi kalau pedagogik terkait tentang pembelajaran. Sosial berkaitan dengan lingkungan guru antar guru dan lingkungan sekitarnya

4. Usaha yang sudah bapak lakukan untuk meningkatkan kompetensi guru?

*bentuk upaya yang saya berikan terhadap guru adalah mengadakan workshop dan saya sering mengikut sertakan guru-guru untuk workshop di luar madrasah, seperti wrokshop yang dilaksanakan bersama guru madrasah ibtidaiyah se-kecamatan singosari
Baik workshop terkait dengan kurikulum, pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang bagus, media pembelajaran, tentang kurikulum. dengan tujuan agar semua kualitas guru selalu ada peningkatan dan sesuai dengan kompetensi menjadi seorang guru. Selain kita mengadakan wrokshop di luar sekolah, kita juga mengadakan wrokshop di dalam lembaga sendiri dengan mendatangkan nara sumber dari luar serta itu kita juga bekerja sama dengan sekolah dasar islam (SDI) untuk mengadakan workshop*

5. meningkatkan kompetensi guru merupakan salah satu tugas kepala madrasah, apakah anda sebagai kepala madrasah sudah memberikan upaya untuk meningkatkan kompetensi profesional guru?

iya mas.., saya juga mengikut sertakan guru-guru dalam kelompok kerja guru (KKG). KKG menurut saya merupakan kegiatan yang sangat baik yang harus diikuti oleh semua guru, setelah saya mengikut sertakan guru-guru dalam KKG saya sangat mengharapkan guru guru MI Al-Maarif ini mendapatkan pengetahuan yang baru, paham tentang kurikulum, lebih menguasai materi, lebih baik dalam melakukan kegiatan belajar mengajar dalam pengelolaan kelas, bisa menggunakan dan memanfaatkan media atau alat peraga yang sudah disiapkan oleh sekolah dan bisa menggunakan teknologi yang ada

6. Bentuk upaya apa saja yang sudah bapak berikan kepada semua guru ?

Ada beberapa usaha yaitu formal yakni mengadakan rapat rutin mengikutkan pelatihan, diklat dan seminar guru, studi kelompok antar Guru / KKG, Supervisi dan kunjungan kelas dan Mengadakan Penilaian dan saya juga mengadakan kebiasaan secara non formal yaitu kedisiplinan dan selalu memberikan motivasi

Kalo pedagogik itu melakukan penilaian di kelas, mulai dari persiapan mengajar, kemudian bagaimana mengajarnya, teknik mengajar, persiapan medianya dan metodenya. Itu sebagai evaluasi guru mas... , Kemudian setelah melakukan evaluasi baru saya memberikan masukan kepada guru, misalnya jika ada guru yang kurang mempersiapkan bahan untuk mengajar saya biasanya memberikan tegoran kepada guru tersebut dan memberikan motivasi agar guru lebih bersemangat

7. Apakah bapak membuat indikator keberhasilan terkait dengan meningkatkan kompetensi guru?

Indikator menurut saya adalah dengan cara menilai dari kepribadian guru untuk menjadi uswatun hasanah.

Kepribadian guru dengan guru yang lain itu memang tidak sama, tetapi saya sebagai kepala madrasah harus menjadikan guru - guru disini mempunyai kepribadian yang hasanah mas... , upaya yang saya lakukan yaaa saya mulai dari diri saya sendiri dulu mas. Jadi saya berusaha memberikan contoh kepada para semua guru tidak hanya kepada guru saja tapi kepada seluruh staf yang ada dimadrasah. Dan saya juga selalu memperhatikan setiap tingkah laku guru, jika ada guru yang kurang baik dalam bertingkah laku atau kurang sopan saya langsung memberikan tegoran. Terus karena guru itu panutan bagi anak-anak dan anak-anak kan terkadang apa yang dilakukan gurunya itu kan gampang ditirukan yaa mas. Jadi saya melihat dari tingkah laku anak-anak, untuk mengetahui tingkah anak-anak ini saya memberikan buku penilaian tentang sikap terhadap masing-masing guru kelas..., jadi itu yang saya bisa lakukan untuk menilai kompetensi guru, agar menjadi guru yang uswatun hasanah

8. Sejauh mana keberhasilan yang telah bapak peroleh dalam melakukan kompetensi kepada guru?

kalau untuk kompetensi pedagogik ini, menurut saya itu guru bisa dikatakan profesional apabila setiap guru sudah lulus SI, naah...untuk itu guru dimadrasah ini semua minimal harus sudah SI, jadi kalo dulu ada guru yang belum lulus SI itu saya membuat kebijakan beasiswa guru yang saya ajukan keyayaan, yaitu beasiswa untuk kuliah mas.., jadi guru yang belum SI itu disekolahkan yayasan. Kalau sekarang kan guru hampir disini semuanya sudah SI, jadi upaya yang saya lakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru yaa memberikan pengayaan kepada guru-guru apalagi kalo untuk sekolah tingkat dasar kan harus guru kelas mas... jadi kan lebih ruwet, saya berupaya untuk memenuhi segala sesuatu yang dibutuhkan oleh guru misalnya media dan terutama fasilitas perlengkapan madrasah yang terkait dengan pembelajaran. Jadi penilaian yang saya lakukan yaa yaaa...selain guru harus SI itu mas.. saya melihat dari keseluruhan komponen baik didalam kegiatan belajar mengajar, sikap guru..yaa kalau kesemua komponen itu sudah dilaksanakan dengan baik oleh guru maka yaa guru dapat dikatakan profesional

9. Sesudah melakukan peningkatan kompetensi kepada semua guru apakah melakukan penilaian?

antusias guru dan semangat guru yang selalu mau saya ikut sertakan dalam pelatihan-pelatihan baik di madrasah maupun diluar madrasah. serta para guru yang selalu ingin meningkatkan kualitasnya dalam mengajar, Misalnya guru selalu berusaha memperbaiki keterampilan dalam kegiatan belajar dikelas, membuat RPP, terus guru mulai membuat terampil membuat media

10. apakah bapak melibatkan pihak-pihak lain dalam Meningkatkan kompetensi guru ?

yaitu saya memberikan motivasi terhadap guru guru mas, agar saya lebih mengetahui permasalahan, karakter bahkan keluhan keluhan yang dihadapi oleh masing-masing guru. selain itu saya sering berkoordinasi dengan wakil kepala madrasah, bendahara, dan guru kelas untuk mengupayakan meningkatkan kompetensi guru baik mulai dari pedagogik, kepribadian, social dan profesional

11. apakah bapak mengalami kesulitan ketika melakukan peningkatan kompetensi kepada guru? *Kesulitan terdapat pada diri saya pribadi karena terkadang saya itu kalau mau menegor guru itu masih punya perasaan sungkan apalagi sama guru yang sudah tua dan lama menjadi guru disini itu saya selalu merasa sungkan, seharusnya saya sebagai kepala madrasah tidak boleh begitu yaa mas*

12. Faktor pendukung apa saja yang mempengaruhi anda dalam meningkatkan kompetensi guru?

faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi guru, kalau menurut saya terpenuhinya sarana prasarana yang ada dimadrasah mas...,karena sarana prasana itu merupakan penunjang berhasilnya KBM (Megiatan Belajar Mengajar). Terutama menunjang kompetensi pedagogik guru. Jadi sarana prasarana untuk pembelajaran di madrasah sudah disiapkan

untuk pelajaran IPS, IPA, Matematika, Komputer, seperti alat peraga, buku penunjang, laboratorium, CD pembelajaran sudah kami penuhi

MI Al-Maarif ini kan berada di dalam naungan yayasan kan mas..., jadi kalau saya mendapat kesulitan, butuh bantuan selain saya minta tolong ke guru saya selalu minta solusi ke yayasan. Terkadang keluha-keluhan para guru kalau saya tidak bisa memberakan solusi saya langsung diskusikan dengan ketua yayasan

13. Faktor penghambat apa saja yang mempengaruhi anda dalam meningkatkan kompetensi guru?

faktor penghambat itu yaa dari diri saya sendiri mas..., karena terkadang saya itu kalau mau menegor guru itu masih punya perasaan sungkan apalagi sama guru yang sudah tua dan lama menjadi guru disini itu saya selalu merasa sungkan, seharusnya saya sebagai kepala madrasah tidak boleh begitu yaa mas

itu mas...di sini kan masih ada guru yang sudah lama mengajar di MI, sekarang beliau-beliau juga masih mengajar. Karena beliau-beliau ini juga di minta yayasan untuk mengajar di MTs jadi yaa..beliau-beliau masuknya kurang tepat waktu, tidak sama dengan guru-guru MI yang lainnya

Mengetahui, Kepala Madrasah

MI AlMaarif 02 singosari



Khoirul Anam S,Pd

INSTRUMEN WAWANCARA
MI ALMAARIF 02 SINGOSARI MALANG
Narasumber : Adi Santoso S,Pd
24 April 2018 Pukul 13.30-14.00

1. Apakah kepala madrasah sudah melakukan tugasnya sebagai kepala sekolah dengan baik?
Menurut saya pribadi sudah karena beliau sangat memperhatikan mulai dari pembelajaran dan hubungan dengan pengawas, wali murid, stakeholder madrasah guna memajukan perkembangan madrasah lebih baik.
2. Apakah kepala madrasah memberikan perhatian penuh terhadap madrasah?
yaaa mas..., kepala madrasah ya selalu memberikan perhatian kepada para guru, beliau selalu memberi nasehat kepada kita, dan memberikan motivasi....eemmm itu mas beliau juga mengijinkan kita untuk mengikuti pelatihan diluar demi kemajuan dan kualitas guru
3. Apakah anda di libatkan dalam tugas kepala madrasah?
Sering sekali dilibatkan yaitu berhubungan dengan data siswa dan data guru
4. Apakah kepala madrasah sudah melakukan upaya kepada semua guru dalam meningkatkan kompetensi guru yang ada di madrasah ini?
Sebagai kepala madrasah beliau (Bpk. Khoirul Anam, S.Pd) yaaa selalu memberikan peningkatan kepada guru-guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Al-Maarif ini, begitu terhadap saya. Disini ada agenda rapat yang diadakan oleh yayasan dan lembaga Madrasah Ibtidaiyah sendiri, kalau kepala sekolah selalu mengadakan agenda rapat setiap satu bulan sekali, dimana dalam rapat tersebut untuk mengevaluasi kompetensi guru selama satu bulan dan hal-hal yang terkait dengan madrasah. Tetapi diluar itu beliau juga selalu memberikan peningkatan kompetensi kepada guru secara individu, jadi kalau ada permasalahan yang harus segera diselesaikan kita para guru langsung menghadap beliau untuk berdiskusi dan beliau selalu memberikan solusi. Beliau juga sering keliling kelas untuk melihat situasi dikelas saat guru mengajar. Terus beliau juga selalu menekankan kepada guru terkait dengan pembuatan RPP saat mengajar. selain itu beliau mengikut serta guru dalam Wrokshop, KKG yang diadakan di wilayah Singosari maupun luar wilayah Singosari
5. Upaya apa saja yang diberikan oleh kepala madrasah kepada semua guru dalam meningkatkan kompetensi guru ada di madrasah ini?
Ada beberapa usaha yaitu formal yakni mengadakan rapat rutin mengikutkan pelatihan, diklat dan seminar guru, studi kelompok antar Guru / KKG, Supervisi dan kunjungan kelas dan Mengadakan Penilaian dan saya juga mengadakan kebiasaan secara non formal yaitu kedisiplinan dan selalu memberikan motivasi
6. Apakah kepala madrasah melakukan penilaian setelah melakukan upaya peningkatan kompetensi kepada guru?
Kalo penilaian terhadap guru bapak kepala madrasah selalu melakukan penilaian mas..., baik dua minggu sekali atau satu bulan sekali. Kalau menurut saya sendiri beliau sudah berupaya untuk meningkatkan kompetensi guru, penilaian sering dilakukan kepala madrasah itu pada

kompetensi pedagogik. jadi yaa kalo menurut saya beliau sudah memberikan yang terbaik buat guru-guru disini mas

7. Apakah anda sudah puas dengan upaya peningkatan kompetensi yang sudah diberikan oleh kepala madrasah?

Puas dan semoga kedepan lebih baik.

Mengetahui, Wali kelas

MI Al Maarif 02 singosari



Adi Santoso S,Pd



INSTRUMEN WAWANCARA
MI ALMAARIF 02 SINGOSARI MALANG

Narasumber : Salma Nur Fahima S,Pd

24 April 2018 Pukul 12.30-13.00

1. Apakah kepala madrasah sudah melakukan tugasnya sebagai kepala sekolah dengan baik?

Dari Pak Anam kepala MI selalu mendorong atau memberikan motivasi kepada guru, untuk lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran di kelas. Dengan motivasi dari kepala sekolah seperti itu, guru menjadi semangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu guru dituntut untuk membuat rencana kegiatan mutu dalam jangka waktu yang pendek yaitu satu tahun, lalu kepala MI yang merealisasikannya

2. Apakah kepala madrasah sudah melakukan upaya kepada semua guru dalam meningkatkan kompetensi guru yang ada di madrasah ini?

Kalau untuk mengikuti pelatihan seperti workshop, KKG itu saya sering mengikuti, baik itu workshop di yang ada didalam Madrasah Al-Maarif sendiri. Beliau juga selalu memberikan kebebasan kepada guru untuk mengikuti workshop di tempat lain atau luar madrasah selama itu terkait dengan pendidikan mas...yang bertujuan untuk meningkatkan mutu kompetensi guru.. Kalau untuk KKG yaa beberapa kali saja ikut mas, Pak Anam sebagai kepala sekolah kalo menurut saya yaa sudah berusaha memberikan peningkatan kompetensi kepada para guru dengan maksimal

3. Apakah kepala madrasah memberikan perhatian penuh terhadap guru madrasah?

Yaaa...selama ini itu mas.....kepala madrasah memang memperhatikan kompetensi guru, begitu juga terkait dengan penilaian kepala madrasah terhadap guru. Mulai dari persiapan guru membuat RPP ketika akan mengajar, yaaa...gitu mas...Kita juga sering mas... dioprak- oprak untuk membuat RPP. karena terkadang ada guru yang malas kan mas..apalagi kalau guru perempuan seperti saya yang sudah berumah tangga pastikan repot..jadi yaaa itu beliau sering ngoprak ngoprak. Karena kan pak anam itu orangnya sabar jadi guru-guru jadi sungkan sendiri

4. Apakah anda di libatkan dalam tugas kepala madrasah?

Selama ini saya dilibatkan berhubungan dengan penerimaan bantuan operasional madrasah dari kemenag kabupaten dan supervise pengawas PAI, dan berhubungan dengan keuangan madrasah

5. Upaya apa saja yang diberikan oleh kepala madrasah kepada semua guru dalam meningkatkan kompetensi guru ada di madrasah ini?

Yaitu formal yakni mengadakan rapat rutin mengikutkan pelatihan, diklat dan seminar guru, studi kelompok antar Guru / KKG, Supervisi dan kunjungan kelas dan Mengadakan Penilaian dan saya juga mengadakan kebiasaan secara non formal yaitu kedisiplinan dan selalu memberikan motivasi

6. Apakah kepala madrasah melakukan penilaian setelah melakukan upaya peningkatan kompetensi kepada guru?
Terkadang juga melakukan penilaian berupa raport guru, atau pun buku kerja guru untuk menilai guru mulai dari kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, profesional)
7. Apakah anda sudah puas dengan upaya peningkatan kompetensi yang sudah diberikan oleh kepala madrasah?
Sudah bagus namun perlu ditingkatkan kembali guna kedepan lebih baik.

Mengetahui, Wali kelas

MI Almaarif 02 singosari



Salma Nur Fahima S, Pd

6. Apakah kepala madrasah melakukan penilaian setelah melakukan upaya peningkatan kompetensi kepada guru?

Terkadang juga melakukan penilaian berupa raport guru, atau pun buku kerja guru untuk menilai guru mulai dari kompetensi (pedagogik,kepribadian,sosial,profesional)

7. Apakah anda sudah puas dengan upaya peningkatan kompetensi yang sudah diberikan oleh kepala madrasah?

Sudah bagus namun perlu ditingkatkan kembali guna kedepan lebih baik.

Mengetahui, Wali kelas

MI Almaarif 02 singosari



Salma Nur Fahima S,Pd



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana Nomor 50 Malang, Telepon 0341-552398, Faksimile 0341-552398

BUKTI KONSULTASI

Nama : Nurul Akhyar
NIM : 14170010
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MI Al-Maarif 02 Singosari Malang.
Dosen Pembimbing : Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I

No.	Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1.	19-12-2017	Konsultasi BAB I, II, & III	
2.	09-01-2018	Konsultasi Revisi BAB I, II, & III	
3.	22-01-2018	Revisi & ACC Proposal	
4.	20-04-2018	Konsultasi BAB IV, V, & VI	
5.	02-05-2018	Konsultasi Revisi BAB IV, V, & VI	
6.	03-05-2018	Konsultasi Revisi BAB I-VI	
7.	23-05-2018	Konsultasi Keseluruhan	
8.	30-05-2018	ACC Keseluruhan	

Malang, 30 Mei 2018

Mengetahui,
Ketua Jurusan MPI

Dr. H. Mulyono, M.A
NIP. 196606262005011003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
[http:// fitk.uin-malang.ac.id](http://fitk.uin-malang.ac.id). email : fitk@uin_malang.ac.id

Nomor : 1533 /Un.03.1/TL.00.1/05/2018
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

09 Mei 2018

Kepada
Yth. Kepala MI Al-Maarif 02 Singosari Malang
di
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Nurul Akhyar
NIM : 14170010
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester - Tahun Akademik : Genap - 2017/2018
Judul Skripsi : Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI Al-Ma'arif 02 Singosari Malang
Lama Penelitian : Mei 2018 sampai dengan Juli 2018 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.





YAYASAN PENDIDIKAN ALMAARIF SINGOSARI

SK Menkumham No. : AHU-0003189.AH.01.04 Tahun 2015 - jo Akta Notaris E.H. Wijaya, SH. No. 77 Tahun 1978

MADRASAH IBTIDAIYAH ALMAARIF 02

TERAKREDITASI "A"

Jl. Masjid 33, Telp. (0341) 451542 Singosari Malang 65153 e-mail : mia02sgs@gmail.com

VSM : 111235070219

NPSN : 607152

SURAT KETERANGAN

Nomor : 97 / D.I.16 / M2 / K / V / 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah dari :

Nama Sekolah : MI Almaarif 02
Nama Kepala Sekolah : KHOIRUL ANAM, S.Pd
Alamat : Jl. Masjid 33 Singosari Malang

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : **NURUL AKHIYAR**
NIM. : 14170010
Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang.

Telah melakukan penelitian tentang Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI Almaarif 02 Singosari Malang. Mulai Mei 2018 sampai dengan Juli 2018. (tiga bulan).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Malang, 30 Mei 2018

Kepala Madrasah,



KHOIRUL ANAM, S.Pd.

DOKUMENTASI-DOKUMENTASI

Struktur Organisasi MI Almaarif 02 Singosari Malang

- 8. Pembina YPA : Prof.DR.KH.M.Tholhah Hasan**
- 9. Ketua YPA : H. Asj'ari Sarbani, SH**
- 10. Kepala Sekolah : Khoirul Anam, S.Pd**
- 11. Wakil Kepala Madrasah : Moh. Kholili, S.Pdl**
- 12. Komite Madrasah : Abdul Kadir Hamid, SH**
- 13. Bagian Urusan**
- K. Ka Tata Usaha : Muhammad Sholeh, S.Pd**
- Staf TU : Adi Susanto, S.Pdl**
- L. Bendahara : Salma Nur Fahimmah, S.Pt**
- M. Sarana Prasarana : Muhammad Ishom, S.Pd**
- N. Kesiswaan : Fatih Fuaidin, SH**
- O. Perpustakaan : 1. Widhianik, S.Pdl**
- 2. Yuyun Nailufar, S.Pdl**
- P. UKS : Bawon Masrifah, S.Pdl**
- Q. Laboratorium : Lilik Fauziah, S.Pd**
- R. Dana Sosial : Nikmah Kamalia, S.Pd**
- S. Tabungan Siswa : 1. Widhianik, S.Pdl (4 – 6)**
- 2. Nikmah Kamalia, S.Pd(1-3)**
- T. Koperasi : 1. Saiful Nadlir, S.Pdl**
- 2. Mufidah**
- 3. Asfiyah**
- 14. Kebersihan : Suminto**



KALENDER PENDIDIKAN
YAYASAN PENDIDIKAN ALMARIF SINGOSARI
 TAHUN PELAJARAN 2017/2018

JULI/TANGGAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
JULI 2017	LS2	A	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	A	PDB	PDB	PDB	PDB	PDB	PDB	A	1	2	3	4	5	6	A	7	8	9	10	11	12	A	
AGUSTUS 2017	14	15	16	17	18	A	19	20	21	22	23	24	A	25	26	27	LHB	28	29	A	30	31	32	33	34	35	A	36	37	38
SEPTEMBER 2017	LHB	LHB	A	40	41	42	43	44	45	A	46	47	48	49	50	51	A	52	53	54	KHBI	KHBI	55	A	56	57	58	59	60	61
OKTOBER 2017	A	62	63	64	65	66	67	A	68	69	70	71	72	73	A	74	75	76	77	78	79	A	LS1	80	81	82	83	84	A	85
NOPEMBER 2017	87	88	89	90	A	91	92	93	94	95	96	A	97	98	99	100	101	102	A	103	104	105	106	107	108	A	109	110	111	112
DESEMBER 2017	LHB	LHB	A	113	114	115	116	117	118	A	119	120	121	122	123	124	A	LS1	LS1	LS1	LS1	LS1	LS1	A	LS1	LS1	LS1	LS1	LS1	LS1

SEMESTER II

ANUARI 2018	LHB	1	2	3	4	5	A	6	7	8	9	10	11	A	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
FEBRUARI 2018	27	28	29	A	30	31	32	33	34	35	A	36	37	38	39	LHB	40	A	41	42	43	44	45	46	A	47	48	49		
MARET 2018	50	51	52	A	53	54	55	56	57	58	A	59	60	61	62	63	LHB	A	64	65	66	67	68	69	70	A	71	72	73	
APRIL 2018	A	75	76	77	78	79	80	A	81	82	83	84	LHB	LHB	A	85	86	87	88	89	90	A	91	92	93	94	95	96	A	
MAY 2018	LHB	98	99	100	101	A	104	104	105	LHB	106	107	A	108	109	LHB	LHB	A	110	A	111	112	113	114	115	116	A	117	LHB	
JUNI 2018	LHB	EF	A	118	119	120	121	122	122	A	LHR	LHR	LHR	LHR	LHR	LHB	LHB	A	LHR	LHR	LHR	LHR	LHR	LHR	LHR	LHR	LHR	LHR	LHR	
JULI 2018	A	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	A	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	A	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	A

KETERANGAN

- A** = Libur Hari Ahad
- LHB** = Libur Hari Besar
- EF** = Efektif Fekulatif
- LHR** = Libur Hari Raya
- KHBI** = Muharram 1439 H & Hari sanji
- LS1** = Libur Semester 1
- LS2** = Libur Semester 2
- Semester I : 124 hari
- Semester II : 122 hari

LIBUR HARI BESAR

- 17 Agustus 2017 : Proklamasi Kemerdekaan RI
- 1 September 2017 : Hari Raya Idul Adha
- 21 September 2017 : Tahun Baru Hijriyah 1439 H
- 22 Oktober 2017 : Hari Santri
- 1 Desember 2017 : Maulid Nabi Muhammad SAW
- 25 Desember 2017 : Hari Raya Natal
- 1 Januari 2018 : Tahun Baru Masehi
- 16 Februari 2018 : Tahun Baru Imlek 2569
- 17 Maret 2018 : Hari Raya Nyepi 1940
- 30 Maret 2018 : Wafat Isa Al Masih
- 13 April 2018 : Isra' Mi'roj 1439 H
- 1 Mei 2018 : Hari Buruh Internasional
- 10 Mei 2018 : Kenakalan Isa Al-masih
- 29 Mei 2018 : Hari Raya Waisak 2572
- 1 Juni 2018 : Hari Lahir Pancasila
- 15-16 Juni 2018 : Hari Raya Idul Fitri 1439 H

LPP = Libur Permulaan Pusa

HSN = Hari Santri Nasional

LHSN = Libur Hari Santri



FOTO-FOTO KEGIATAN



Wawancara dengan Kepala Madrasah MI



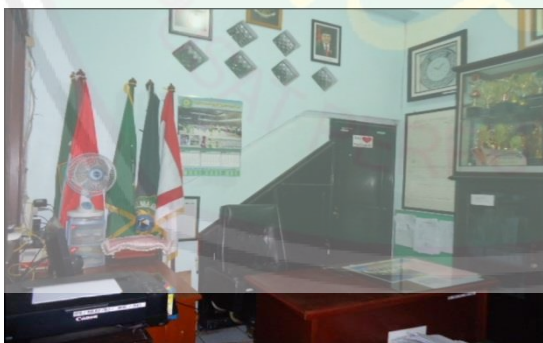
Wawancara Guru Kelas



Pembinaan guru dan staff oleh Yayasan



Kegiatan Hari besar islam



Ruang Kepala Madrasah



Workshop K13 Guru MI



Sosialisasi Penerimaan bantuan beasiswa



Penerima bantuan MI



**Pembagian Rapot MI Almaarif 02 Singosari`
Kelas/Pelajar**



Penobatan Bintang



Upacara hari amal bakti Depag



Muwaddah dan HBH 1438 H



Kegiatan Drum Band Oleh siswa siswi



Halaman MI Almaarif 02 singosari



Halaman MI Almaarif 02 singosari



Gedung MI Almaarif 02 singosari



Penyerahan hewan qurban wali murid



Kegiatan Drum Band



Ziarah wali oleh siswa siswi kelas 6



Tamasya siswa siswi



Kegiatan Outbond Pramuka

BIODATA MAHASISWA



- Nama Lengkap : Nurul Akhyar
- NIM : 14170010
- Tempat Tanggal Lahir : Malang, 30 Agustus 1996
- Fak./Jur./Prog. Studi : FITK/Manajemen Pendidikan Islam
- Tahun Masuk : 2014
- Alamat (Asal) : Jl. Mondoroko Gg. I No.42 Singosari Malang
- Alamat (Sekarang) : Jl. Mondoroko Gg. I No.42 Singosari Malang
- Contact Person : 085 785 612 045
- Riwayat Pendidikan :
- a. Pendidikan Formal :
 - TK Almaarif Singosari
 - SD Islam Almaarif 02 Singosari
 - Mts Almaarif 01 Singosari
 - MA Almaarif Singosari
 - SI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
 - b. Pendidikan Non Formal :
 - Pesantren Ilmu Alqur'an Singosari-Malang
 - Ma'had Sunan Ampel al-A'ly (MSAA) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
 - Pogram Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
 - Pogram Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang