

**KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN STANDAR PROFESIONALISME GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 1 KAPUAS**



Oleh:

AHMAD MULYADI

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKARAYA
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
1441 H/2020 M**



KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN STANDAR PROFESIONALISME GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 1 KAPUAS

T E S I S

Diajukan Melengkapi dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKARAYA
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
1441 H/2020 M



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
PASCASARJANA**

Jl. G. Obos Komplek Islamic Centre Palangka Raya, Kalimantan Tengah, 73111
Telp. 0536-3226356 Fax. 3222105 Email :
iainpalangkaraya@kemenag.go.id.
Website : <http://pasca.iain-palangkaraya.ac.id>.

NOTA DINAS

Judul Tesis : KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN STANDAR
PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI 1 KAPUAS

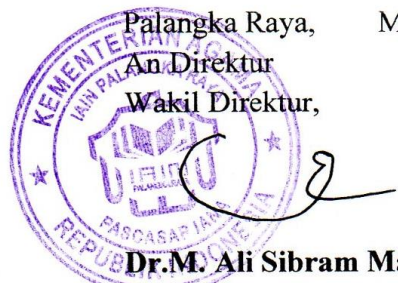
Ditulis Oleh : AHMAD MULYADI

NIM : 18013205

Prodi : MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
(MMPI)

Dapat diajukan untuk diujikan di depan penguji Program Pascasarjana IAIN Palangka Raya pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI).

Palangka Raya, Maret 2020
An Direktur
Wakil Direktur,



Dr.M. Ali Sibram Malisi, M.Ag
NIP. 19740423 200112 1 002

PERSETUJUAN

Judul Tesis : KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN STANDAR
PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH
NEGERI 1 KAPUAS

Ditulis Oleh : AHMAD MULYADI

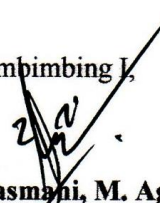
NIM : 18013205

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
(MMPI)

Dapat disetujui untuk diujikan di depan penguji Program Pascasarjana IAIN
Palangka Raya pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
(MMPI).

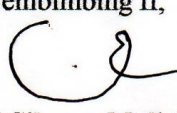
Palangka Raya, Desember 2019

Pembimbing I,

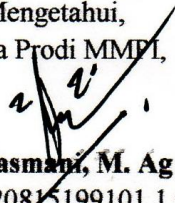

Dr. Jasmani, M. Ag
NIP. 19620815199101 1 001

Menyetujui,

Pembimbing II,


Dr. M. Ali Sibram Malisi, M. Ag
NIP. 19740423 200112 1 002

Mengetahui,
Ketua Prodi MMPI,


Dr. Jasmani, M. Ag
NIP. 19620815199101 1 001

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN STANDAR PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 1 KAPUAS Oleh Ahmad Mulyadi NIM 18013205 telah dimunaqasyahkan oleh Tim Munaqasyah Tesis Pascasarjana Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Kamis,

Tanggal : 24 Rajab 1441 H/ 19 Maret 2020

Palangka Raya, 31 Maret 2020

Tim Penguji:

1. Dr. Elvi Soeradji, M.HI
Ketua Sidang

(.....)

2. Dr. Hj. Zainap Hartati, M.A.
Penguji Utama

(.....)

3. Dr. Jasmani, M.Ag
Penguji I

(.....)

4. Dr. M. Ali Sibram Malisi, M.Ag
Penguji II/ Sekretaris Sidang

(.....)

Direktur

Pascasarjana IAIN Palangka Raya,



(.....)

Dr. H. Normuslim, M.Ag
NIP. 196504291991031002

ABSTRAK

Ahmad Mulyadi, 2020 Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Standar Profesionalisme Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas

Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah merupakan suatu ilmu dan seni yang dimiliki oleh manusia dalam upaya memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya yang lain dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, yang dilakukan secara efektif dan efisien dengan melibatkan seluruh anggota secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: 1) Bagaimana Kemampuan konseptual Kepala Madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas? 2) Bagaimana Kemampuan membangun relasi kepala madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas?

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subyek penelitian ini adalah kepala madrasah, guru, dan staf tata usaha. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode pengamatan atau observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data dengan teknik triangulasi sumber. Teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan verifikasi (menarik kesimpulan)

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah *pertama* kompetensi kepala madrasah dalam kemampuan konseptualnya dalam meningkatkan standar profesionalisme guru adalah sebagai berikut 1) Pelaksanaan pelatihan Kurikulum di tiap semesternya, 2) KKG yang dilaksanakan oleh guru mata pelajaran di setiap awal tahun ajaran baru, 3) Workshop bagi perwakilan guru, 4) Diskusi dengan kepala madrasah dan saling bertukar pandangan dengan guru-guru dalam penggunaan IT, dan 5) Mendorong para guru untuk dapat melanjutkan jenjang studi. *kedua* kompetensi kepala madrasah dalam kemampuan membangun relasi dalam meningkatkan standar profesionalisme guru yaitu 1) Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama dengan sesama tenaga kependidikan dan kepada pihak lain. 2) Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. 3) Mendorong keterlibatan atau pengorganisasian seluruh tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di madrasah.

Kata kunci : Manajerial, Profesionalisme, Madrasah

ABSTRACT

Ahmad Mulyadi , 20 20 Managerial Competence of Madrasah Head in Improving Teacher Professionalism Standards in Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas

Managerial Competence Madrasah Head is a science and art that is owned by humans in an effort to utilize human resources (HR) and other resources in planning, organizing, implementing and controlling activities, which are carried out effectively and efficiently by involving all members effectively to achieve predetermined goals. This research is intended to answer the problem: 1) How is the conceptual ability of Madrasah Head in raising the professionalism standards of teachers in Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas? 2) How is the ability to build the relationship between the headmaster of madrasahs in raising the standard of teacher professionalism in the State Islamic Senior High School 1 Kapuas?

This research uses a qualitative method with a descriptive approach. The subjects of this study were the madrasa headmaster, teachers, and administrative staff. Data collection methods in this study are the method of observation or observation, interviews and documentation. Data validity checking technique with source triangulation technique. Data analysis techniques with data reduction, data presentation and verification (drawing conclusions)

The results obtained from this study are the first competency of madrasah principals in their conceptual abilities in improving teacher professionalism standards as follows 1) Implementation of curriculum training in each semester, 2) KKG conducted by subject teachers at the beginning of each new school year, 3) Workshop for teacher representatives, 4) Discussion with the headmaster of madrasahs and exchanging views with teachers in the use of IT, and 5) Encouraging teachers to be able to continue their studies. the second is the competency of the madrasah head in the ability to build relationships in improving teacher professionalism standards, namely 1) Empowering education staff through collaboration with fellow education staff and to other parties. 2) Providing opportunities for education staff to improve their profession. 3) Encourage the involvement or organization of all education personnel in every activity in the madrasa.

Keywords: Managerial, Professionalism, Madrasa

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ

وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

Segala Puji ke hadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat, Nikmat, Taufik dan Hidayah-Nya, sehingga dapat diselesaikannya Tesis yang berjudul “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Standar Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas”. Tesis ini diajukan sebagai bagian dari tugas dalam rangka menyelesaikan studi di Program Magister Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.

Proses penulisan Tesis ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, masukan dan dorongan dari berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam bagian ini. Oleh karena itu secara khusus penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Khairil Anwar, M. Ag, selaku Rektor IAIN Palangkaraya yang telah memimpin dengan bijak.
2. Bapak Dr. H. Normuslim, M.Ag, selaku direktur Pascasarjana yang banyak memberikan masukan dan arahan.
3. Bapak Dr. Jasmani, M. Ag, selaku Ketua Prodi MPI Pascasarjana dan Selaku Pembimbing 1 yang selalu meluangkan waktu untuk penulis, dengan sabar dan ramah dalam membimbing.
4. Bapak Dr. M.Ali Sibram Malisi, M.Ag, selaku Pembimbing II yang banyak memberikan motivasi dan semangat.
5. Bapak dan ibu dosen Pascasarjana yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis.

6. Tenaga administrasi IAIN Palangka Raya yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan.
7. Rekan-rekan mahasiswa pascasarjana MPI angkatan 2018 khususnya yang selalu membantu memberikan solusi atas kesulitan penulis.
8. Kepala Madrasah MIN 1 Kapuas beserta staf yang telah banyak memberikan informasi yang penulis butuhkan.
9. Ibu, Istri serta anak-anakku tersayang yang selalu memberi dukungan, berupa do'a dan motivasi serta semangat kepada penulis.

Akhirnya penulis menyadari masih banyak kekurangan, kelemahan, dan kesalahan. Oleh karena itu bimbingan, saran dan kritik penulis harapkan demi perbaikan Tesis ini menjadi lebih baik lagi. Akhirnya harapan penulis semoga Tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca umumnya, Aamiin.

Palangka Raya, Maret 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Lembar Logo	ii
Halaman Judul	iii
Nota Dinas.....	iv
Lembar Persetujuan	v
Lembar Pengesahan	vi
Abstrak	vii
Abstract	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi.....	xi
Pernyataan Orisinalitas.....	xiv
Motto.....	xv
Persembahan	xvi
Pedoman Transliterasi Arab – Latin	xvii
Daftar Tabel	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kerangka Teori	11
1. Kompetensi Manajerial.....	11
2. Kepala Madrasah	20
3. Standar Nasional Pendidikan.....	28
4. Profesionalisme	47

5. Manajerial kepala Madrasah dalam Meningkatkan Standar Profesionalisme Guru	55
B. Penelitian Terdahulu	78

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian	84
B. Data dan Sumber Data.....	85
C. Teknik Pengumpulan Data	87
D. Teknik Analisis Data	94
E. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	96

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Tentang Lokasi Penelitian	101
1. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kabupaten Kapuas.....	101
2. Keadaan Guru, Karyawan dan Siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas	103
3. Visi dan Misi Ibtidaiyah Negeri (MIN) 1 Kapuas Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah	106
B. Penyajian Data.....	108
Kemampuan Konseptual Kepala Madrasah dalam meningkatkan Standar Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas	108
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	119

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan.....	126
B. Rekomendasi	127

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi

Lampiran 2 Pedoman wawancara

Lampiran 3 Catatan Lapangan Hasil Observasi

Lampiran 4 Catatan Lapangan Hasil Wawancara

Lampiran 5 Dokumentasi Pendukung (Foto dan Dokumen)

Lampiran 6 Hasil Analisis Data



PERNYATAAN ORISINALITAS

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Standar Profesionalisme Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas”, adalah benar karya saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran maka saya siap menanggung resiko atau sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palangkaraya, Maret 2020

Yang membuat pernyataan,



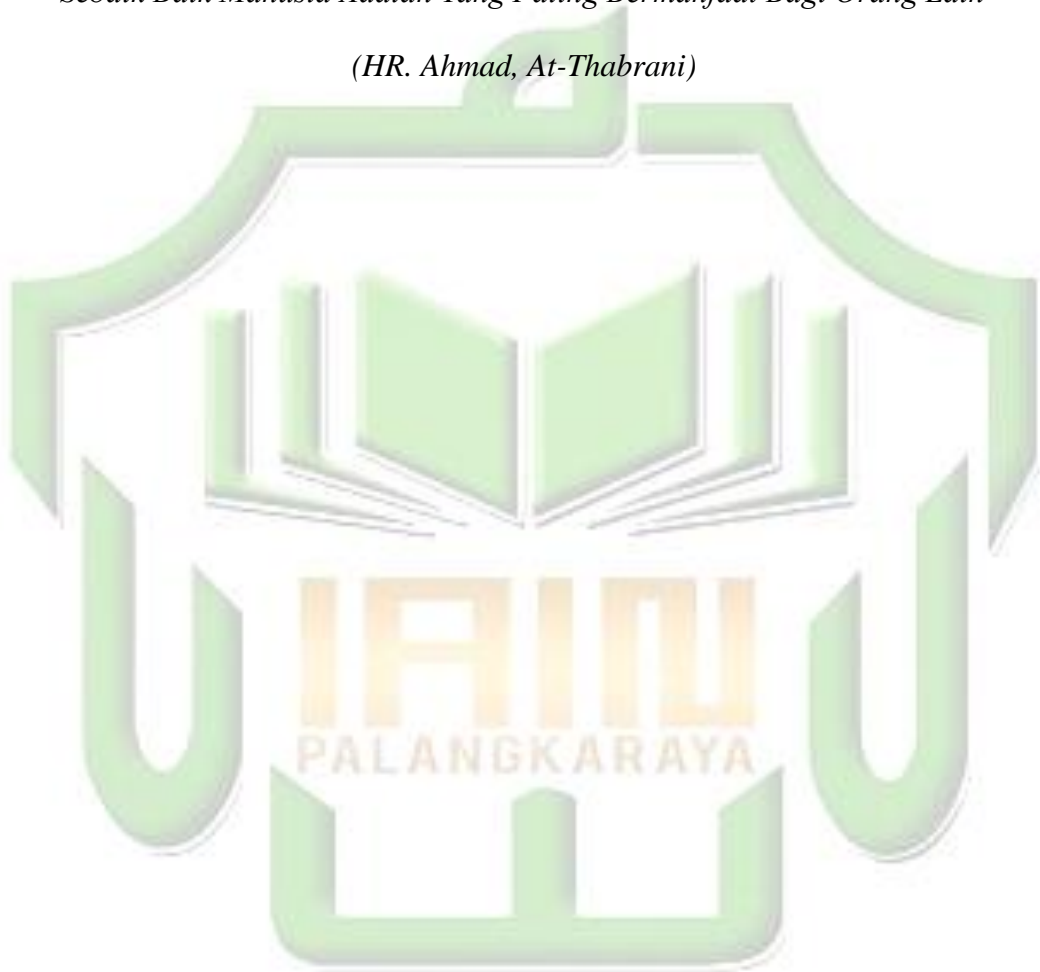
AHMAD MULYADI
NIM. 18013205

MOTTO

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik Baik Manusia Adalah Yang Paling Bermanfaat Bagi Orang Lain”

(HR. Ahmad, At-Thabrani)



PERSEMBAHAN

Sujud syukur kupersembahkan kepadaMu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. atas takdirMu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi suatu keberkahan yang selalu mendatangkan kebaikan dalam setiap langkah kehidupan ini dalam meraih cita-cita saya dalam mencapai kebahagiaan fiddunya wal ukhra

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk, . Ayahanda Alm.M.Zaini Umar sebagai sosok inspirasi dan kedahsyatan do'a beliau yang menghantarkan saya berhasil dalam menghadapi segala kebaikan dan cobaan dalam kehidupan ini . Lalu teruntuk Bunda Hj. Muliani terima kasih juga atas limpahan doa yang tak berkesudahan. Serta segala hal yang telah Bunda lakukan, semua yang terbaik. Demikian juga buat mertua saya Ayahanda alm. H.Abdul Hamid dan Ibunda alm. Hj. Siti Saniah yang selama beliau hidup selalu memberikan dukungan dengan penuh ikhlas dan sabar dalam menerima saya apa adanya.

Terima kasih juga kepada Istri tercinta dan terkasih Arbainah yang selalu mendukung sepenuhnya, terkadang berat tetapi dengan penuh keikhlasan dan kesabaran semuanya mampu dilalui dengan baik demikian juga terima kasih kepada anak-anak saya Nadia Khairunnida, Muhammad Ziyad, Muhammad Abidzar Anshari dan Nurintan Afifa Nahda yang merupakan sumber motivasi dan penyemangat kehidupan ini.

Terima kasih selanjutnya untuk kakak-kakak saya yang luar biasa, dalam memberi dukungan dan doa yang tanpa henti. H. Ahmadi, Jamilah dan Analiah dan adik saya M.Ali Sibram Malisi yang selama ini sudah menjadi saudara sekaligus sahabat bagi saya. Kalian adalah tempat saya berlari ketika saya merasa tidak ada yang memahami di luar rumah.

Ucapan terima kasih ini saya persembahkan juga untuk seluruh teman-teman saya di Pasca sarjana Prodi MMPI angkatan 2018 IAIN Palangka Raya. Terima kasih untuk memori yang kita rajut setiap harinya, atas tawa yang setiap hari kita miliki, dan atas solidaritas yang luar biasa. Sehingga masa kuliah selama ini menjadi lebih berarti. Semoga saat-saat indah itu akan selalu menjadi kenangan yang paling indah.

Terima kasih atas semuanya, semoga Tuhan senantiasa membalas setiap kebaikan kalian. Serta kehidupan kalian semua juga dimudahkan dan diberkahi selalu oleh Allah SWT

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

N o	Huru f Arab	Huru f Latin	Keterangan
1	ا		tidak dilambangkan
2	ب	B	be
3	ت	T	te
4	ث	Ts	tedengan es
5	ج	J	je
6	ح	<u>H</u>	ha dengangarisbawah
7	خ	Kh	kadengan ha
8	د	D	de
9	ذ	Dz	de denganzet
10	ر	R	er
11	ز	Z	zet
12	س	S	es
13	ش	Sy	esdenganye
14	ص	<u>S</u>	esdengangarisbawah
15	ض	<u>D</u>	d dengangarisbawah
16	ط	<u>T</u>	tedengangarisbawah
17	ظ	<u>Z</u>	zetedengangarisbawah
18	ع	‘	komaterbalik di atashadapkanan

19	غ	Gh	gedengan ha
20	ف	F	ef
21	ق	Q	ki
22	ك	K	ka
23	ل	L	el
24	م	M	em
25	ن	N	en
26	و	W	we
27	ه	H	ha
28	ء	,	Apostrof
29	ي	Y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal (monoftong) dan vokal rangkap (diftong), serta madd.

a. Vokal tunggal (monoftong)

No	Huruf Arab	Huruf Latin	Keterangan
1	اَ	A	<i>Fathah</i>
2	اِ	I	<i>Kasrah</i>
3	اُ	U	<i>dammah</i>

b. Vokal rangkap (diftong)

No	Huruf Arab	Huruf Latin	Keterangan
1	اِي	Ai	a dengan i
2	اُو	Au	a dengan u

Contoh : كَتَبَ : *kataba* فعل : *fa'ala*

c. **Vokal panjang (madd)**

No	Huruf Arab	Huruf Latin	Keterangan
1	اِي	Â	a dengantopi di atas
2	يِي	Î	i dengantopi di atas
3	وُو	Û	u dengantopi di atas

Contoh: قال : *qâla* رمى : *ramâ*

3. **Tamarbûtah**

Ta marbûtah ini diatur dalam tiga katagori:

- huruf *ta marbûtah* pada kata berdiri sendiri, huruf tersebut ditransliterasikan menjadi /h/, misalnya: محكمة menjadi *mahkamah*.
- jika huruf *tamarbûtah* diikuti oleh kata sifat (na'at), huruf tersebut ditransli-terasikan menjadi /h/ juga, misalnya: المدينة المنورة menjadi *al-madînah al-munawarah*.
- Jika hurup *tamarbûtah* diikuti oleh kata benda (ism), huruf tersebut ditransliterasikan menjadi /t/ misalnya: روضة الأطفال menjadi *raudat al-atfâl*.

4. **Syaddah (Tasydîd)**

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh: رَّبَّنَا : *nazzala* نَزَّلَ : *rabbanâ*

5. **Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال. Namun, dalam transliterasi menjadi /al-/ baik yang diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*, misalnya

: الفيل (*al-fil*), الوجود (*al-wujûd*), dan الشمس (*al-syams* bukan *asy-syams*)

6. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila *hamzah* itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تأخذون : *ta'khudzuna*

النَّوْء : *an-nau'*

أكل : *akala*

إنَّ : *inna*

7. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang (artikel), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya, seperti: al-Kindi, al-Farabi, Abu Hamid al-Ghazali, dan lain-lain (bukan Al-Kindi, Al-Farabi, Abu Hamid Al-Ghazali). Transliterasi ini tidak disarankan untuk dipakai pada penulisan orang yang berasal dari dunia nusantara, seperti Abdussamad al-Palimbani bukan Abd al-Shamad al-Palimbani.

8. Cara Penulisan Kata

Setiap kata, baik kata kerja (*fi'il*), kata benda (*ism*), maupun huruf (*harf*) ditulis secara terpisah.

Contoh:

الخلفاء الراشدين : al-Khulafa al-Rasyidin

صلة الرحم : silat al-Rahm

الكتب الستة : al-Kutub al-Sittah



DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1 Cakupan Kelompok Mata Pelajaran	38
2. Tabel 2.2 Alokasi Waktu Pada Kalender Pendidikan	40
3. Tabel 2.3 Penelitian yang relevan persamaman dan perbedaan.....	80
4. Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	85
5. Tabel 4.1 Periodisasi kepemimpinan kepala madrasah ibtidaiyah Negeri 1 Kapas.....	102
6. Tabel 4.2 Keadaan Guru dan Karyawan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapas Kecamatan Selat Kabupaten Kapas Tahun Pelajaran 2019-2020	103
7. Tabel 4.3 Keadaan Siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapas Kecamatan Selat Kabupaten Kapas Tahun Pelajaran 2019-2020	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹ Tujuan pendidikan ialah meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dimana salah satu usahanya melalui proses belajar mengajar di sekolah/madrasah. Upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan terlihat dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS). Bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreati, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung.²

Salah satu upaya pemberdayaan yang menjadikan warga negara Indonesia sebagai manusia yang berkualitas dalam bidang pendidikan adalah melakukan pemberdayaan kepala madrasah. Hal ini karena kepala madrasah merupakan motor penggerak bagi sumber daya madrasah terutama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Begitu besarnya peranan kepala madrasah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan madrasah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepala madrasah itu sendiri.

¹Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013, h. 15.

²Direktorat Jendral Pendidikan Islam, *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan Nasional*, Departemen Agama RI, 2006, h.8-9

Paradigma pendidikan yang memberikan kewenangan luas kepada madrasah dalam mengembangkan berbagai potensinya memerlukan peningkatan kemampuan kepala madrasah dalam berbagai aspek manajerialnya, agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang diemban sekolahnya³. Madrasah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena madrasah merupakan suatu organisasi yang mana terdiri dari beberapa dimensi yang satu dengan yang lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan yang bersifat unik maksudnya adalah madrasah sebagai suatu organisasi yang mempunyai ciri-ciri yang khas yang tidak dipunyai oleh organisasi-organisasi yang lain seperti terjadinya proses belajar mengajar. Sehubungan dengan sifat yang kompleks dan unik tersebut maka madrasah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi dan keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah.

Kepala sekolah yang berhasil adalah mereka yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.⁴

Kepala sekolah/madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan

³E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks MenyukkseskanMBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003, h. 24.

⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, h.81.

proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid/ peserta didik yang menerima pelajaran.⁵

Kepala madrasah adalah jabatan pemimpin yang didasarkan atas pertimbangan, yang ditentukan melalui prosedur dan persyaratan tertentu, contohnya latar belakang pendidikan, usia, pangkat, dan lain-lain yang sesuai dengan Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.

Berkaitan dengan pentingnya peranan kepala madrasah dalam menggerakkan kehidupan sekolah dalam mencapai tujuan seperti yang tercantum di atas. Maka ada tiga hal yang perlu diperhatikan yaitu: (1) Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah, (2) Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka (para tenaga pendidik) demi keberhasilan sekolah, serta (3) memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.⁶

Madrasah selain dibutuhkan seorang pemimpin yang berkompeten dan profesional juga dibutuhkan guru yang kompeten dan profesional, sebab pencapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada guru sebagai pemegang peran sentral dalam proses belajar mengajar yang mana guru berinteraksi langsung dengan siswa. Sehingga kinerja guru harus terus ditingkatkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mengemban amanat pendidikan seperti yang telah tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Upaya dan strategi yang berkesinambungan harus

⁵*Ibid*, h. 83.

⁶Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2008, h. 82.

dilakukan dengan baik agar kinerja guru terus meningkat dan mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan. Suroso mengungkapkan bahwa guru merupakan komponen pendidikan yang turut mempunyai andil penting dalam penyelenggaraan pendidikan.⁷ Kontribusi dan inovasi dalam sistem pendidikan tidak akan terwujud bila guru yang selama ini menjadi tombak utama dalam mencerdaskan anak bangsa tidak diberdayakan dan dianggap komponen yang tidak penting. Oleh karenanya, kinerja guru yang tinggi niscaya menjadi salah satu kunci untuk keberhasilan pendidikan. Kinerja Guru yang juga terkait dengan profesionalisme ini tentu juga terkait dengan Sumber Daya Manusia yang rendah, sarana prasarana pembelajaran, rendahnya jaminan kesejahteraan guru dan kemerdekaan untuk mengembangkan diri yang masih terpasung dan motivasi kerjanya sehingga turut serta mempengaruhi tingkat atau skala kinerjanya.⁸

Pada umumnya kepala madrasah di Indonesia belum dapat dikatakan sebagai manajer profesional, karena pengangkatannya tidak didasarkan pada kemampuan dan pendidikan profesional, tetapi lebih pada pengalaman menjadi guru. Hal ini juga disinyalir oleh laporan Bank Dunia bahwa salah satu penyebab menurunnya mutu pendidikan persekolahan di Indonesia adalah kurang profesionalnya kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di

⁷Suroso, *In Memoriam Guru Membangkitkan Ruh-Ruh Pencerdasan*, Yogyakarta: Jendela, 2002, h.

⁸Fayruzah El-Faradis, “*Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiyah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura*”, Tesis

tingkat lapangan.⁹ Disamping itu, dari data Depdiknas menyatakan bahwa 250.000 kepala sekolah di seluruh tanah air, lebih dari 70% tercatat memiliki dua sisi kelemahan yaitu manajerial dan dan supervisi. Direktur Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan mengungkapkan kelemahan tersebut dikarenakan pada sejumlah daerah penunjukan kepala sekolah berdasarkan penunjukkan saja. Menyadari hal tersebut maka kompetensi manajerial dan supervisi merupakan kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah.¹⁰ Sedangkan hasil penelitian yang disampaikan direktur tenaga kependidikan dalam ToT Fasilitator Calon Kepala Sekolah dan Pengawas Tanggal 6 Februari 2009 menunjukkan bahwa dari lima kompetensi kepala sekolah (kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi sosial dan kewirausahaan) ternyata menunjukkan dua kompetensi kepala sekolah yaitu kompetensi manajerial (0,47) dan supervisi (0,40) kepala sekolah masih lemah.¹¹

Terkait dengan kompetensi manajerial kepala madrasah dan merujuk pada Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang kompetensi kepala sekolah, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain penyusunan rencana sekolah, mengembangkan organisasi sekolah, memberdayakan sumber daya sekolah secara optimal, mengembangkan organisasi sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah

⁹Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003, h. 42.

¹⁰Ummamah, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru MAN Se-Kabupaten Malang*, Malang: UIN Press 2009, Tesis, t.d., h. 9.

¹¹Nurtanio Agus P, "*Strategi Mengembangkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*", t.dt., h. 11

yang kondusif dan inovatif, kemampuan mengelola guru dan staf, sarana dan prasarana, hubungan sekolah dengan masyarakat, pengembangan kurikulum, keuangan sekolah yang akuntabel, transparan dan efisien, ketatausahaan sekolah, sistem informasi dalam mendukung program dan pengambilan keputusan, kemampuan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah, serta adanya monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program sekolah dengan prosedur yang tepat.¹²

Keberhasilan suatu madrasah banyak ditentukan oleh peran seorang guru dan kepala madrasah, meskipun keberhasilan kinerja guru juga sangat ditentukan oleh beberapa faktor yang lainnya. Salah satu faktor yang berperan terhadap kinerja guru adalah kemampuan manajerial kepala madrasah sebagaimana hasil penelitian Gemnafle dalam Umamah yang menyimpulkan bahwa kompetensi manajerial memberikan kontribusi 33,79% terhadap kinerja guru, lebih lanjut disimpulkan bahwa terdapat jalur hubungan kausal langsung yang cukup signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru dalam mengajar pada SMU Negeri dan Swasta di Sulawesi Tenggara.¹³

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas

¹²Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah.

¹³Umamah, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru MAN Se-Kabupaten Malang*, Malang: UIN Press, 2009, Tesis, t.d., h. 11.

pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula. Guru sampai saat ini masih dianggap eksis, sebab sampai kapanpun posisi/peran guru tidak akan bisa digantikan sekalipun dengan mesin canggih. Karena tugas guru menyangkut pembinaan sifat mental manusia yang menyangkut aspek-aspek yang bersifat manusiawi yang unik dalam arti berbeda satu dengan yang lain.

Rumusan atau sistem pendidikan di atas, dapat di pahami bahwa kepala madrasah tidak akan dapat menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinannya tanpa dukungan dan bantuan oleh guru yang mengetahui akan tugas dan fungsinya, jadi antara guru dan kepala madrasah saling melengkapi satu dengan yang lainnya. Dengan demikian, tidaklah lengkap manakala dalam sistem pendidikan di madrasah bekerja masing-masing tanpa ada saling koordinasi dan pembagian tugas yang mempunyai tujuan yang sama. Oleh sebab itu kerjasama antar keduanya menjadi poin penting bagi terlaksananya proses pembelajaran yang baik dan berkualitas di madrasah itu sendiri.

Berdasarkan pada hasil observasi yang peneliti lakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas di temukan bahwa proses kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan hasil belajar siswa berupa nilai ujian semester dan ujian nasional termasuk nilai terbaik dari Madrasah Ibtidaiyah se Kabupaten Kapuas, bahkan siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas

ini sering menjuarai lomba-lomba yang dilaksanakan di Kabupaten Kapuas, seperti lomba Maulid Habsy, se kalimantan tingkat SD/MI, olimpiadi, KSM., dan lain-lain.¹⁴ Sehingga kemudian hal akan terkait dengan kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap proses belajar yang baik dan prestasi siswa yang berkualitas. Di samping itu juga guru yang ada di madrasah ibtdaiyah ini ada beberapa guru yang di nobatkan sebagai guru berprestasi, baik tingkat provinsi sampai tingkat nasional.

Hal tersebut di atas adalah menjadi dorongan bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang kemampuan manajerial kepala madrasah dalam mengelola dan menyelenggarakan pembelajaran, sehingga madrasah ini lebih dikatakan unggul dari madrasah lainnya di kabupaten kapuas.

Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru telah dilakukan dengan baik sehingga juga akan berdampak pada meningkatnya mutu pembelajaran yang lebih baik. Kepala madrasah telah membuat konsep yang baik dalam meningkatkan standar profesionalisme guru sehingga mutu pembelajaran mengarah kepada hal yang positif. Oleh sebab itu bagaimana kecakapan Kepala Madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru dengan hasil pembelajaran yang berkulaitas dan mutu guru pun menjadi baik.

Kepala madrasah memiliki keterampilan kognitif dan keterampilan pendidikan dan pengajaran yang baik sehingga mampu meningkatkan mutu

¹⁴ Observasi tentang prestasi madrasah, 28 Oktober 2019

pembelajaran yang berkualitas. Oleh karena itu untuk menjawab hasil temuan tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Standar Profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tentang kemampuan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan profesional guru, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Kompetensi konseptual kepala madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan kompetensi konseptual kepala madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Adanya kajian ilmiah terkait dengan kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan standar profesionalisme guru.

- b. Menghasilkan temuan substantif maupun normatif, sehingga menambah wawasan baru dalam hal kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan standar profesionalisme guru

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi kepala madrasah, diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kompetensi manajerial dalam dirinya.
- b. Bagi tenaga pendidik, sebagai bahan pertimbangan untuk mengoptimalkan sarana kompetensi manajerial kepala madrasah dalam rangka peningkatan standar profesionalnya,
- c. Bagi pengelola program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di IAIN Palangka Raya Kalimantan Tengah, untuk pengembangan keilmuan mengenai kompetensi manajerial kepala madrasah yang terkait dengan standar profesionalisme guru.
- d. Bagi Kementerian Agama, untuk mengembangkan manfaat praktis mengenai kompetensi manajerial kepala madrasah yang terkait dengan peningkatan standar profesionalisme guru di lingkungan Kementerian Agama.
- e. Bagi peneliti lebih lanjut, agar dapat mengembangkan penelitiannya tentang kompetensi kepala madrasah dalam perspektif yang berbeda. Sehingga, terdapat berbagai pengayaan wacana sekaligus hasil temuan di lapangan yang mampu membangun sebuah teori baru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Kompetensi Manajerial

Menurut Mulyasa kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.¹⁵ Kompetensi ini akan menjadi dasar yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Syarat tersebut dapat ditunjukkan sebagai kemahiran, keterampilan, dan keberhasilan sebagai hasil dari tindakan, dan juga berupa sikap seperti tanggung jawab, kerja keras dan percaya diri yang juga harus ditunjukkan sebagai hasil kebenaran tindakannya baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika.

Kemudian istilah manajerial merupakan kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengelolaan. Dalam banyak kepustakaan, kata manajerial sering disebut sebagai asal kata dari *management* yang berarti melatih kuda atau secara harfiah diartikan sebagai *to handle* yang berarti mengurus, menangani, atau

¹⁵ E Mulyasa, *Standar Kompetensi Guru Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009, 26

mengendalikan. manajemen merupakan kata benda yang dapat berarti pengelolaan, tata pimpinan atau ketatalaksanaan.¹⁶

Kata manajerial dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan berhubungan dengan manajer: keterampilan yang tinggi sangat diperlukan bagi setiap pemimpin.¹⁷ Manajerial berasal dari kata manajemen, yang dalam kamus ini diartikan: penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.¹⁸

Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengelola, pengelolaan dilakukan melalui suatu proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi manajemen itu sendiri. Manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah atau organisasi yang diantaranya adalah manusia, uang, metode, materiil, mesin dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses. berarti proses.¹⁹

Malayu S. P. Hasibuan mengartikan manajemen adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.²⁰

Menurut James A.F. Stoner : Dalam bukunya *Management* mengemukakan: Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²¹

¹⁶Ulbert Silahahi, *Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori, dan Dimensi*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2002, h. 135.

¹⁷ Kamus Bahasa Indonesia/Tim Penyusun, *Kamus Pusat Bahasa*, artikel “manajemen”, Jakarta: Pusat Bahasa , 2008, h. 909.

¹⁸ *Ibid*, artikel “manajemen”, h. 910.

¹⁹Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015, h. 4.

²⁰Malayu Hasibuan, SP. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2001, h. 2

²¹ James A.F. Stoner, *Management*, 1982.

Luther Gulick, manajemen diartikan sebagai ilmu, profesi dan kiat. Karena manajemen dipandang sebagai bidang ilmu pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Follet mengatakan manajemen adalah sebagai kiat, karena manajemen mencapai sasaran dengan cara-cara mengatur orang lain dalam menjalankan tugas.

Baharudin dan Umiarso mengemukakan bahwa kata manajemen memiliki arti sebagai pengurusan, pengendalian, memimpin atau membimbing.²²

Husaini Usman mengemukakan bahwa: Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan (P3) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam arti sempit adalah manajemen sekolah/madrasah yang meliputi: perencanaan program sekolah/madrasah, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pengawas/evaluasi, dan sistem informasi sekolah/madrasah.²³

Seterusnya, Manullang menjelaskan bahwa pengertian manajemen dapat dilihat dari 3 pengertian: “Manajemen sebagai suatu proses, Manajemen sebagai suatu kolektivitas manusia dan Manajemen sebagai ilmu (science) dan sebagai seni (art)”.²⁴

Manajemen pendidikan menurut Mulyasa adalah merupakan proses pengembangan kegiatan kerjasama kelompok orang untuk mencapai pendidikan yang telah ditetapkan. Proses pengendalian kegiatan kelompok tersebut mencakup perencanaan (*planning*),

²²Baharudin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, h. 111.

²³ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013, h. 6.

²⁴ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Kelima, Jakarta: Ghalia, 2000, h. 15

pengorganisasian (*organizing*), pergerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) sebagai suatu proses untuk menjadikan visi menjadi aksi.²⁵

Lebih lanjut Mulyasa mengemukakan bahwa penataan mengandung makna mengatur, memimpin, mengelola atau mengadministrasikan sumber daya yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pembinaan.

Sumber daya terdiri dari sumber daya manusia (peserta didik, pendidik, dan pemakai jasa pendidikan), sumber belajar dan kurikulum (segala sesuatu yang disediakan lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan), serta fasilitas (peralatan, barang, dan keuangan yang menunjang kemungkinan terjadinya pendidikan).²⁶

Manajemen merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya yang ada mempunyai empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan.

Dalam proses manajemen terdapat fungsi-fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang manajer/pimpinan, yaitu : perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).²⁷

Untuk memahami istilah manajemen, pendekatan disini yang digunakan adalah pengalaman manajer, meskipun pendekatan ini mempunyai keterbatasan. Manajemen disini dilihat sebagai suatu system yang setiap komponennya menampilkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan. Manajemen merupakan suatu proses sedangkan manajer

²⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2013, h. 7.

²⁶ *Ibid*, h. 9.

²⁷ Jasmani Asf, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta, K-Media, 2007, h. 3

dikatakan sebagai suatu organisasi (orang-struktur-tugas-teknologi) dan bagaimana mengaitkan aspek yang satu dengan yang lainnya, serta bagaimana mengaturnya sehingga mencapai tujuan.

Fungsi dari *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* sebagai berikut:

- a. *Fungsi perencanaan (planning)* antara lain menentukan tujuan atau kerangka tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Ini dilakukan dengan mengkaji kekuatan dan kelemahan organisasi, menentukan kesempatan dan ancamannya, menentukan strategi, kebijakan, taktik dan program, semua itu dilakukan berdasarkan pengambilan keputusan secara ilmiah.

Kegiatan dalam Fungsi Perencanaan:

- 1) Menetapkan tujuan dan target
 - 2) Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target
 - 3) Menentukan sumber-sumber daya yang diperlukan
 - 4) Menetapkan standar/indikator keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target.
- b. *Fungsi pengorganisasian (organizing)* meliputi penentuan fungsi, hubungan dan struktur. Fungsi berupa tugas-tugas yang dibagi kedalam fungsi garis, staf dan fungsional. Hubungan terdiri dari tanggung jawab dan wewenang. Sedangkan strukturnya dapat horizontal dan vertikal. Semuanya itu memperlancar alokasi sumber

daya dengan kombinasi yang tepat untuk mengkomplementasikan rencana.

Kegiatan dalam Fungsi Pengorganisasian:

- 1) Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas, dan menetapkan prosedur yang diperlukan
- 2) Menetapkan struktur organisasi yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggungjawab
- 3) Kegiatan perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia/tenaga kerja
- 4) Kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat

c. *Fungsi penggerakan (actuating)*, adalah usaha membujuk orang melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan institusi. “Menggerakkan” berarti merangsang anggota-anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas secara antusias dan penuh semangat sebagai wujud dari kemauan yang baik. Oleh karena itu, pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam menggerakkan personel sehingga semua program kerja institusi terlaksana.²⁸

Tingkah laku pemimpinan menggerakkan organisasinya yang efektif adalah melakukan peran aktif dalam kegiatan pengembangan staf, memperbaiki unjuk kerja pengajaran, melakukan kepemimpinan

²⁸ Syaiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah & Masyarakat: Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*, Jakarta: Nimas Multima, 2005, h. 25.

pengajaran langsung pada guru, meyakinkan bahwa unjuk kerja para guru di kelas dievaluasi, dan menjadi model tokoh yang efektif.²⁹ Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pengarahan (*actuating*) adalah kemampuan pemimpin pendidikan mengarahkan semua personel institusi pendidikan untuk menyelesaikan tugas-tugas kependidikan, meningkatkan hubungan kerja antar personel, membina kerja sama, mengarahkan sumber daya organisasi, dan memberi motivasi kerja.

- d. *Fungsi pengawasan (controlling)* meliputi penentuan standar, supervise, dan mengukur penampilan/pelaksanaan terhadap standard dan memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi tercapai. Pengawasan sangat erat kaitanya dengan perencanaan, karena melalui pengawasan efektivitas manajemen dapat diukur.

Kegiatan dalam Fungsi Pengawasan dan Pengendalian :

- 1) Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan
- 2) Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan
- 3) Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target.

Dari beberapa definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni yang dimiliki oleh

²⁹ *Ibid* h. 26.

manusia dalam upaya memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya yang lain dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, atau dalam arti luas sebagai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan dengan penilaian/evaluasi yang dilakukan secara efektif dan efisien dengan melibatkan seluruh anggota secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya dalam hal membuat perencanaan, ada cara-cara yang ditawarkan oleh Rudyard Kipling seorang sastrawan Inggris sebagaimana dikutip oleh H.M. Anton Athoillah, mengatakan bahwa cara terbaik dalam membuat perencanaan adalah mengawalinya dengan pertanyaan:

- a. What, apa yang akan direncanakan?
- b. When, kapan rencana tersebut akan dilaksanakan?
- c. Where, dimana kegiatan tersebut akan dilaksanakan?
- d. How, bagaimana cara melaksanakan rencana yang dimaksudkan?
- e. Who, siapa yang akan melaksanakan rencana bersangkutan?
- f. Why, untuk apa rencana tersebut dilaksanakan, mengapa dilaksanakan?³⁰

Pertanyaan-pertanyaan tersebut secara filosofis mengungkap hakikat perencanaan dan tindakan orang yang akan melaksanakan rencana.

Pertanyaan pertama “apa” secara ontologi memberikan makna yang dalam bagi organisasi dalam menyusun sebuah rencana karena rencana dibuat didasarkan pada tujuan dan fakta-fakta yang

³⁰ H.M.Anton Athoillah, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2013, h. 106.

diharuskannya perencanaan, artinya rencana dengan prediksi yang baik untuk masa depan organisasi.

Pertanyaan kedua “bagaimana” secara epistemologi melaksanakan rencana berarti mempersiapkan semua sarana dan prasarana, fasilitas, sumber dana, dan SDM yang memadai karena hal ini berkaitan dengan metode, teknik, dan strategi pelaksanaan rencana dalam bentuk kegiatan atau aktifitas organisasi.

Pertanyaan ketiga berkaitan dengan kegunaan dan fungsi kegiatan dilaksanakan. Secara aksiologi, seluruh tindakan dan aktifitas organisasi diarahkan pada target yang telah ditetapkan sehingga seluruh kegiatan memberikan manfaat bagi organisasi, para pekerja dan manajemen itu sendiri.³¹

Pembahasan dalam penelitian ini adalah manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan profesional guru di madrasah sebagai lembaga pendidikan baik pelaksana maupun perangkat pendukungnya dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, sehingga tertata dan tercipta proses pelaksanaan yang sistematis, efisien dan produktif.

Manajerial kepala madrasah meliputi Bagaimana Kemampuan konseptual Kepala Madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru dan kemampuan membangun relasi kepala madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru di Madrasah semuanya akan di gambarkan tentang perencanaan manajerial kepala

³¹ *Ibid*, h. 107.

madrasah, pelaksanaan kompetensi manajerial kepala madrasah dan dalam rangka mengembangkan profesional guru dan tenaga kependidikan.

2. Kepala Madrasah

Peraturan Menteri Agama Nomor 29 Tahun 2014 tentang Kepala Madrasah pada pasal 1 disebutkan bahwa Kepala Madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan pada madrasah.³²

Selanjutnya pada pasal 3 disebutkan bahwa Kepala Madrasah mempunyai tugas merencanakan, mengelola, memimpin, dan mengendalikan program dan komponen pendidikan pada Madrasah berdasarkan standar nasional pendidikan,³³ yang meliputi: Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi, Standar Proses, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, dan Standar Penilaian.

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ ۖ لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ۗ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ١٦٥

Artinya:

“Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”.³⁴ (Al-An’am : 165)

³²Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 29 Tahun 2014 Pasal 1 tentang *Kepala Madrasah*.

³³ *Ibid* Pasal 3.

³⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Al-An'am [6]: 165, Bandung: Diponegoro, 2013, h. 150.

Dari ayat di atas menjelaskan, bahwa konsep memimpin dimulai dari dirinya sendiri, dan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam juga mencakup memimpin diri sendiri yakni mengarahkan dan membawa diri ke arah kebaikan. Disamping memimpin diri sendiri, juga berlaku dalam memimpin umat.

Begitupun seorang kepala sekolah yang diberi amanah oleh Allah untuk menjadi pemimpin pendidikan, hendaknya sanggup menggali makna kepemimpinan Islam sehingga mampu memimpin dirinya, membawa dirinya untuk menjadi kepala sekolah yang amanah yang benar-benar punya misi membangun dan mencerdaskan anak-anak bangsa.

Kepala madrasah merupakan mesin penggerak dalam memotivasi bawahannya, mengelolah sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkannya. Sekalipun demikian, bukan berarti bahwa kepala madrasah yang menentukan segalanya, akan tetapi keberhasilan sebuah lembaga pendidikan atau organisasi sekolah juga ditentukan oleh yang lainnya, termasuk guru.³⁵ Menurut George R. Terry dalam fungsi manajemen itu mencakup; Planning, Organizing, Actuating dan Controlling.³⁶

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui kerjasama yang kooperatif,

³⁵ Terry, G.R. dan L.W Rue, *Azaz-Azaz Manajemen* (terjemah) Winardi, Bandung: Alumni Press, 1986, h. 9.

³⁶ Jasmani Asf, *Manajemen Pendidikan Islam*,...h.6

memberikan daorongan dan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan profesinya.

Menurut Mulyasa ada beberapa strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan profesional guru sebagai berikut:

Pertama, memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama yang dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala sekolah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain / wakil-wakilnya.

Kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati ke hati. Kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberi kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya.

Ketiga, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di madrasah (partisipatif). Dalam hal ini kepala sekolah bisa berpedoman

pada asas tujuan, keunggulan, mufakat, persatuan, empiris, keakraban, dan asas integritas.³⁷

Seorang manajer dalam hal ini adalah kepala sekolah, di samping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen (*planning, organizing, actuating, controlling*), juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan. Wayan Koster mengemukakan bahwa dalam konteks MBS, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan: (1) menjabarkan sumber daya sekolah untuk mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar, (2) kepala administrasi, (3) sebagai manajer perencanaan dan pemimpin pengajaran, dan (4) mempunyai tugas untuk mengatur, mengorganisir dan memimpin keseluruhan pelaksanaan tugas-tugas pendidikan di sekolah. Dikemukakan pula bahwa sebagai kepala administrasi, kepala sekolah bertugas untuk membangun manajemen sekolah serta bertanggungjawab dalam pelaksanaan keputusan manajemen dan kebijakan sekolah.³⁸

Selanjutnya menurut Ki Hajar Dewantoro, kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik haruslah menjalankan peranannya sebagai berikut:

a) Di muka memberi tauladan (*Ing Ngarso Sung Tulodo*)

³⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013, h. 103.

³⁸ Akhmad Sudrajat, (tt). *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah*. <http://andalas-community.blogspot.com/2008/06/kemampuan-manajerial-kepala-sekolah.html>.

- b) Di tengah membangun semangat (*Ing Madya Mangun Karso*)
- c) Di belakang memberikan pengaruh (*Tut Wuri Handayani*)³⁹

Ketiga macam peranan diatas sebenarnya telah mencakup semua macam peranan pemimpin seperti diuraikan dimuka jika diartikan lebih luas.

Kompleksitas peran-peran itu bukan hanya sementara memperbaiki hubungan internal, yaitu komunikasi antara kepala sekolah dengan para guru, tenaga administrasi dan siswa dalam memperjelas peranannya akan tugasnya, tetapi harus pula mengadakan komunikasi secara external dengan masyarakat dan orang tua atau wali siswa.

Peran-peran itu antara lain membuat perencanaan, menguasai organisasi sekolah/madrasah, bertindak sebagai koordinator dan pengarah serta melaksanakan pengelolaan kepegawaian, melaksanakan evaluasi, dan melakukan komunikasi dengan masyarakat, yang selanjutnya disebut peranan kepala sekolah secara umum yang diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Hubungan dengan masyarakat yang dimaksud di atas adalah karena pendidikan pada akhirnya menampakkan diri pada terwujudnya pribadi yang sesuai dengan kenyataan diri dan lingkungan seseorang.

³⁹ Mar'at, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983, h. 48.

Adanya peranan-peranan diatas kiranya sangat bermanfaat bagi kepala sekolah dan pemimpin-pemimpin kependidikan lainnya untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih baik dan hati-hati agar mampu mengembangkan profesional guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan secara optimal.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah, juga kepala madrasah yang reflektif yaitu mau melakukan refleksi dan introspeksi terhadap kebijakannya sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Jabatan kepala madrasah bila dikaitkan dengan pengertian profesional adalah suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya yang bertujuan agar kualitas keprofesionalannya dalam menjalankan dan memimpin segala sumberdaya yang ada pada suatu sekolah/madrasah untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Menjadi seorang kepala madrasah yang profesional tidaklah mudah, karena ada beberapa syarat dan kriteria (standar) yang harus dipenuhi, misalnya seorang kepala sekolah harus memenuhi standar tertentu seperti kualifikasi umum dan khusus, serta harus mempunyai kompetensi-kompetensi tertentu. Oleh sebab itu, pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang standar

kepala sekolah/madrasah Nomor 13 Tahun 2007 secara rinci sebagai berikut:

1) Kualifikasi Umum:

- a) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
- b) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun;
- c) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak /Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan
- d) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.⁴⁰

2) Kualifikasi Khusus menyangkut:

- a) Berstatus sebagai guru sesuai jenjang mana akan menjadi kepala sekolah;
- b) Mempunyai sertifikat pendidik sebagai guru sesuai jenjangnya;
- c) Mempunyai sertifikat kepala sekolah sesuai jenjangnya yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.⁴¹

Sedangkan standar kompetensi yang harus dikuasai oleh kepala sekolah ada 5, hal ini sesuai dengan Permendiknas Nomor 13 Tahun

⁴⁰ Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah.

⁴¹ *Ibid*, Permendiknas Nomor 13 Tahun 2003.

2007, disebutkan: (1) Kompetensi Kepribadian; (2) Kompetensi Manajerial; (3) Kompetensi Kewirausahaan; (4) Kompetensi Supervisi; (5) Kompetensi Sosial.

Melihat standar kompetensi yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 diatas, khususnya pada point (2) Kompetensi Manajerial, yang dijelaskan oleh Alben Ambarita dalam bukunya Kepemimpinan Kepala Sekolah, bahwa seorang kepala sekolah/madrasah dalam hal kompetensi manajerialnya dituntut mampu:

1. Mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan:
2. Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan:
3. Mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal:
4. Mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal:
5. Mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal:
6. Mampu mengelola hubungan sekolah – masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah:
7. Mampu mengelola kesiswaan, terutama dalam rangka penerimaan siswa baru, penempatan siswa, dan pengembangan kapasitas siswa:
8. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional:
9. Mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien:
10. Mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung kegiatan-kegiatan sekolah:
11. Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan kesiswaan di sekolah:
12. Mampu menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah:

13. Mampu menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran siswa:
14. Mampu mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan:
15. Terampil dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah:
16. Terampil mengelola kegiatan produksi/jasa dalam mendukung sumber pembiayaan sekolah dan sebagai sumber belajar siswa:
17. Mampu melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah sesuai standar pengawasan yang berlaku.⁴²

3. Standar Nasional Pendidikan

a. Pengertian Standar Nasional Pendidikan

Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2015 menjelaskan bahwa Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar Nasional Pendidikan merupakan kriteria minimal yang harus dipenuhi oleh seluruh instansi pendidikan di Indonesia. Berdasarkan peraturan tersebut dapat dikatakan bahwa pemenuhan standar nasional pendidikan merupakan hal yang wajib bagi seluruh penyelenggara pendidikan.

b. Fungsi Standar Nasional Pendidikan

Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Definisi perencanaan pendidikan menurut Coombs dalam Udin adalah suatu penerapan rasional dari analisis sistematis proses perkembangan pendidikan

⁴² Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015, h. 113.

dengan tujuan agar pendidikan itu lebih efektif dan efisien serta sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari peserta didik serta masyarakatnya.⁴³

Definisi di atas menyebutkan bahwa Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai landasan dalam perencanaan pendidikan yang menyesuaikan kebutuhan dan tujuan pendidikan agar lebih efektif dan efisien terhadap peserta didik serta masyarakatnya. Fungsi lain dari Standar Nasional Pendidikan adalah sebagai dasar pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu.

c. Tujuan Standar Nasional Pendidikan

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Mutu menurut Jerome adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan.⁴⁴

Menurut Nanang mutu adalah kemampuan yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan serta kepuasan pelanggan. Dalam pendidikan pelanggan terbagi 2 yaitu internal (peserta didik) dan eksternal (masyarakat). Menurut beberapa definisi di atas disimpulkan Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin

⁴³ Udin Syaefudin Sa'ud dan Abin Syamsuddin Makmun. *Perencanaan Pendidikan: Suatu Pendekatan Komprehensif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005. h. 8

⁴⁴ Jerome S. Arcaro. *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip – Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2006 .h. 75

bahkan menghasilkan mutu yang baik untuk memenuhi kepuasan pelanggan pendidikan baik internal maupun eksternal.⁴⁵

d. Ruang Lingkup Standar Nasional Pendidikan

Lingkup dari Standar Nasional Pendidikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 ialah sebagai berikut :

1) Standar isi;

Menurut PP No 19 Tahun 2005 tentang SNP pasal 5 ayat 1 dan 2 dijelaskan Standar isi mencakup lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Berdasarkan peraturan tersebut dapat dikatakan bahwa standar isi mencakup materi yang berupa kurikulum dan kompetensi yang digunakan oleh sekolah untuk mencapai kompetensi lulusan.

a) Pengertian Kurikulum

Menurut Tim Dosen AP kurikulum adalah segala kesempatan untuk memperoleh pengalaman yang dituangkan dalam bentuk rencana yang digunakan sebagai pedoman kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.⁴⁶

Pengertian Kurikulum menurut Dakir adalah suatu program pendidikan yang berisikan berbagai bahan ajar dan pengalaman belajar yang telah diprogramkan, direncanakan,

⁴⁵ Nanang Fattah. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan: Dalam Konteks Penerapan*, MBS. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013. h. 2

⁴⁶ Tim Dosen AP. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press. 2011. h. 37

serta dirancang secara sistemik atas dasar norma-norma yang berlaku dan dijadikan pedoman dalam proses pembelajaran bagi tenaga kependidikan dan peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan.⁴⁷

Kesimpulan dari penjelasan para ahli di atas dapat bahwa kurikulum adalah sebuah program yang berisikan bahan ajar dan pengalaman yang diberikan oleh lembaga pendidikan kepada peserta didik selama mengikuti proses pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

b) Fungsi Kurikulum

Menurut Herry kurikulum sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran digunakan untuk mengoptimalkan perkembangan peserta didik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Fungsi kurikulum selain itu juga untuk mengarahkan guru, kepala sekolah, pengawas, orang tua, dan peserta didik sesuai dengan peran dan tugas masing-masing⁴⁸

Dakir menyebutkan bahwa fungsi kurikulum sebagai alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Kurikulum bagi guru, kepala sekolah, masyarakat, dan penulis buku ajar mempunyai fungsi yang berbeda-beda. Fungsi kurikulum bagi guru sebagai

⁴⁷ Dakir, *Perencanaan dan Pengembangan Kurikulum*, Jakarta : Rineka Cipta. 2004. h. 3

⁴⁸ Herry Widyastono. *Pengembangan Kurikulum Di Era Otonomi Daerah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014. h. 11

sebuah pedoman untuk melaksanakan proses pembelajaran. Fungsi kurikulum bagi kepala sekolah merupakan sebuah pedoman untuk melaksanakan supervisi kurikulum terhadap para guru mata pelajaran. Kurikulum untuk masyarakat berfungsi sebagai pendorong sekolah agar dapat menghasilkan berbagai tenaga yang dibutuhkan oleh masyarakat, sedangkan untuk penulis buku ajar, kurikulum menjadi sebuah pedoman dalam menyusun bab dan sub-bab beserta isinya.⁴⁹

Fungsi kurikulum pada intinya merupakan sebuah pedoman untuk menyelenggarakan pembelajaran dan sebagai alat untuk mencapai tujuan pendidikan.

c) Komponen Kurikulum

UU No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa kurikulum mengandung beberapa komponen meliputi tujuan, isi, bahan pelajaran, dan cara penyampaian. Menurut Tim Dosen AP komponen kurikulum meliputi: tujuan, isi/bahan ajar, proses dan strategi pembelajaran, media pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

⁴⁹ Dakir. *Perencanaan dan Pengembangan* H, 21

masing-masing komponen kurikulum tersebut dijelaskan antara lain.⁵⁰

1) Tujuan

Menurut Dakir tujuan kurikulum pada dasarnya sama dengan tujuan pendidikan dimana hakikat dari tujuan pendidikan nasional Indonesia adalah terbentuknya manusia secara jiwa dan raga.⁵¹

2) Isi/ Bahan Ajar

Komponen isi/bahan ajar merupakan komponen yang memegang peranan penting untuk siswa mencapai tujuan karena bahan ajar sendiri berisikan tentang pengetahuan, ketrampilan, dan sikap atau nilai yang harus dipelajari siswa. Akhmad Sudrajat menjelaskan juga bahwa dalam pemilihan isi/bahan ajar agar tidak meluas maka sebaiknya memenuhi kriteria sebagai berikut:⁵²

- a) Valid, dalam artian materi yang diberikan benar-benar telah teruji kebenarannya.
- b) Tingkat kepentingan, materi dipilih sesuai dengan keperluan dan kepentingan siswa.
- c) Kebermaknaan, materi yang diberikan memberikan manfaat baik secara akademis dan non akademis

⁵⁰ Tim Dosen AP. *Manajemen Pendidikan...*, h, 39

⁵¹ Dakir. *Perencanaan dan Pengembangan ...*, h, 31

⁵² Akhmad Sudrajat. *Kurikulum & Pembelajaran dalam Pradigma Baru*. Yogyakarta: Paramitra. 2011. h. 34

- d) Layak dipelajari, dalam artian materi yang diberikan dari aspek kesulitan dan kelayakan memungkinkan untuk dipelajari.
- e) Menarik minat, materi yang diberikan sebaiknya menarik minat dan memotivasi siswa untuk mempelajari secara lanjut.

3) Proses dan Strategi Pembelajaran

Strategi pembelajaran bersifat konseptual. Implementasi strategi menggunakan berbagai metode, metode pembelajaran yang dapat digunakan untuk mengimplementasikan strategi pembelajaran di antaranya: (1) ceramah, (2) demonstrasi, (3) diskusi, (4) simulasi, (5) laboratorium, (6) pengalaman lapangan, (7) brainstorming, (8) debat, (9) simposium, (10) kerja kelompok.

4) Media Pembelajaran

Menurut Akhmad Sudrajat media pembelajaran merupakan segala sesuatu yang digunakan untuk menyalurkan pesan, dapat merangsang pikiran, perasaan dan kemampuan siswa sehingga dapat mendorong tercapainya proses belajar pada diri siswa. Media

pembelajaran seperti mesin pengajaran, film, audio cassette, video cassette, televisi, dan komputer.⁵³

5) Evaluasi Pembelajaran

Menurut Nana Syaodih dalam Tim Dosen AP evaluasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh tujuan tercapai dan untuk menilai proses pelaksanaan kegiatan belajar mengajar secara keseluruhan. Evaluasi akan memberikan umpan balik yang digunakan untuk penyempurnaan bagi penentuan dan perumusan tujuan mengajar⁵⁴

d) Pengembangan Kurikulum

Menurut Dakir pada dasarnya pengembangan kurikulum untuk mengarahkan kurikulum yang sedang digunakan pada tujuan pendidikan yang diharapkan karena adanya berbagai pengaruh yang bersifat positif sehingga diharapkan peserta didik dapat menghadapi masa depan dengan baik.⁵⁵ Akhmad menyebutkan “pengembangan kurikulum menunjukkan adanya perubahan dan kemajuan”⁵⁶

Pengembangan kurikulum memiliki beberapa prinsip, menurut Sukmadinata dalam Herry pengembangan kurikulum

⁵³ Akhmad Sudrajat, *Kurikulum & Pembelajaran dalam Pradigma Baru*. Yogyakarta: Paramitra. 2011. h. 145

⁵⁴ Tim Dosen AP. *Manajemen Pendidikan...*, h. 41

⁵⁵ Dakir. *Perencanaan dan Pengembangan...*, h. 84

⁵⁶ Akhmad Sudrajat. *Kurikulum & Pembelajaran dalam Pradigma Baru*. Yogyakarta, Paramitra. 2011. h. 11

dikelompokkan secara umum dan khusus. Prinsip pengembangan skripsi secara umum meliputi:⁵⁷

1) Prinsip relevansi, meliputi relevansi internal dan eksternal.

Prinsip relevansi secara internal bahwa kurikulum memiliki relevansi diantara komponen kurikulum seperti tujuan, isi, pembelajaran, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar dalam mata pelajaran yang sama. Sedangkan secara eksternal bahwa kurikulum memiliki relevansi dengan tuntutan, kebutuhan dan perkembangan masyarakat, serta perkembangan IPTEK.

2) Prinsip fleksibilitas dalam artian bahwa kurikulum memungkinkan adanya penyesuaian pelaksanaan kurikulum dengan kemampuan dan latar belakang siswa, karakteristik sekolah, serta kondisi dan potensi daerah

3) Prinsip kontinuitas yaitu adanya kesinambungan kurikulum baik secara vertikal maupun secara horisontal seperti isi antarsemester, antarkelas, antar satuan pendidikan, dan antar jenjang. Sebaiknya pengembangan kurikulum dilakukan secara serempak dari SD sampai Perguruan Tinggi.

4) Prinsip praktis (efisiensi), yaitu dalam pengembangan kurikulum dapat menggunakan waktu, biaya, dan

⁵⁷ Herry Widyastono, *Pengembangan Kurikulum Di Era Otonomi Daerah*. Jakarta, Bumi Aksara. 2014. h. 38

peralatan lainnya secara sederhana, optimal, cermat dan tepat sehingga hasilnya memadai dan mudah dilaksanakan.

5) Prinsip efektivitas, yaitu dalam pengembangan kurikulum dalam mencapai tujuan tetap harus memperhatikan keberhasilannya walaupun dengan waktu, biaya, dan peralatan sederhana

Sementara untuk prinsip khusus dalam perkembangan kurikulum antara lain: a) perumusan tujuan pendidikan, b) pemilihan isi pembelajaran, c) pemilihan proses pembelajaran, d) pemilihan media dan alat pembelajaran, e) pemilihan kegiatan penelitian.

Standar isi menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 mencakup kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, dan kalender pendidikan/akademik.

a) Kerangka Dasar Kurikulum

PP No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 6 ayat (1) menyatakan bahwa kerangka dasar kurikulum pendidikan dasar dan menengah terdiri sebagai berikut beserta cakupannya:

Tabel 2.1

Cakupan Kelompok Mata Pelajaran

No	Kelompok Mata Pelajaran	Cakupan
1.	Agama dan Akhlak Mulia	membentuk peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia. Akhlak mulia mencakup etika, budi pekerti, atau moral sebagai perwujudan dari pendidikan agama
2.	Kewarganegaraan dan Kepribadian	peningkatan kesadaran dan wawasan peserta didik akan status, hak, dan kewajibannya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, serta peningkatan kualitas dirinya sebagai manusia. Kesadaran dan wawasan termasuk wawasan kebangsaan, jiwa dan patriotisme bela negara, penghargaan terhadap hak-hak asasi manusia, kemajemukan bangsa, pelestarian lingkungan hidup, kesetaraan gender, demokrasi, tanggung jawab sosial, ketaatan pada hukum, ketaatan membayar pajak, dan sikap serta perilaku anti korupsi, kolusi, dan nepotisme
3.	Ilmu Pengetahuan dan Teknologi	memperoleh kompetensi dasar ilmu pengetahuan dan teknologi serta membudayakan berpikir ilmiah secara kritis, kreatif dan mandiri.
4.	Estetika	meningkatkan sensitivitas, kemampuan mengekspresikan dan kemampuan mengapresiasi keindahan dan harmoni. Kemampuan mengapresiasi

		dan mengekspresikan keindahan serta harmoni mencakup apresiasi dan ekspresi, baik dalam kehidupan individual sehingga mampu menikmati dan mensyukuri hidup, maupun dalam kehidupan kemasyarakatan sehingga mampu menciptakan kebersamaan yang harmonis
5.	Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	untuk meningkatkan potensi fisik serta membudayakan sportivitas dan kesadaran hidup sehat.

b) Beban Belajar

Permendiknas No 22 Tahun 2006 menjelaskan beban belajar dirumuskan dalam bentuk satuan waktu yang dibutuhkan oleh peserta didik untuk mengikuti program pembelajaran melalui sistem tatap muka, penugasan terstruktur, dan kegiatan mandiri tidak terstruktur.

Berdasarkan Permendiknas No 22 Tahun 2006, Beban belajar kegiatan tatap muka per jam pembelajaran untuk SMP sederajat berlangsung selama 40 menit. Jumlah jam pembelajaran tatap muka per minggu adalah 34 jam pembelajaran. Minggu Efektif per tahun ajaran 34-38. Waktu untuk penugasan terstruktur dan kegiatan mandiri tidak terstruktur bagi peserta didik maksimum 50% dari jumlah waktu kegiatan tatap muka dari mata pelajaran yang bersangkutan

c) Kalender Pendidikan

Kalender pendidikan berdasarkan Permendiknas No 22 Tahun 2006 berisikan alokasi waktu minggu efektif belajar, waktu libur dan kegiatan lainnya seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 2.2

Alokasi Waktu Pada Kalender Pendidikan

No	Kegiatan	Alokasi Waktu	Keterangan
1.	Minggu Efektif belajar	Minimum 34 minggu dan maksimum 38 minggu	Digunakan untuk kegiatan pembelajaran efektif pada setiap satuan pendidikan
2.	Jeda Tengah Semester	Maksimum 2 minggu	Satu minggu setiap semester
3.	Jeda antar semester	Maksimum 2 minggu	Antara semester I dan II
4.	Libur akhir tahun Pelajaran	Maksimum 3 minggu	Digunakan untuk penyiapan kegiatan dan administrasi akhir dan awal tahun
5.	Hari libur keagamaan	2-4 minggu	Daerah khusus yang memerlukan libur keagamaan
6.	Hari libur umum/nasional	Maksimum 2 minggu	Disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah
7.	Hari libur khusus	Maksimum 1 minggu	Untuk satuan pendidikan sesuai dengan ciri kekhususan masing-masing
8.	Kegiatan khusus sekolah/madrasah	Maksimum 3 minggu	Digunakan untuk kegiatan yang diprogramkan secara khusus oleh sekolah/madrasah

2) Standar proses;

Standar proses dalam PP No 13 Tahun 2015 adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2013 menjelaskan sebagai berikut :

“Standar proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai Standar Kompetensi Lulusan. Standar Proses dikembangkan mengacu pada Standar Kompetensi Lulusan dan Standar Isi yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan”

Berdasarkan beberapa peraturan di atas dapat dipahami bahwa standar proses merupakan proses pembelajaran pada satuan pendidikan. PP No 19 Tahun 2005 Pasal 19 ayat 1 menjelaskan bahwa :

“Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik”

Menurut Eveline Siregar dan Hartini Nara Pembelajaran merupakan usaha yang dilaksanakan secara sengaja, terarah dan terencana dengan tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu

sebelum proses dilaksanakan, serta pelaksanaannya terkendali, dengan maksud agar seseorang dapat melakukan kegiatan belajar. Proses pembelajaran dalam PP No 19 Tahun 2005 Pasal 19 ayat 3 meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran.⁵⁸

3) Standar kompetensi lulusan;

Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2015 menyebutkan Standar Kompetensi Lulusan adalah kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Lampiran Permendikbud No 54 Tahun 2013 juga menjelaskan tentang standar kompetensi lulusan pendidikan dasar dan menengah. Menurut Permendikbud No 54 Tahun 2013 Standar Kompetensi Lulusan adalah kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan.

4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan;

Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan menurut PP No 13 Tahun 2015 adalah kriteria mengenai pendidikan prajabatan dan kelayakan maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Berdasarkan keterangan dari situs resmi BSNP, Tenaga

⁵⁸ Eveline Siregar & Hartini Nara, *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bogor, Ghalia Indonesia, 2011, h. 13

kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan.

Tenaga Pendidik berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 6 adalah tenaga yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

5) Standar sarana dan prasarana;

Sekolah/madrasah harus memenuhi standar sarana dan prasarana untuk mendukung proses belajar dan mengajar. Standar Sarana dan prasarana sekolah/madrasah berdasarkan PP no 13 tahun 2015 adalah sebagai berikut:

Kriteria mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi

Depdiknas dalam Barnawi & M. Arifin menjelaskan bahwa sarana dan prasarana memiliki pengertian masing-masing. Sarana pendidikan merupakan semua perangkat, peralatan, bahan, dan perabot yang digunakan secara langsung dalam proses pendidikan di sekolah.⁵⁹

⁵⁹ Barnawi & M. Arifin, *Manajemen Sarana & Prasarana Sekolah*, Yogyakarta: Ar-ruzz Media. 2012. h. 47

Prasarana pendidikan adalah perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah seperti gedung sekolah, taman, tempat parkir dan ruangan – ruangan yang ada di lingkungan sekolah.

Keterangan Peraturan Pemerintah dan Depdiknas dalam Bernawi & M. Arifin diatas, dapat disimpulkan bahwa standar sarana dan pasarana adalah kriteria mengenai sarana pendidikan meliputi semua perangkat, peralatan, bahan, dan perabot serta prasarana pendidikan meliputi gedung sekolah, taman, tempat parkir dan ruangan – ruangan yang digunakan dalam proses pendidikan di sekolah.

6) Standar pengelolaan;

Pendidikan membutuhkan pengelolaan yang baik agar menghasilkan kualitas yang baik pula. Pengelolaan pendidikan berdasarkan Permendiknas No 19 Tahun 2007 terdiri dari perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, serta pengawasan dan evaluasi. Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2015 menegaskan bahwa.

“standar pengelolaan adalah kriteria mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan”.

Dapat disimpulkan mengenai standar pengelolaan adalah perencanaan program pendidikan, pelaksanaan rencana kerja, serta

pengawasan dan evaluasi kegiatan pendidikan di seluruh tingkat satuan pendidikan Republik Indonesia, untuk mencapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

7) Standar pembiayaan;

Menurut Levin dalam Nanang Fattah, pembiayaan sekolah adalah proses pendapatan dan sumber daya yang tersedia digunakan untuk memformulasikan dan mengoperasionalkan sekolah di berbagai wilayah geografis dan tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang pendanaan pendidikan menjelaskan bahwa pendanaan pendidikan adalah penyediaan sumber daya keuangan yang diperlukan untuk penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan.⁶⁰

8) Standar penilaian pendidikan.

Penilaian Menurut Suharsimi adalah evaluasi, jadi penilaian pendidikan dapat juga dikatakan juga evaluasi pendidikan⁶¹.

Menurut Sukardi evaluasi pendidikan dibedakan menjadi 3 kelompok yaitu:⁶²

- a) Evaluasi pembelajaran untuk menentukan tingkat penguasaan tentang materi pembelajaran siswa.

⁶⁰ Nanang Fattah. *Pembiayaan Pendidikan: Landasan Teori dan Studi Empiris*. Jurnal Pendidikan Dasar (Nomor 9). 2008. h 1

⁶¹ Suharsimi Arikunto. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara 2012. h. 3

⁶² Sukardi. *Evaluasi Program Pendidikan dan Kepelatihan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014. h.

- b) Evaluasi program untuk menentukan tingkat ketercapaian program terhadap tujuan yang telah ditetapkan.
- c) Evaluasi sistem untuk menentukan tingkat ketercapaian komitmen suatu lembaga terhadap tujuan pokok dan fungsi lembaga tersebut.

Penilaian pendidikan yang diatur dalam Standar Nasional Pendidikan adalah Penilaian hasil belajar atau evaluasi pembelajaran. Permendiknas No 27 Tahun 2007 menjelaskan Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik. Penilaian hasil belajar peserta didik adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar peserta didik.

Penilaian hasil belajar dalam Permendiknas No 20 Tahun 2007 meliputi tes, observasi, penugasan, ulangan harian, ulangan/ujian tengah semester, ulangan/ujian akhir semester, ulangan/ujian kenaikan kelas, ujian sekolah/madrasah, dan ujian nasional (UN).

4. Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional. Artinya sebuah tim menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah

dikerjakan oleh seseorang. yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya.

Menurut T. Raka Joni dalam Oemar Hamalik, Profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hoby belaka. seorang profesional mempunyai kebermaknaan ahli (expert) dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya. Tanggung jawab (responsibility) atas keputusannya baik intelektual maupun sikap, dan memiliki rasa kesejawatan menjunjung tinggi etika profesi dalam suatu organisasi yang dinamis. Seorang professional memberikan layanan pekerjaan secara terstruktur.⁶³

Menurut Arifin dalam Kunandar, kata profesi berasal dari bahasa Yunani „„prophaino““ yang berarti menyatakan secara public dan dalam bahasa Latin disebut „„professio““ yang digunakan untuk menunjukkan pernyataan publik yang dibuat oleh seorang yang bermaksud menduduki suatu jabatan publik. Para politikus Romawi harus melakukan „„professio““ di depan public yang dimaksudkan untuk menetapkan bahwa kandidat bersangkutan memenuhi persyaratan menduduki jabatan publik.⁶⁴

Menurut Muhibbin Syah dalam Anwar Jasin, secara tradisional profesi mengandung arti prestise, kehormatan, status sosial, dan otonomi lebih besar yang diberikan masyarakat kepadanya. Hal ini terwujud dalam kewenangan para anggota profesi dalam mengatur diri mereka, menentukan standart mereka sendiri. Ketentuan-ketentuan dan standart ini dibukukan dalam suatu kode etik professional yang dibuat oleh asosiasi atau organisasi profesi. Selain itu profesi berdasarkan kepada keahlian, kompetensi, dan pengetahuan. Sehingga untuk menjadi profesional seseorang harus menjalani pendidikan yang relatif lama. Disamping itu profesi ditandai juga oleh adanya perijinan untuk melakukan suatu kegiatan professional yang biasa diberikan oleh negara.⁶⁵

⁶³ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, cet. ke-4, 2006, h. 27.

⁶⁴ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, cet. ke-2, 2009, h. 45.

⁶⁵ Anwar Jasin, *Profesionalisme Guru Dalam Rangka Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Intermedia, cet. ke-5, 2005 h. 35.

Oxford Dictionary dalam anwar Jasin menjelaskan professional adalah orang yang melakukan sesuatu dengan memperoleh pembayaran, sedangkan yang lain tanpa pembayaran. Artinya Profesionalisme adalah suatu terminologi yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidang atau profesinya. Seseorang akan menjadi profesional bila ia memiliki pengetahuan dan keterampilan bekerja dalam bidangnya.⁶⁶

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, Hakekat profesi memiliki fungsi yang penting dalam kehidupan dan perkembangan masyarakat. Setiap profesi mengklaim bahwa ia memiliki ilmu dan kemampuan yang “mumpuni” yang sangat berperan bagi perkembangan masyarakat. Kecakapan atau Keahlian seseorang professional bukan sekedar hasil pembiasaan atau latihan rutin yang terkondisi. Tetapi perlu disadari harus memiliki wawasan yang mantap, memiliki wawasan sosial yang luas, bermotivasi dan berusaha untuk berkarya.

Sutan Zanti Arbi dalam Maman Achdiat “Profesionalisme dan profesi” telah menjadi kosa kata umum. Kata profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas, suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Profesionalisme menggambarkan selalu berpikir, berpendirian, bersikap, bekerja dengan sungguh-sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, dan loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya.⁶⁷

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 5 DPR RI, “Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen” 7 ayat 1, dalam buku A. Hakam Najadikemukakan bahwa

⁶⁶ Ibid., h. 36

⁶⁷ Maman Achdiat, *Pembentukan Profesional Keguruan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, cet. ke-1,2009, h. 6.

profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugasnya.
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang dan tugas.
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai prestasi kerja.
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan.
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁶⁸

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, Profesionalisme guru merupakan tugas mengajar yang merupakan profesi moral. Di samping harus memiliki kedalaman ilmu pengetahuan, guru mesti seorang yang bertakwa dan berakhlak atau berkelakuan baik. Perilaku guru juga merupakan dari profesionalisme dari guru itu sendiri karena secara langsung atau tidak langsung pengaruh terhadap motivasi belajar siswa, baik yang positif maupun yang negative. Jika kepribadian yang ditampilkan guru sesuai dengan segala tutur sapa, sikap, dan perilaku, siswa akan termotivasi untuk belajar dengan baik. Guru profesional tidak hanya

⁶⁸ A. Hakam Naja, *Undang-undang Guru Dan Dosen*, Jakarta: Pustaka Pelajar, cet. ke-1, 2003, h. 1.

mentransfer ilmu, tetapi juga berbudi pekerti dan dapat menjadi contoh bagi siswa.

b. Konsep Profesional Guru

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Adapun guru yang profesional itu sendiri adalah guru yang berkualitas, berkompeten, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mempengaruhi proses belajar siswa yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik.

Menurut Kellough dalam Yunus Abu Bakar, Profesionalisme guru adalah suatu tingkat penampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru yang didukung dengan keterampilan dan kode etik.

Menurut Moh Surya dalam Samana, eksistensi seorang guru adalah sebagai pendidik profesional disekolah, dalam hal ini guru sebagai *uswatun hasanah*, jabatan administratif, dan petugas kemasyarakatan.

c. Ciri- Ciri dan Sikap Profesional Guru

Menurut Udin Syaefuddin Saud ada beberapa ciri-ciri guru profesional, yaitu:

1. Mempunyai komitmen pada proses belajar siswa

2. Menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya.
3. Mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya.
4. Merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan mereka untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.

Hal senada juga diungkapkan Sardiman AM dalam bukunya yang berjudul *Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar*, dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup:

1. Menguasai bahan.
2. Mengelola program belajar dan mengajar.
3. Mengelola kelas.
4. Menggunakan media atau sumber.
5. Menguasai landasan pendidikan.
6. Mengelola interaksi siswa untuk kepentingan pengajaran.
7. Mengetahui fungsi dan program layanan dan bimbingan penyuluhan.
8. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah serta memahami prinsip dan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Tugas guru sebagai suatu profesi menuntut untuk selalu mengembangkan profesionalisme diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, guru sebagai pendidik berarti

meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik, sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik, sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik dan guru harus dapat menempatkan diri sebagai orang tua kedua bagi anak didik dalam jangka waktu tertentu.

d. Peran Guru Profesional

Guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Minat, bakat, kemampuan, dan potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta didik tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dalam kaitan ini guru perlu memperhatikan peserta didik secara individual, karena antara satu peserta didik dengan yang lain memiliki perbedaan. Guru juga harus berpacu dalam pembelajaran, dengan memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal.

Menurut Hamzah B. Uno dalam Martinis Yamin peran guru profesional yaitu sebagai designer (perancang pembelajaran), edukator (pengembangan kepribadian), manager (pengelola pembelajaran), administrator (pelaksanaan teknis administrasi), supervisor (pemantau), inovator (melakukan kegiatan kreatif), motivator (memberikan dorongan), konselor (membantu memecahkan masalah), fasilitator (memberikan

bantuan teknis dan petunjuk), dan evaluator (menilai pekerjaan siswa).⁶⁹

e. Karakteristik Guru Profesional

Karakteristik guru yang profesional yaitu mencakup kepribadian manusia pada umumnya di mana manusia mempunyai banyak sifat yang tergantung dari faktor kehidupannya sendiri. Jadi karakteristi itu adalah suatu sifat atau karater yang baik yang harus di miliki atau di kuasai oleh seorang pendidik untuk menghasilkan suatu generasi yang bermartabat dan berakhlak.

Menurut Saiful Bahri Djamarah dalam Martinis Yamin, karakteristik guru adalah segala tindak tanduk atau sikap dan perbuatan guru baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat. Misalnya, sikap guru dalam meningkatkan pelayanan, meningkatkan pengetahuan, memberi arahan, bimbingan dan motivasi kepada peserta didik, cara berpakaian, berbicara, dan berhubungan baik dengan peserta didik, teman sejawat, serta anggota masyarakat lainnya.⁷⁰

Menurut Hayyan Ahmad dalam Piet A. Sahertian, dengan meningkatnya karakter guru profesional yang dimiliki oleh setiap guru, maka kualitas mutu pendidikan akan semakin baik. Di antaranya karakteristik guru profesional yaitu:

1. Taat pada peraturan perundang-undangan.
2. Memelihara dan meningkatkan organisasi profesi.
3. Membimbing peserta didik (ahli dalam bidang ilmu pengetahuan dan tugas mendidik).
4. Cinta terhadap pekerjaan.
5. Memiliki otonomi/ mandiri dan rasa tanggung jawab.
6. Menciptakan suasana yang baik di tempat kerja (sekolah).
7. Memelihara hubungan dengan teman sejawat (memiliki rasa kesejawatan/ kesetiakawanan).
8. Taat dan loyal kepada pemimpin.⁷¹

⁶⁹ Martinis Yamin, *Manajemen Pembelajaran Kelas*, Jakarta: Gaung Persada, cet. ke-1, 2009, h. 123.

⁷⁰ *Ibid.*, h. 124.

⁷¹ Piet, A. Sahertian, *Profil Pendidikan Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset, cet. ke-2, 2008, h. 30.

f. Komitmen Guru Profesional

Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sifat reponsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Nilai komitmen terhadap tugas atau pekerjaan dalam hal ini adalah nilai-nilai kerja. Tantangan dunia pendidikan kita saat ini antara lain adalah masih rendahnya kualitas pendidikan.

Menurut Glickman dalam Burhanudin, dkk, menggambarkan ciri-ciri komitmen guru profesional, antara lain :

1. Tingginya perhatian terhadap siswa-siswi Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru terkait dengan perhatiannya kepada siswa dan siswinya, antara lain sebagai berikut :
 - a) Memberikan bimbingan.
 - b) Mengadakan komunikasi yang intensif terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik.
2. Banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan Tugas guru merupakan tugas yang kompleks mulai dari mendidik, mengajar, membimbing dan sebagainya. Oleh karenanya guru harus memiliki banyak waktu dan tenaga untuk menunaikan kewajibannya . Guru tidak hanya mendidik didalam kelas, tetapi juga disela-sela waktu di luar jam mengajar.
3. Bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain Pekerjaan menjadi guru adalah pekerjaan dibidang jasa. Terkait dengan tugas tersebut, para guru dibebankan dengan tugas-tugas sebagai berikut :
 - a) Guru memiliki tugas profesional Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang kependidikan meskipun kenyataannya masih banyak dilakukan orang diluar kependidikan.
 - b) Guru memiliki tugas kemanusiaan Tugas guru dalam bidang kemanusiaan disekolah harus dapat menjadikan

dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mapu menarik simpati sehingga ia menjai idola para siswa-siswinya.

- c) Guru memiliki tugas kemasyarakatan. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan.⁷²

5. Manajerial kepala Madrasah dalam Meningkatkan Standar Profesionalisme

Guru

a. Konsep Perencanaan Peningkatan Standar Profesionalisme Guru

Perencanaan adalah penentuan tentang sesuatu yang akan dijalankan pada masa yang akan datang dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh masing-masing organisasi. Berkisar tentang pertanyaan apa rencana yang akan dibuat, mengapa perencanaan itu perlu dibuat, bagaimana melakukan perencanaan, untuk apa perencanaan dilakukan, siapa yang akan melakukan, dan kapan perencanaan tersebut akan dilaksanakan. Kajian dokumen dapat digambarkan dengan adanya program kerja yang jelas. Program kerja dalam rangka peningkatan mutu tenaga pendidik di MIN Kisaran terdiri atas beberapa program yang telah dijelaskan pada temuan khusus. Dalam manajemen perencanaan adalah sebuah patokan untuk mempermudah manajer agar tercapainya sebuah tujuan, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

⁷² Burhanudin, dkk, *Komitmen Guru Profesional*, Jakarta: Ull Press, cet. ke-3, 2008, h. 3.

Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain seperti pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan tak akan dapat berjalan. Perencanaan ini ditunjukkan pada masa depan yang penuh dengan ketidakpastian, karena adanya perubahan kondisi dan situasi. Hasil perencanaan baru akan diketahui pada masa depan. Agar resiko yang ditanggung itu relatif kecil, hendaknya semua kegiatan, tindakan, dan kebijakan direncanakan terlebih dahulu. Perencanaan ini adalah masalah memilih, artinya memilih tujuan, dan cara terbaik untuk tujuan tersebut beberapa alternatif yang ada. Tanpa alternatif, perencanaan pun tidak ada.

- 1) Perencanaan dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah dilaksanakan dengan beberapa kegiatan di antaranya: melaksanakan rapat dengan melibatkan komponen madrasah di antaranya kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru-guru.
- 2) menyusun program kerja bersama terutama program kerja peningkatan mutu guru dan madrasah. Semua komponen ini saling bekerjasama dalam merencanakan peningkatan mutu tenaga pendidik di madrasah. Adapun tujuan dari disusunnya perencanaan peningkatan mutu tenaga pendidik secara bersama-sama adalah untuk menghindari kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan

dalam menentukan rencana peningkatan mutu tenaga pendidik serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaannya.⁷³

b. Konsep Pelaksanaan Peningkatan Profesional Guru

Pelaksanaan berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik.⁷⁴ Dalam hal ini tugas pelaksanaan dilakukan oleh pemimpin. Di mana pemimpin madrasah yakni kepala madrasah harus menggerakkan personel dalam melaksanakan program madrasah. Melaksanakan dan menggerakkan berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik. tugas menggerakkan dilakukan oleh pemimpin.

Oleh karena itu kepemimpinan kepala madrasah mempunyai peranan penting dalam menggerakkan personel terutama guru dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di madrasah. Seorang pemimpin harus mempunyai hubungan dengan bawahan yang sifatnya mendukung dan meningkatkan percaya diri yang sifatnya mendukung dan meningkatkan percaya diri menggunakan kelompok dalam membuat keputusan. Keefektifan pemimpin menunjukkan pencapaian tugas pada rata-rata kemajuan, keputusan kerja, moral kerja dan kontribusi wujud kerja. Pelaksanaan berarti usaha mendapatkan hasil dengan menggerakkan orang lain. Lemahnya kinerja suatu organisasi adalah

⁷³ Wulan Sari, et.al., “Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu di MAN Kisaran”, Jurnal *ITTIHAD*, Vol. I, No.1, Januari – Juni 2017, h. 7.

⁷⁴ Syaiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat*, Jakarta: Nimas Multima, 2004, h. 56.

akibat lemahnya pemimpin dalam menggerakkan potensi sumber daya organisasi yang ada. Para anggota tidak akan bekerja secara maksimal jika arahan dari pimpinannya tidak jelas dan tidak tau arah visi misi dan target yang akan dicapai. Penggerakan yang dilakukan oleh pemimpin adalah sebagai pemicu anggota organisasi untuk bekerja dengan baik dan sesuai dengan target yang akan dicapai. Untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di madrasah, maka kepala madrasah harus memikirkan strategi yang tepat dalam rangka penguasaan ilmu pengetahuan, metode pengajaran, dan hal yang berkaitan dengan mutu tenaga pendidik. Bukan hanya dari kepala madrasah, tenaga pendidik sendiri juga harus membekali dirinya dengan menambah ilmu dan wawasan lewat pelatihan yang sudah dilaksanakan oleh pihak madrasah, agar bisa terwujud guru yang bermutu yang akan melahirkan para generasi penerus yang akan berjuang demi agama, bangsa dan negara.

Pelaksanaan program peningkatan Profesional Guru Seperti:

- 1) Pelaksanaan pelatihan Kurikulum 2013 di tiap semesternya.
- 2) MGMP yang dilaksanakan oleh guru mata pelajaran di setiap awal tahun ajaran baru.
- 3) Workshop bagi perwakilan guru.
- 4) Diskusi dengan kepala madrasah dan saling bertukar pandangan dengan guruguru dalam penggunaan IT, dan
- 5) Mendorong para guru untuk dapat melanjutkan jenjang studi.

Semua kegiatan ini dilakukan bertujuan untuk meningkatkan mutu dan kompetensi guru dalam mengajar agar terwujud guru yang profesional dengan memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal. Program peningkatan mutu yang dilakukan adalah bentuk usaha yang diberikan kepada tenaga pendidik untuk mau mengembangkan potensi diri dan menggali ilmu dan meningkatkan kualitas kinerja dalam mengajar. Segala upaya dilakukan oleh madrasah dalam rangka peningkatan mutu tenaga pendidik. Kerjasama antara kepala madrasah dan seluruh stakeholder yang ada di madrasah dapat membantu mewujudkan visi dan misi madrasah. Tenaga pendidik yang bermutu merupakan kebanggaan bagi sekolah. Oleh sebab itu, melalui pelaksanaan peningkatan mutu tenaga pendidik ini diharapkan dapat terpanggil hatinya untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki, baik paedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Semakin majunya zaman dan dunia pendidikan semakin berkembang, maka guru pun dituntut untuk mampu bersaing dan mempelajari kecanggihan global, lewat Iptek, pelatihan-pelatihan, seminar, workshop, dan melakukan studi lanjut.⁷⁵

c. Konsep Pengendalian Mutu

Menurut Crosby, mutu berarti kesesuaian terhadap persyaratan-persyaratan. Persyaratan –persyaratan perlu dispesifikasikan secara jelas sehingga semua tahu apa yang diharapkannya. Menurut Ahyari, secara umum mutu atau kualitas adalah jumlah

⁷⁵ *Ibid*, h. 9-10

dari sifat-sifat produk, seperti daya tahan, kenyamanan, pemakaian, daya guna dan lain sebagainya. Mutu atau kualitas selalu diidentikkan dan dihubungkan dengan kegunaan khusus, seperti panjang, lebar, warna, berat dan karakter produk lainnya.

Menurut Ahyari, dalam kaitannya dengan mutu atau kualitas produk mengatakan bahwa pengendalian adalah segala aktivitas untuk menjaga dan mengarahkan agar mutu atau kualitas produk dapat diperhatikan sebagai mana yang telah direncanakan. Mutu bukan merupakan suatu hal yang kebetulan atau tiba-tiba, tetapi merupakan hasil perencanaan yang terencana dan sistematis jauh sebelum produk tersebut.

Menurut Ravianto, Proses pengendalian mutu adalah memutar siklus *PDCA*, yaitu melakukan perencanaan, pengerjaan atau proses, pengecekan atau evaluasi dan aksi perbaikan terhadap masalah yang berkaitan dengan kualitas.

Siklus *PDCA* merupakan penerapan dari konsep pengendalian mutu dan untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka pengendalian mutu harus dilakukan dengan maksimal pula, caranya dengan menerapkan asas-asas pengendalian mutu maksimal perlu langkah-langkah pada masing-masing tahapan, antara lain:

1. Tahap Perencanaan (*Plan*)

- a) Harus ditentukan proses mana yang perlu diperbaiki, yaitu proses yang berkaitan erat dengan misi organisasi dan tuntutan pelanggan.
- b) Menentukan perbaikan apa yang akan dilakukan terhadap proses yang dipilih.
- c) Menentukan data dan informasi yang diperlukan untuk memilih proses yang paling relevan dengan perusahaan.

2. Tahap Pelaksanaan (*DO*)

- a) Mengumpulkan informasi dasar tentang jalannya proses yang sedang berlangsung
- b) Melakukan perubahan yang dikehendaki untuk dapat diterapkan, dengan menyesuaikan keadaan nyata yang ada, sehingga tidak menimbulkan gejolak.
- c) Kembali mengumpulkan data untuk mengetahui apakah perubahan telah membawa perbaikan atau tidak.

3. Tahap Pemeriksaan (*Check*)

Menafsirkan perubahan dengan menyusun data yang sudah terkumpul dalam grafik yang lazim dipakai dalam pengendalian mutu, yaitu analisis, merangkum serta menafsirkan data dan informasi untuk mendapatkan kesimpulan.

4. Tahap Tindakan Perbaikan (*Action*)

- a) Memutuskan perubahan mana yang akan diimplementasikan, jika perubahan yang dilakukan berhasil bagi perbaikan proses, maka perlu disusun prosedur yang baku.
- b) Adanya pelatihan ulang dan tambahan bagi karyawan agar perubahan berjalan baik.
- c) Penentuan perubahan untuk menjaga agar seluruh karyawan melaksanakan apa yang diharapkan dalam prosedur yang telah digariskan.⁷⁶

Pengendalian mutu adalah suatu sistem kendali yang efektif untuk mengkoordinasikan usaha-usaha penjagaan kualitas, dan perbaikan mutu dari kelompok-kelompok dalam organisasi produksi, sehingga diperoleh suatu produksi yang sangat ekonomis serta dapat memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen. Beberapa alasan mengapa pengendalian mutu harus diterapkan:

- 1) Agar produk yang dihasilkan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga dapat memuaskan konsumen di dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya.
- 2) Kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi dapat dihindarkan sehingga akan menghemat pemakaian bahan baku, dan sumberdaya lainnya, serta produk-produk yang cacat atau rusak dapat dikurangi.

⁷⁶ Rudy Prihantoro, *Konsep Pengendalian Mutu*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012, h. 4-

Pengendalian adalah suatu proses pemantauan, penilaian hingga pengevaluasian terhadap suatu kegiatan yang berlangsung agar tercapai hasil yang diharapkan. Jika terjadi penyimpangan-penyimpangan, maka penyesuaian dan perbaikan yang perlu dilakukan.

Pengendalian adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna menyempurnakan lebih lanjut.⁷⁷ Pengendalian memiliki wewenang turun tangan sedangkan pengawasan hanya sebatas memberi saran, sedangkan tindak lanjutnya dilakukan oleh pengandali.

Menurut Husaini Usman, pengendalian ialah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Kootz, O'Donnell, dan Weihrich menekankan bahwa pengendalian (*controlling*) adalah pengukuran dan koreksi terhadap kegiatan para bawahan untuk menjamin bahwa apa yang terlaksana itu cocok dengan rencana. Selanjutnya, dikatakan jadi pengendalian mengukur pelaksanaan kerja atau potensi dengan membandingkannya terhadap tujuan dan rencana, memperlihatkan di mana ada penyimpangan, dan mengadakan tindakan perbaikan atas penyimpangan, guna menjamin pencapaian rencana.⁷⁸

Dalam rumusan ini, kegiatan pengendalian ada dua macam yaitu penilaian atau pengukuran dan perbaikan. Hal lainnya yang dinilai dan diperbaiki bukan hanya sarasanya, melainkan juga

⁷⁷ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, 2014, h.534.

⁷⁸ *Ibid*, h.107

rencana dan pelaksanaan dari kegiatan. Pengendalian merupakan konsep yang luas, berlaku untuk manusia, situasi, benda, dan organisasi. Dalam organisasi seperti sekolah pengendalian meliputi berbagai proses perencanaan, bagian yang terpenting dalam proses tersebut adalah pengendalian manajemen yang merupakan tindakan yang dilakukan manajemen untuk mengarahkan orang, mesin, dan fungsi-fungsi guna mencapai tujuan dan sarana organisasi sekolah.⁷⁹

d. Prinsip Manajemen Mutu

Prinsip Manajemen Mutu sebagaimana yang dikemukakan Masaake Imae (1971) yang ditulis dalam bukunya berjudul 10 QC Maxims yang kemudian juga menjadi acuan dalam standar ISO 9001.

Diantaranya adalah :

1) Terapkan *PDCA* dalam Setiap Tindakan

Pengendalian dan perbaikan mutu merupakan kegiatan yang berkelanjutan yang harus dijalankan secara sistematis dengan menerapkan pendekatan manajemen (*PDCA*) *PLAN, DO, CHECK and ACTION* (Urutan Prioritas) dari setiap Karakteristik.

Setelah memahami ekspektasi pelanggan terhadap karakteristik mutu produk, kita dapat melanjutkan pertanyaan ketiga tentang bagaimana kepentingan relatif (urutan prioritas) dari setiap karakteristik itu. Untuk menjawab pertanyaan ini, kita dapat menggunakan suatu alat yang populer dewasa ini, yaitu : Penyebaran

⁷⁹ Marbun, *Pengendalian Mutu Terpadu*, Jakarta: Gramedia, 1993, h.99

Fungsi Mutu *Quality Function Deployment* (*QFD*). Dalam kenyataan , karakteristik mutu yang diinginkan oleh pelanggan, tingkat ekspektasi pelanggan dan kepentingan relatif dari setiap kriteria dapat saling bertentangan, sebagai misal :Mobil dengan akselerasi cepat dan hemat dalam penggunaan bahan bakar merupakan karakteristik yang diinginkan pelanggan, namun memiliki trade off di antara kedua karakteristik itu.Restoran dengan pelayanan prima, makanan yang enak, dan harga yang rendah, merupakan karakteristik mutu yang diinginkan oleh pelanggan, namun saling bertentangan dengan satu dan lainnya. Sistem komputer dengan keamanan tinggi dan akses yang mudah, merupakan karakteristik mutu yang diinginkan pelanggan, namun saling bertentangan antara satu dengan yang lainnya engineering design yang aman, andal, efisien, dan tidak mahal merupakan karakteristik mutu yang diinginkan pelanggan, namun).

Langkah-langkah dalam menerapkan asas-asas pengendalian mutu antara lain; a) Tahap perencanaan (*plan*); b) Tahap pelaksanaan (*Do*); c) Tahap pemeriksaan (*check*); d) Tahap tindakan perbaikan (*Action*).

2) Kendalikan Kegiatan Sejak Awal


Pengendalian mutu hendaknya dilakukan sejak awal atau sedini mungkin pada setiap proses, sebab keterlambatan

pengendalian akan menjadi penerobosan yang tidak perlu yang sebenarnya dicegah.

3) Jangan Menyalahkan Orang Lain

Sikap menyalahkan orang lain tidak akan menyelesaikan masalah. Sebaliknya akan menimbulkan masalah baru. Bila ditemukan masalah, jangan mencari siapa yang bersalah. Tetapi pikirkanlah penyebab terjadinya masalah dan temukan langkah-langkah perbaikannya.

4) Bertindak Berdasarkan Prinsip Prioritas



Prinsip prioritas adalah prinsip mengutamakan yang utama, atau mendahulukan yang penting dalam melakukan suatu tindakan. Sebelum bertindak, pertimbangkan tingkat kepentingan dari apa yang akan dilakukan. Bila tindakan itu terkait dengan pemecahan masalah, prioritas hendaknya diberikan pada masalah yang paling penting atau paling besar pengaruhnya dalam pencapaian tujuan. Biasanya dalam pemecahan masalah juga berlaku prinsip pareto atau prinsip 20:80, artinya dalam pemecahan suatu masalah, hendaknya prioritas diberikan pada 20% penyebab utamanya yang menimbulkan dampak perbaikan 80%.

5) Proses berikutnya adalah Pelanggan

Pelanggan adalah proses berikutnya yang menerima atau menggunakan jasa atau produk dari proses sebelumnya. Dalam rangkaian diagram diatas, A sampai L adalah pelanggan. Konsep

hubungan pelanggan-pemasok ini bisa diaplikasikan secara internal maupun secara eksternal. Secara internal, setiap proses adalah pelanggan saat menerima hasil kerja dari unit lain. Secara eksternal semua mata rantai produk, mulai dari distributor, agen, pengecer sampai pembeli atau pemakai langsung suatu produk atau jasa adalah termasuk dalam pengertian hubungan pelanggan-pemasok. Setiap proses berikutnya memiliki empat hal pokok yang sangat penting dan menjadi fokus pemikiran bagi proses sebelumnya. Empat hal pokok itu adalah kebutuhan, persyaratan, harapan, dan persepsi. Kedua pihak hendaknya sebelumnya harus memikirkan apa yang dibutuhkan, diisyaratkan, diharapkan dan dipersepsikan oleh proses berikutnya. Upaya sistematis untuk mengidentifikasi dan memenuhi empat hal pokok itu dinamakan fokus pelanggan.

6) Setiap Tindakan Perbaikan Diikuti Pencegahan

Tindakan koneksi adalah tindakan awal untuk menghilangkan fenomena dari suatu kondisi yang tidak diinginkan. Kondisi yang tidak diinginkan adalah masalah. Misalnya terjadi penyimpangan berat produk. Setelah penyimpangan dikoreksi, selanjutnya perlu dianalisa secara lebih teliti sampai ditemukan akar penyebab yang paling dalam. Bila akar penyebab telah dapat diidentifikasi, maka selanjutnya dipikirkan alternatif cara yang paling efektif untuk mencegah terulangnya masalah yang sama. Tindakan koreksi dan

tindakan pencegahan idealnya dilakukan bersamaan terhadap suatu masalah. Contoh tindakan pencegahan pada contoh kasus di atas misalnya melakukan kalibrasi secara berkala terhadap mesin pengantongan dan menyediakan prosedur untuk pemeliharaan preventif. Apa yang dikatakan standar ISO 9001 tentang perbaikan? Perusahaan harus mengambil langkah-langkah untuk mengeliminasi penyebab terjadinya ketidaksesuaian agar masalah yang sama tidak terulang kembali. Tindakan yang diambil haruslah dengan dampak yang ditimbulkan. Apa yang dikatakan standar tentang pencegahan? Perusahaan harus memastikan langkah-langkah yang diambil untuk menghilangkan penyebab-penyebab ketidaksesuaian untuk pencegahan yang diambil haruslah sesuai dengan dampak potensi yang ditimbulkan. Fokus sistem manajemen mutu pada hakikatnya adalah mencegah terjadinya kegagalan pada seluruh tahapan mulai input, proses sampai output akhir dengan pendekatan sistematis holistik, sinergistik dan antisipatif.

7) Berbicara Berdasarkan Data

Data adalah dasar untuk melakukan suatu tindakan. Dalam penyelesaian masalah data menjadi landasan bertindak agar keputusan yang diambil tepat dan benar. Agar pemanfaatan data dapat tepat dan benar maka pendekatan statistik sangat dianjurkan

dalam sistem manajemen mutu industri otomotif ISO / TS 16949 penerapan statistik merupakan keharusan.

8) Perbaikan Diawali dengan Penetapan Sasaran

Tujuan dari suatu tindakan haruslah jelas dan ditentukan sejak awal agar efektivitas tindakan dapat dinilai secara objektif. Sistem manajemen mutu ISO 9001 mensyaratkan perusahaan untuk menetapkan tujuan. Dikatakan : sasaran-sasaran mutu, termasuk sasaran lainnya yang diperlukan untuk mencapai kesesuaian produk ditetapkan pada unit-unit fungsional pada berbagai tingkatan dalam perusahaan. Sasaran mutu dibuat spesifik dan sejalan dengan kebijakan mutu.

Sasaran perlu ditetapkan agar evaluasi keberhasilan dapat dilakukakn setelah perbaikan. Dalam penetapan sasaran biasanya digunakan prinsip “SMART”.

S = *Spesific* : sasaran harus jelas dan spesifik.

M = *Measurable* : sasaran harus dapat diukur.

A = *Attainable* : sasaran harus realistis dan mungkin dicapai.

R = *Reasonable* : harus ada alasan terhadap pemilihan sasaran.

T = *Time* : sasaran harus dicapai dalam waktu yang telah ditentukan.

9) Konsep Pasar (Market in Concept)

Konsep dasar merupakan suatu pendekatan dalam pengembangan produk dengan memfokuskan perhatian pada

kebutuhan pasar, bukan pada apa yang mampu diproduksi atau dibuat oleh perusahaan. Hampir sama dengan konsep fokus pelanggan, konsep pasar lebih menekankan pada kebutuhan pasar. Sebelum memproduksi secara massal sebaiknya perusahaan meliti kebutuhan pasar. Secara lebih fokus kebutuhan pasar berarti melihat kebutuhan, persyaratan, harapan, calon pelanggan pada segmen yang menjadi target.

10) Biasakan Mencatat, Membuat Prosedur dan Menetapkan Standar.

Menyediakan prosedur tertulis dan penetapan standar mutu/hasil kerja harus selalu dijadikan kebiasaan dalam setiap kegiatan, sehingga tindakan pengendalian dan peningkatan mutu dapat lebih konsisten dan mudah dilakukan.

Vincent Gaspersz, dalam manajemen Bisnis menyebutkan konsep mutu sebagai berikut: Setiap pelaku bisnis (seluruh karyawan dari basic level sampai top manajemen) harus memenangkan kompetisi, dengan cara memberikan perhatian dan melaksanakan komitmen secara penuh kepada mutu. Jaminan bahwa dampak terhadap peningkatan mutu pelayanan dan mutu produk adalah : meningkatnya pendapatan dan terkendalinya biaya operasi.⁸⁰

e. Asas-asas Pengendalian

Harold Koontz dan Cyril O Donnell, menetapkan asas pengendalian sebagai berikut:

⁸⁰ Rusdy Prihantoro, *Konsep Pengendalian Mutu*, Bandung: Remaja Rusdakarya, 2012, h.47-51

- 1) Asas tercapainya tujuan (*principle of assurance of objective*), pengendalian harus ditujukan ke arah tercapainya tujuan, yaitu dengan mengadakan perbaikan (koreksi) untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan/deviasi dari perencanaan.
- 2) asas efisiensi pengendalian (*principle of efficiency of control*). Pengendalian itu efisien bila dapat menghindari deviasi-deviasi dari perencanaan, sehingga tidak menimbulkan hal-hal lain yang di luar dugaan.
- 3) asas tanggung jawab pengendalian (*principle of control responsibility*). Pengendalian hanya dapat dilaksanakan apabila manajer bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan rencana.
- 4) asas pengendalian terhadap masa depan (*principle of future control*). Pengendalian yang efektif harus ditujukan ke arah pencegahan penyimpangan perencanaan yang akan terjadi baik pada waktu sekarang maupun masa yang akan datang.
- 5) asas pengendalian langsung. (*principle of direct control*) teknik kontrol yang paling efektif ialah mengusahakan adanya manajer bawahan yang berkualitas baik. Pengendalian itu dilakukan oleh manajer atas dasar bahwa manusia itu sering berbuat salah.

- 6) asas refleksi perencanaan (*principle of reflection of plans*) pengendalian harus disusun dengan baik, sehingga dapat mencerminkan karakter dan susunan perencanaan.
- 7) asas penyesuaian dengan organisasi (*principle of organizational suitability*) pengendalian harus dilakukan sesuai dengan struktur organisasi. Manajer dan bawahannya merupakan saran untuk melaksanakan rencana. Dengan demikian pengendalian yang efektif harus disesuaikan dengan besarnya wewenang manajer, sehingga mencerminkan struktur organisasi.
- 8) asas pengendalian individual (*principle of individuality of control*). Pengendalian harus sesuai dengan kebutuhan manajer. Teknik kontrol harus ditujukan terhadap kebutuhan-kebutuhan akan informasi setiap manajer
- 9) asas standar (*principle of standar*). Kontrol yang efektif dan efisien memerlukan standar yang tepat, yang akan dipergunakan sebagai tolok ukur pelaksanaan dan tujuan yang capai
- 10) asas pengawasan terhadap strategis (*principle of strategic point control*). Pengendalian yang efektif dan efisien memerlukan adanya perhatian yang ditujukan terhadap faktor-faktor yang strategis dalam perusahaan
- 11) asas kekecualian (*the exception principle*) efisiensi dalam kontrol membutuhkan adanya perhatian yang ditujukan terhadap faktor

kekecualian. Kekecualian ini dapat terjadi dalam keadaan tertentu ketika situasi berubah atau tidak sama.

12) asas pengendalian fleksibel (*principle of flexibility of control*). Pengendalian harus luwes untuk menghindarkan kegagalan pelaksanaan rencana.

13) asas peninjauan kembali (*principle of review*) sistem kontrol harus ditinjau berkali-kali, agar sistem yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan.

14) asas tindakan (*principle of action*). Pengendalian dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan rencana, organisasi, *staffing* dan *directing*.

e. Macam-macam Pengendalian

1) Pengendalian Intern (*Internal Control*)

Internal control ialah pengendalian yang dilakukan seorang atasan terhadap bawahannya. Cakupan dari pengendalian intern ini meliputi hal-hal yang cukup luas baik pelaksanaan tugas, prosedur, sistem, hasil, kehadiran, dan lain-lain.

Audit control adalah pengendalian atau penilaian atas masalah-masalah yang berkaitan dengan pembukuan perusahaan. Jadi pengendalian atas masalah khusus yaitu tentang kebenaran pembukuan suatu perusahaan.

2) Pengendalian Ekstern (*External Control*)

External control ialah pengendalian yang dilakukan oleh pihak luar. Pengendalian eksternal dapat dilakukan secara formal atau informal.

Formal control. Ini dilakukan oleh instansi/pejabat yang berwenang dan dapat dilakukan secara intern, maupun ekstern. *Informal control*, Ini dilakukan oleh masyarakat/konsumen baik langsung maupun tidak langsung, misalnya melalui surat kabar, majalah dan lain-lain

3) Proses Pengendalian (*Proses Control*)

Pengendalian/kontrol dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- a) Menentukan standar-standar atau dasar untuk kontrol
- b) Mengukur pelaksanaan
- c) Membandingkan pelaksanaan dengan standar dan menentukan deviasi-deviasi bila ada.
- e) Melakukan tindakan perbaikan jika terdapat penyimpangan agar pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan rencana.

d. Cara-cara Pengendalian

Seorang manajer harus mempunyai berbagai cara untuk memastikan semua fungsi manajemen dilaksanakan dengan baik hal ini dapat diketahui melalui proses kontrol.

Cara-cara pengendalian ini dapat di bedakan atas:

1. pengawasan langsung
2. pengawasan tidak langsung
3. pengawasan berdasarkan pengecualian.

Pengawasan langsung ialah pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh seorang manajer secara pribadi. Ia memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah hasil-hasilnya seperti yang dikehendakinya.

Pengendalian langsung ini dapat dilakukan dengan cara inspeksi langsung, observasi di tempat dan laporan di tempat. Manajer yang mempunyai tugas yang kompleks tidak mungkin dapat melakukan pengendalian langsung sebanyak mungkin, maka untuk tugas pengendalian ini dilakukan dengan pengendalian tidak langsung.

Pengendalian tidak langsung ialah pengendalian jarak jauh melalui laporan yang diberikan oleh bawahan. Laporan ini dapat berupa kata-kata, angka-angka atau statistik yang berisi gambaran atas kemajuan yang dicapai. Pengendalian tidak langsung berupa laporan tertulis dan laporan lisan.

Pengendalian berdasarkan pengecualian ialah pengendalian yang dikhususkan pada penyimpangan-penyimpangan yang luar biasa dari hasil atau standar yang diharapkan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh:

- Nama Peneliti : MUNAWIR
- Judul Tesis : Manajemen Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 1 Gemuh
- Rumusan Masalah : Ada dua yaitu Bagaimana peningkatan profesionalisme guru PAI di SMA Negeri 1 Gemuh dalam melaksanakan proses pembelajaran dan Bagaimana manajemen kepala sekolah dalam mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru PAI di SMA Negeri 1 Gemuh
- Metode : Kualitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan ilmu manajemen pendidikan
- Hasil Penelitian : Berkesimpulan bahwa kompetensi dimaksud dapat diperoleh melalui empat hal, meliputi: kompetensi pedagogik, pribadi, sosial dan profesional. Kepala SMAN 1 Gemuh berperan sebagai edukator, manajer, administrator, leader dan supervisor. Peran manajemen kepala sekolah dalam mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru PAI dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap program-program sekolah yang dilaksanakan. Program tersebut dijabarkan dalam bidang kurikulum,

kesiswaan, personalia, keuangan dan sarana prasarana.⁸¹

Tesis : Program Magister Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo Semarang Tahun 2010.

2. Penelitian yang dilakukan oleh:

Nama Peneliti : SURURI

Judul Tesis : Manajemen Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Miri Bulu Polokarto Sukoharjo

Rumusan Masalah : Manajemen dan Strategi apa yang diterapkan kepala madrasah untuk peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Miri Bulu Polokarto Sukoharjo

Metode : Penelitian Kualitatif

Hasil Penelitian : Yaitu : (a) Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, Kepala madrasah menerapkan Manajemen Berbasis Madrasah dan mengimplementasikan penerapan Model Madrasah Mandiri (b) Pengembangan professional yaitu dengan menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, monitoring pelaksanaan pembelajaran, evaluasi kegiatan pembelajaran. (c) Motivasi kerja dilakukan secara terprogram dan berkala pada kegiatan yang diselenggarakan di

⁸¹Munawir, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 1 Gemuh*, Tesis Program Magister IAIN Walisongo, 2010.

sekolah seperti dalam rapat juga secara pribadi kepala madrasah memberikan motivasi terhadap personil madrasah.⁸²

Tesis : Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta Tahun 2014.

Penelitian yang dilakukan oleh:

Nama Peneliti : RAHMAH

Judul : Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Aliyah Darul Ulum Palangka Raya Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Rumusan Masalah : Bagaimana kompetensi dan implementasi manajerial kepala Madrasah Aliyah Darul Ulum Palangka Raya dalam meningkatkan kinerja guru

Metode : Kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif

Hasil Penelitian : (1) Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Aliyah Darul Ulum Palangka Raya Dalam Meningkatkan Kinerja Guru sudah terlaksana dengan baik, melalui perencanaan, menyesuaikan kebutuhan madrasah, (2) Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Aliyah

⁸²Sururi, *Manajemen Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Miri Bulu Polokarto Sukoharjo*, Tesis, Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2014.

Darul Ulum Palangka Raya Dalam Meningkatkan Kinerja Guru berlangsung dengan baik.⁸³

Tesis : Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya Prodi Manajemen Pendidikan Islam Tahun 2016.

Berkaitan dengan penelitian sebelumnya dan terkait pula dengan upaya untuk menghindari plagiat atau duplikasi penelitian, maka dilakukan penelusuran dan pencarian terhadap beberapa penelitian yang telah ada. Dari tiga penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan penulis lakukan memiliki beberapa kesamaan dan perbedaan.

Adapun persamaan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama membahas tentang kepala madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan serta menggunakan metode penelitian yang sama yakni penelitian kualitatif.

Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut lebih terfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah/madrasah. Sedangkan penelitian yang dilakukan lebih terfokus pada Manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas. Perbedaan selanjutnya adalah lokasi penelitian dan jenjang penelitiannya pun berbeda. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian yang akan dilakukan penulis lebih menekankan pada fokus dan pembahasan Manajerial Kepala Madrasah

⁸³ Rahmah, *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Aliyah Darul Ulum Palangka Raya Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Tesis, Program Pascasarjana IAIN Palangka Raya, 2016.

dalam meningkatkan standar profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas

Dari paparan dua hasil penelitian diatas, maka dalam bentuk tabel akan terlihat persamaan dan perbedaaan sebagai berikut:

Tabel 2.3

Penelitian yang relevan
Persamaan dan perbedaan

No.	Nama & Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Ket.
1	2	3	4	5
1.	MUNAWIR: <i>Manajemen Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 1 Gemuh</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama membahas tentang kepala sekolah/ madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru dan mutu pendidikan • Menggunakan metode penelitian yang sama yakni penelitian kualitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian tersebut lebih terfokus pada gaya kepemimpinan kepala madrasah, Sedangkan penelitian yang akan dilakukan lebih terfokus pada Manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru di MIN 1 Kapuas • Lokasi penelitian yang berbeda yaitu di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas untuk penelitian yang akan peneliti lakukan. • Jenjang pendidikan penelitian yang berbeda yaitu dua diantara tiga penelitian tersebut berada di SMA dan MA, sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada jenjang Madrasah 	Tesis

1	2	3	Ibtidaiyah • Tahun penelitian yang juga berbeda sebagaimana penjelasan diatas.	5
2.	<p>SURURI:</p> <p><i>Manajemen Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Miri Bulu Polokarto Sukoharjo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama membahas tentang kepala sekolah/ madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan • Menggunakan metode penelitian yang sama yakni penelitian kualitatif • Sama-sama pada jenjang pendidikan Madrasah Ibtidaiyah 	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian tersebut lebih terfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, Sedangkan penelitian yang akan dilakukan lebih terfokus pada Manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru. • Lokasi penelitian yang berbeda yaitu di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas untuk penelitian yang akan peneliti lakukan • Tahun penelitian yang juga berbeda, yaitu tahun 2014 untuk penelitian dimaksud dan pada tahun 2019 untuk penelitian yang akan/sedang dilakukan. 	Tesis

1	2	3	4	5
3.	RAHMAH: <i>Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Aliyah Darul Ulum Palangka Raya Dalam Meningkatkan Kinerja Guru</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama membahas tentang kepala sekolah/ madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan • Menggunakan metode penelitian yang sama yakni penelitian kualitatif • Sama-sama menggunakan istilah manajerial dalam penelitiannya 	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian tersebut lebih terfokus pada gaya kepemimpinan kepala madrasah, Sedangkan penelitian yang akan dilakukan lebih terfokus pada Manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru. • Lokasi penelitian yang berbeda yaitu di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas untuk penelitian yang akan peneliti lakukan • Tahun penelitian yang juga berbeda, yaitu tahun 2016 untuk penelitian dimaksud dan pada tahun 2019 untuk penelitian yang akan/sedang dilakukan 	Tesis

Kontribusi lain dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah agar penelusuran dan kajian-kajian ilmiah terdahulu dilakukan untuk penemuan posisi hasil penelitian ini dalam kajian keilmuan yang telah ada sehingga diharapkan peneliti selanjutnya mampu mengisi kekurangan dari penelitian ini untuk kemudian dilanjutkan dengan pengembangan hasil keilmuan yang penulis teliti ini. Kegiatan ini juga dilakukan sebagai langkah untuk terbangunnya kesinambungan dalam mata rantai keilmuan yang dalam

konteks ini adalah bidang kompetensi manajerial kepala madrasah, maka diharapkan hasil penelitian ini akan dilanjutkan oleh peneliti selanjutnya sebagai upaya pendalaman terhadap kajian tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru di madrasah.

Berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu, penelitian sekarang ini berlokasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas. Penelitian di MIN 1 Kapuas dengan fokus bahasan pada kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Dengan metode ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman dan penafsiran yang mendalam mengenai makna dari kenyataan dan fakta yang relevan terhadap data yang ada di lapangan. Untuk menajamkan kajian, penelitian ini dilakukan di lokasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas. Alasan dipilihnya lokasi penelitian tersebut karena peran kepala madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru sehingga berbuah prestasi akademik maupun non-akademik baik tingkat kabupaten bahkan tingkat nasional yang diraih oleh siswa dengan bimbingan guru dan hal yang menarik yang perlu diteliti lebih lanjut yang hasil penelitian nantinya dapat dipergunakan untuk menjadi salah satu rujukan pengembangan, perbaikan pada masa selanjutnya khususnya di MIN 1 Kapuas dan umumnya madrasah di Kabupaten Kapuas

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas, beralamat di Jalan Mahakam Nomor 36 Kelurahan Selat Hulu Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas Kode Pos 73514, yang berhubungan

dengan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru

Waktu penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun akademik 2019/2020, yang dilaksanakan selama 3 bulan yaitu sejak bulan Oktober s/d Desember 2019 dari pengumpulan data sampai dengan analisis data. Waktu tersebut digunakan untuk menggali data lapangan. Selanjutnya ketika berakhir penelitian data hasil penelitian disajikan kedalam sebuah tulisan atau tesis yang kemudian dilanjutkan dengan pembimbingan, dengan rincian kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan Kegiatan			Keterangan
		Okt	Nop	Des	
1	Pengumpulan Data	x			
2	Penyusunan Laporan		x		
3	Analisis Data			x	

B. Data dan Sumber Data

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan di lapangan.⁸⁴ Penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi.

⁸⁴ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Rineka Cipta, 2009 h.1

Subyek penelitian adalah orang atau apa saja yang menjadi subyek penelitian.⁸⁵ Adapun yang dijadikan subyek penelitian di MIN 1 Kapuas adalah Kepala Madrasah. Sedangkan yang menjadi informan adalah guru dan tenaga kependidikan serta masukan dari pengawas madrasah.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu:

- 1) Manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas
- 2) Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang ada
- 3) Kegiatan monitoring dan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah.

Dari data tersebut akan tergambar manajerial kepala madrasah dan standar profesionalisme guru. Adapun subyek penelitian ini adalah Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas, sedangkan informan adalah pelaksana tata usaha, sebagian guru dan komite madrasah.

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah dari kata-kata dan tindakan, selebihnya data pendukung, seperti dokumen, fisik sarana/prasarana dan lain-lain yang berkaitan dengan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas. Basrowi dan Suwandi mengemukakan bahwa: “Sumber utama dalam penelitian kualitatif adalah dari kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lain-lain”.⁸⁶

Sumber data responden. Istilah tersebut sangat akrab digunakan dalam penelitian kualitatif, dengan pengertian bahwa peneliti memiliki posisi yang lebih penting. Responden posisinya sekedar memberikan tanggapan (respon)

⁸⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991, h.40

⁸⁶ Basrowi dan Suwandi, *Memahami ...*, h. 169

pada apa yang diminta atau ditentukan peneliti. Dalam penelitian kualitatif posisi sumber data (narasumber) sangat penting peranannya sebagai individu yang memiliki informasi. Peneliti dan narasumber disini memiliki posisi yang sama dan narasumber bukan memberikan sekadar tanggapan pada yang diminta peneliti, tetapi ia bisa lebih memilih arah dan selera dalam menyajikan informasi yang ia miliki.

Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto membedakan sumber data kedalam tiga kelompok, yaitu data yang bersumber dari manusia (*person*), data yang bersumber dari tempat (*place*), dan data yang berupa simbol atau tertulis (*paper*).⁸⁷

Adapun data dalam penelitian ini yaitu; data kepala madrasah, data guru, data peserta didik, data sarana prasarana, data prestasi madrasah, dan peserta didik

Sedangkan yang menjadi data primer terdiri dari kepala madrasah, tata usaha, dan guru. Kemudian data skunder berupa data tulisan, seperti data guru, data peserta didik, data kegiatan ekstrakurikuler, data jadwal kegiatan belajar mengajar, data kegiatan lainnya.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah mendapatkan data yang akurat. Teknik yang dilakukan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui sumber primer dan skunder.

⁸⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, h. 129.

Sumber primer adalah sumber data langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber skunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.⁸⁸

Kemudian teknik/cara pengumpulan dari sumber data tersebut akan dilakukan melalui:

1. Metode Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.⁸⁹ Data observasi berupa data faktual, cermat, terinci mengenai keadaan lapangan, keadaan manusia dan situasi sosial dengan penelitian secara langsung. Dalam penelitian ini metode observasi yang digunakan adalah observasi non partisipatif artinya peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan yang sedang berlangsung, peneliti hanya berperan mengamati kegiatan yang sekiranya diperlukan dalam penunjang data yang diperlukan data dalam tesis. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang lebih lengkap tentang manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas.

Metode observasi atau pengamatan memungkinkan peneliti melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan

⁸⁸ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2016, h. 62.

⁸⁹ *Ibid*, h. 67.

peristiwa yang terjadi pada keadaan yang sebenarnya. Peneliti dengan observasi ini mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan yang langsung diperoleh dari data data yang ada.⁹⁰

Dari observasi data yang ingin didapatkan adalah denah lokasi penelitian, bentuk bangunan, ketersediaan sarana prasarana, suasana pembelajaran, suasana hubungan kepala madrasah dengan guru, hubungan sekolah dengan komite atau masyarakat.

Berkaitan dengan indikator peningkatan standar profesionalisme guru, maka data observasi awal yang peneliti inginkan adalah:

- a. Pengamatan ruang kepala madrasah, tata usaha, ruang guru, ruang kelas, ruang perpustakaan
- b. Pengamatan struktur organisasi madrasah, kegiatan belajar mengajar, prestasi siswa madrasah, lingkungan madrasah
- c. Pengamatan kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan guru di KKG.

2. Wawancara Mendalam (*Indepth Interviews*)

Wawancara mendalam dapat dikatakan wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya, pedoman yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan digunakan.⁹¹

Metode ini digunakan untuk memperoleh tanggapan, pendapat,

⁹⁰ Sutrino Hadi, *Metode Reseach II*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000, h. 193.

⁹¹ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005, h.

keterangan secara lisan dari narasumber melalui dialog langsung sehingga memperoleh data berupa manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.

Dalam penelitian kualitatif, wawancara menjadi metode pengumpulan data yang utama. Menurut Moleong, wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Definisi lain dari wawancara merupakan percakapan antara dua orang yang salah satunya bertujuan untuk menggali dan mendapatkan informasi untuk suatu tujuan tertentu.⁹² Wawancara ditujukan kepada kepala madrasah, kepala tata usaha dan guru di MIN 1 Kapuas.

Untuk lebih terarahnya wawancara yang peneliti lakukan, maka secara garis besar dengan perpedoman kepada:

- a. Perencanaan Manajerial Kepala Madrasah
 - Proses perencanaan peningkatan standar profesionalisme guru
 - Keterlibatan dan kontribusi para guru dalam proses perencanaan peningkatan standar profesionalisme guru
 - Strategi yang dilakukan untuk merumuskan perencanaan peningkatan standar profesionalisme guru

⁹² Ibid, h. 249.

- Proses rekrutmen tenaga pendidik untuk memenuhi kebutuhan guru.
- b. Pelaksanaan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah
- Usaha yang dilakukan dalam upaya peningkatan standar profesionalisme guru
 - Strategi pembiayaan yang dilakukan oleh sekolah terhadap kegiatan peningkatan standar profesionalisme guru
 - Optimalisasi kegiatan KKG sebagai forum peningkatan standar profesionalisme guru
 - Ketersediaan fasilitas yang mendukung upaya peningkatan standar profesionalisme guru
- c. Evaluasi Manajerial Kepala Madrasah
- Kegiatan yang dilakukan Kamad untuk menilai standar profesionalisme guru
 - Usaha yang dilakukan Kamad ketika menjumpai guru yang sedang menghadapi masalah
 - Sasaran evaluasi terhadap peningkatan standar profesionalisme guru
 - Kamad memberikan *reward* untuk guru yang berprestasi dan *punishment* ketika ada guru yang tidak disiplin dan sering meninggalkan tugas

- Strategi Kamad mengikutsertakan guru dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi peningkatan standar profesionalisme guru .

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen, dalam penelitian sosial.⁹³ Dalam metode ini peneliti mengambil data yang berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan manajemen kepala sekolah di MIN 1 Kapuas. Data yang digali dalam penelitian ini meliputi:

- a. Gambaran umum Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas:
 - 1) Letak geografis dan tinjauan historis madrasah
 - 2) Visi, Misi dan Tujuan Madrasah.
- b. Keadaan tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan data siswa:
 - 1) Jumlah tenaga pendidik/guru
 - 2) Jumlah tenaga kependidikan
 - 3) Jumlah siswa empat tahun terakhir.
- c. Manajerial kepala madrasah:
 - 1) Perencanaan program madrasah,

⁹³ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2010, h. 220

- 2) Pelaksanaan program madrasah,
- 3) Evaluasi manajerial kepala madrasah.

Adapun data yang akan digali meliputi manajemen kepala madrasah secara umum, kemudian akan difokuskan kepada yang lebih spesifik terkait dengan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru.

Dengan metode ini, peneliti mengumpulkan data dari dokumen yang sudah ada, sehingga penulis dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian seperti: gambaran umum sekolah, struktur organisasi sekolah dan personalia, keadaan tenaga pendidik dan peserta didik, catatan-catatan, foto-foto dan sebagainya. Metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang belum didapatkan melalui metode observasi dan wawancara.

Trianggulasi data merupakan salah satu cara untuk mengecek keabsahan atau kebenaran data dan penafsirnya. Peneliti dalam penelitian kualitatif ini, diperlukan pemilihan setting. Setting penelitian ideal, yang memungkinkan peneliti dapat memasukinya, kemudian menjalin hubungan secara akrab dengan subyek penelitian, informan maupun key informan. Tujuan menjalin keakraban ini agar data yang diperoleh dapat lebih obyektif sesuai dengan tujuan penelitian yang sebenarnya. Setting penelitian disesuaikan dengan permasalahan yang dijawab melalui penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dalam tahap-tahap sebagai berikut:

Tahap pertama, dilakukan orientasi dimana peneliti perlu mengumpulkan data secara umum dan luas tentang hal-hal yang menonjol, menarik dan berguna untuk diteliti lebih mendalam;

Tahap kedua, mengadakan eksplorasi pengumpulan data yang dilakukan lebih terarah sesuai dengan fokus penelitian serta mengetahui sumber data yang kompeten dan mempunyai pengetahuan yang cukup banyak tentang hal yang akan diteliti;

Tahap ketiga, membandingkan atau mengecek balik observasi dengan sesuatu yang berbeda dengan melakukan pengecekan terhadap hasil observasi dengan hasil wawancara dan membandingkan lagi dengan hasil dokumentasi. Peneliti melakukan penelitian pada masalah pokok penelitian.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain yang telah dihimpun oleh peneliti untuk menambah pemahaman peneliti sendiri dan untuk memungkinkan peneliti melaporkan apa yang telah ditemukan pada pihak lain. Oleh karena itu, analisis dilakukan melalui kegiatan menelaah data, menata membagi menjadi satuan-satuan yang dapat dikelola, mensintesis, mencari pola, menemukan apa yang bermakna, apa

yang akan diteliti dan diputuskan peneliti untuk dilaporkan secara sistematis.⁹⁴

Secara umum, langkah-langkah menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Penyajian data

Penyajian data dimaksudkan untuk memaparkan data secara rinci dan sistematis setelah dianalisis ke dalam format yang disiapkan untuk itu. Namun data yang disajikan masih dalam bentuk data sementara untuk kepentingan peneliti dalam rangka pemeriksaan lebih lanjut secara cermat, sehingga diperoleh tingkat keabsahannya. Jika ternyata data yang disajikan telah teruji kebenarannya maka akan bisa dilanjutkan pada tahap pemeriksaan kesimpulan-kesimpulan sementara. Akan tetapi jika ternyata data yang disajikan belum sesuai, maka konsekuensinya belum dapat ditarik kesimpulan melainkan harus dilakukan reduksi data kembali.

2. Reduksi data

Reduksi data merupakan bentuk analisis untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak relevan, dan mengorganisasikannya, sehingga kesimpulan akhir dapat dirumuskan, menseleksi data secara ketat, membuat ringkasan dan rangkuman inti, merupakan kegiatan-kegiatan mereduksi data. Dengan demikian reduksi data ini akan berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung.

⁹⁴ Bogdan, RC dan Biklen, *Qualitative Research for Educational to theory and methods*, London: Allyn and Bacon. Inc, SK.1992, h. 145.

3. Penarikan kesimpulan (verifikasi)

Penarikan kesimpulan dimaksudkan untuk memberi arti atau memakai data yang diperoleh baik melalui observasi, wawancara, maupun dokumentasi.⁹⁵ Analisis data dilakukan setelah data terkumpul melalui suatu siklus yang bersifat interaktif antara peneliti dan data-data yang diperoleh di lapangan. Oleh karena itu harus bergerak diantara ketiga sumbu tersebut selama pengumpulan data.

E. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini mengikuti kriteria yang diajukan menurut Moleong, untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan yaitu (1) kredibilitas (*validitas internal*) atau derajat kepercayaan, (2) transferabilitas (*validitas eksternal*) atau keteralihan, (3) dependabilitas (*reliabilitas*) atau kebergantungan, dan (4) konfirmabilitas (*objektivitas*) atau kepastian.⁹⁶

a. Kredibilitas

Dalam penelitian ini dipenuhi dengan melalui beberapa kegiatan, pertama, aktivitas yang dilakukan untuk membuat temuan dan interpretasi yang akan dihasilkan lebih terpercaya, terdiri dari: pertama, memperpanjang pengamatan/waktu observasi di lapangan, perpanjangan

⁹⁵ M.B. Miles, dan Huberman, A.M., *Qualitatif Data Analysis*, 1988, California: Sage Publication Inc, h. 21-23.

⁹⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2016, h. 324

waktu berkaitan dengan pengamatan kompetensi manajerial kepala kepala madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru (MIN 1 Kapuas) dilakukan sebagai langkah untuk menggali data lebih mendalam.

Kedua meningkatkan ketekunan yang berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara ini maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Dengan meningkatkan ketekunan itu, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu benar. Sebagai bekal peneliti untuk meningkatkan ketekunan adalah dengan cara membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti. Dengan membaca maka wawasan peneliti akan semakin luas dan tajam, sehingga dapat digunakan untuk memeriksa data yang tercantum itu benar/dipercaya atau tidak.⁹⁷

Ketiga melakukan triangulasi. Dalam penelitian kualitatif, triangulasi dilakukan dengan menggunakan sumber, metode, dan teori.

- a. Triangulasi *Sumber* digunakan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari seorang informan dengan informan lainnya;
- b. Triangulasi *Metode* dilakukan dengan cara pengumpulan data yang beredar, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi;
- c. Triangulasi *Teori* adalah pengecekan data dengan membandingkan teori-teori yang dihasilkan para ahli yang dianggap sesuai dan sepadan

⁹⁷ Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: CV.Alfabeta, 2016, h. 124-125

melalui penjelasan banding, kemudian hasil penelitian dikonsultasikan dengan subyek penelitian sebelum dianggap mencukupi.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua triangulasi yaitu triangulasi *sumber* dan *metode*, hal ini berdasarkan pendapatnya Sanapiah Faisal (1990) bahwa untuk mencapai standar kredibilitas hasil penelitian setidaknya menggunakan triangulasi metode dan triangulasi sumber data.

b. Transferabilitas

Transferabilitas berfungsi untuk membangun keteralihan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara “uraian rinci” untuk menjawab persoalan sampai sejauh mana hasil penelitian dapat “ditransfer” pada beberapa konteks lain. Dengan teknik ini peneliti akan melaporkan penelitian seteliti dan secermat mungkin yang menggambarkan konteks tempat penelitian diselenggarakan dengan mengacu pada fokus penelitian.

c. Dependabilitas

Dependabilitas dalam penelitian kualitatif disebut reliabilitas. Suatu penelitian yang reliabel adalah apabila orang lain dapat mengulangi/mereplikasi proses penelitian tersebut. Uji dependability dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Caranya dilakukan oleh auditor independen atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian, mulai menentukan masalah/fokus, memasuki lapangan, menentukan sumber data, melakukan analisis data, melakukan uji analisis data, melakukan

uji keabsahan data sampai membuat kesimpulan harus dapat ditunjukkan oleh peneliti. (Sanapiah Faisal 1990 dalam Sugiyono 2016).

d. Konfirmabilitas

Kriteria ini digunakan untuk menilai hasil penelitian yang dilakukan dengan cara mengecek data dan informasi dan interpretasi hasil penelitian yang didukung oleh materi yang ada pada pelacakan audit. Dalam pelacakan audit ini peneliti menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan seperti data lapangan berupa:

- 1) Catatan lapangan dari hasil pengamatan peneliti tentang aktivitas perencanaan manajerial kepala kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas,
- 2) Kompetensi manajerial kepala madrasah,
- 3) Kemampuan/ mutu para tenaga pendidiknya,
- 4) Interaksi antara kepala madrasah dan guru,
- 5) Wawancara dan transkrip wawancara dengan kepala madrasah,
- 6) Hasil rekaman,
- 7) Analisis data,
- 8) Hasil sintesa dan
- 9) Catatan proses pelaksanaan penelitian yang mencakup metodologi, strategi, serta usaha keabsahan.

Dengan demikian pendekatan konfirmabilitas lebih menekankan pada karakteristik data yang menyangkut kegiatan para pengelolanya dalam mewujudkan konsep tersebut. Upaya ini berujuan mendapatkan

kepastian bahwa data yang diperoleh itu benar-benar obyektif, bermakna, dapat dipercaya, faktual dan dapat dipastikan.

Berkaitan dengan pengumpulan data ini, keterangan dari kepala madrasah dan civitas akademiknya perlu diuji kredibilitasnya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Tentang Lokasi Penelitian

Untuk memberikan gambaran secara umum tentang latar belakang keadaan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas, maka berikut ini dijelaskan secara singkat tentang:

1. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kabupaten Kapuas.

Berdasarkan dokumen yang ada, bahwa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas yang berlokasi di Kompleks perumahan penduduk di Jalan Mahakam yang lokasinya berbatasan dengan :

- a. Sebelah Utara Perumahan Penduduk
- b. Sebelah selatan Jalan Mahakam
- c. Sebelah Timur Perumahan Penduduk
- d. Sebelah Barat lokasi perumahan penduduk

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kabupaten Kapuas pada mulanya adalah sekolah swasta yang didirikan pada tahun 1963 atas dasar swadaya masyarakat sekitar dengan nama “Madrasah Ibtidaiyah Muta'allimin” yang dipelopori oleh H. Amir Amit (Almarhum). Madrasah ini terus berkembang sehingga pada tahun 1993 sekolah ini dinegerikan dengan Surat Keputusan Menteri Agama No. 244-

urt/55/1993 dengan periode kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Periodisasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1
Kapas Kabupaten Kapuas⁹⁸

No	Nama	Periode	Ket
1	Drs. H. Mursidi	1993 – 1994	
2	H. Junaidi	1994 – 1997	
3	Fimeir Liadi, S.Ag	1997 – 1999	
4	Bulkaini, S.Pd.I	1999 – 2005	
5	Amir Baseri, S.Ag	2005 – 2008	
6	Saliman, M.Pd	2008 – 2009	
7	Muslim, S.Ag	2009 – 2013	
8	H. Muliadi, S.Pd.I, M.Pd	2013 – 2018	
9	H. Khairul Fahmi, S.Ag, M.S.I	2018 – sekarang	

Sumber data TU MIN 1 Kapuas 2019

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas ini terus berkembang, sehingga tidak bisa menampung jumlah siswa yang masuk, untuk mengatasi hal ini maka dibangun lagi beberapa ruang kelas hingga akhirnya Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas ini terbagi menjadi dua lokasi, lokasi I di Jalan Mahakam (MIN Unit I) dan lokasi II di Jalan Tambun Bungai (MIN Unit II), karena mengingat letak keduanya cukup berjauhan, maka penulis mengambil objek penelitian di MIN Unit I saja dengan jumlah muridnya 571 orang. Bangunan

⁹⁸ Sumber data dari TU MIN 1 Kapuas

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas ini adalah permanen, yang memiliki 16 ruang belajar, 1 ruang guru, 1 ruang perpustakaan, 1 ruang UKS, 1 ruang kesiswaan, 1 ruang Koperasi, 1 ruang Tata Usaha, 1 ruang mushola, dan 1 ruang Kepala Madrasah. Ditambah lagi dengan WC, Kantin dan gudang untuk menyimpan barang-barang, seperti arsip-arsip, perlengkapan atau alat bantu belajar baik yang terpakai maupun yang tidak terpakai.

2. Keadaan Guru, Karyawan dan Siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas

Gambaran tentang keadaan guru, karyawan dan siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas bisa dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.2
Keadaan Guru dan Karyawan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas
Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas
Tahun Pelajaran 2019-2020⁹⁹

No	Nama	Pangkat / Gol. Ruang	Jabatan
1	H. Khairul Fahmi, M.S.I	Pembina / IVa	Kepala MIN 1 Kapuas
2	Hj. Raihanah, S.Pd.I	Pembina / IVa	Guru Madya
3	Dra. Hj. Basrah	Pembina / IVa	Guru Madya
4	Drs. H. Kaspul Anwar	Pembina / IVa	Guru Madya
5	Asnaniah, S.Pd.I	Pembina / IVa	Guru Madya
6	Hj. Mariani, S.Pd.I	Pembina / IVa	Guru Madya

⁹⁹ Sumber dari data TU MIN 1 Kapuas

No	Nama	Pangkat / Gol. Ruang	Jabatan
7	Hamdah, S.Pd.I	Pembina / IVa	Guru Madya
8	Ahmad Fajri, S.Pd.I	Pembina / IVa	Guru Madya
9	Ardani, S.Pd.I	Pembina / IVa	Guru Madya
10	Samsuni, S.Pd.I	Pembina / IVa	Guru Madya
11	Sri Norhayati, S.Pd.I	Penata Tk. I / III d	Guru Muda
12	Hj. Aisyah, S.Pd.I	Penata Tk. I / III d	Guru Muda
13	Titawati, S.Pd.I	Penata Tk. I / III d	Guru Muda
14	Nunsi Efendi, S.Pd.I	Penata / IIIc	Guru Muda
15	Rahawiah, S.Pd.I	Penata / IIIc	Guru Muda
16	Tuti Herawati, S.Pd.I	Penata / IIIc	Guru Muda
17	Pahriati, S.Pd.I	Penata / IIIc	Guru Muda
18	Noor Adawiah, S.Pd.I	Penata / IIIc	Guru Muda
19	Siti Fatimah, S.Pd.I	Penata / IIIc	Guru Muda
20	Irwandi, S.Pd.I	Penata / IIIc	Guru Muda
21	H. Alfian Noor	Penata Muda Tk. I / III b	Pelaksana TU
22	Sumiati	Penata Muda Tk. I / III b	Pelaksana TU
23	Yuliatie, S.Pd.I	Penata Muda Tk. I / III b	Guru Pertama
24	H. Hamdani, S.Pd.I	Penata Muda Tk. I / III b	Guru Pertama
25	Harry Setiawan, S.Pd	Penata Muda / III a	Guru Pertama
26	Hj. Raudah, S.Pd.I	-	GTT
27	Ernawati, S.Pd.I	-	GTT
28	Apriliana Sari, S.Pd	-	GTT
29	Sari Mulia, S.Pd.I	-	GTT

No	Nama	Pangkat / Gol. Ruang	Jabatan
30	Fauzi Rahman, S.Pd	-	GTT
31	Nur Hasanah, S.Pd	-	GTT
32	M. Ramdani Akbar, S.Pd	-	PTT
33	Hartati, SE	-	PTT
34	Nindy Chikitha Putri	-	PTT
35	Supardi	-	PTT
36	Basuni	-	PTT
37	Suganda	-	Satpam

Keadaan siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas Tahun Pelajaran 2019-2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Keadaan Siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas
Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas
Tahun Pelajaran 2019-2020¹⁰⁰

No	Kelas	Kelompok Belajar	Jumlah Siswa		
			Lk	Pr	Jlh
1	2	3	4	5	6
1	I	A	20	25	45
		B	19	23	42
2	II	A	22	24	46
		B	24	21	45
3	III	A	18	14	32
		B	7	26	33
		C	11	20	31
4	IV	A	16	13	29
		B	12	23	35
		C	16	17	33
5	V	A	14	10	24
		B	16	20	36
		C	20	16	36

¹⁰⁰ Sumber dari data TU MIN 1 Kapuas

No	Kelas	Kelompok Belajar	Jumlah Siswa		
			Lk	Pr	Jlh
6	VI	A	18	17	35
		B	14	20	34
		C	18	17	35
Jumlah			266	305	571

3. Visi dan Misi Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kecamatan Selat Kabupaten

Kapuas Kalimantan Tengah.

a. Visi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.

Visi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah adalah “Terwujudnya peserta didik yang cerdas, kreatif, berakhlakul Karimah dan tangguh, serta terwujudnya Madrasah yang bersih, ramah dan sehat”.

b. Misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.

Misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah adalah sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan pembentukan akhlakul karimah (akhlak Islami) yang mampu mengaktualisasikan diri dalam masyarakat;
- 2) Menyelenggarakan penghayatan, keterampilan dan pengamalan terhadap ajaran agama Islam menuju terbentuknya insan yang beriman dan bertaqwa.
- 3) Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas demi pencapaian prestasi akademik dan non akademik;

- 4) Meningkatkan pengetahuan, profesionalisme, dan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan perkembangan zaman.
- 5) Menyelenggarakan tata kelola madrasah yang cepat, efektif, komunikatif, akuntabel dan transparan.

4. Tujuan Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.

Tujuan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas Kabupaten Kapuas adalah sebagai berikut:

- a. Terwujudnya peserta didik yang meningkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan kompetensi inti;
- b. Terlaksananya proses belajar mengajar dan bimbingan secara aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan dengan pendekatan saintifik untuk mencapai KI Spiritual, KI Sikap Sosial, KI Pengetahuan dan KI Keterampilan pada kelas I, II, III, IV, V dan VI;
- c. Terlaksananya kegiatan pengembangan diri dalam bidang seni sehingga memiliki tim kesenian yang siap berpartisipasi, baik tingkat Madrasah, Kecamatan maupun Kabupaten bahkan hingga tingkat Provinsi dan Nasional;
- d. Meningkatnya kompetensi yang dimiliki petugas upacara siap pakai;
- e. Meningkatnya kegiatan keagamaan di lingkungan madrasah; sholat dhuha, jamaah sholat zhuhur, hafalan Juz'amma, tadarus Al-Qur'an.

B. Penyajian Data

Kemampuan Konseptual Kepala Madrasah dalam meningkatkan Standar Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas

Kepala sekolah sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi memiliki peran dalam peningkatan profesionalisme guru. Manajemen merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya yang ada mempunyai empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Oleh karena itu kemampuan konseptual kepala madrasah dalam memimpin sebuah madrasah mempunyai peranan penting dalam menggerakkan personel terutama guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Manajerial adalah perpaduan seni dan ilmu, sebuah ilmu dalam mengatur segala sesuatunya dengan benar. Pelaku ilmu disebut dengan manajer. Seorang manajer haruslah menguasai ilmu manajerial dengan baik. Data yang diperoleh dari hasil observasi yang penulis lakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas¹⁰¹ bahwa kepala madrasah telah membuat perencanaan dan melaksanakan program peningkatan Profesional tenaga pendidikn dan guru seperti: 1) Pelaksanaan pelatihan Kurikulum di tiap semesternya, 2) Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dilaksanakan oleh guru di setiap awal tahun ajaran baru, 3) Workshop bagi perwakilan guru, 4) Diskusi dengan kepala madrasah dan saling bertukar pandangan dengan guru-guru dalam penggunaan IT, dan 5) Mendorong para guru untuk dapat melanjutkan jenjang studi.

Dari hasil observasi tersebut di temukan bahwa tentang pelatihan pelatihan Kurikulum di tiap semesternya bagi guru dibuktikan dengan adanya

¹⁰¹ Observasi tentang data kemampuan konseptual kepala madrasah di MIN 1 Kapuas

dokumen selain foto-foto kegiatan juga terdapat surat tugas untuk mengikuti pelatihan tersebut dari kepala madrasah. Kemudian tentang kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dilaksanakan oleh guru di setiap awal tahun ajaran baru, juga bersumber dari dokumen yaitu SK kepengurusan serta program kerja yang di bagikan kepada semua pengurus KKG. Seterusnya tentang Workshop bagi perwakilan guru hal tersebut dapat dibuktikan selain surat tugas mengikuti kegiatan dari kepala madrasah juga ada surat MOU antara pihak madrasah dengan pihak lain seperti PT. Erlangga dan lain- Lain. Adapun mengenai Diskusi dengan kepala madrasah dan saling bertukar pandangan dengan guru-guru dalam penggunaan IT, hal tersebut dapat dilihat pada dokumen berupa berita acara rapat-rapat kepala Madrasah dan guru dalam hal menentukan media dan sumber belajar yang relevan dengan zaman sekarang dengan memanfaatkan informasi dan teknologi yang serba canggih. Dan terakhir berkenaan dengan kepala madrasah Mendorong para guru untuk dapat melanjutkan jenjang studi, hal ini sangat relevan dari dukomen berupa data guru yang ada hampir semua guru atau kurang lebih 99% masih berpendidikan strata satu (S1), tentu sangat beralasan apabila kepala madrasah yang peduli terhadap kualitas dan mutu dari pendidikan madrasah yang dipimpinya untuk selalu menganjurkan kepada guru-guru untuk meningkatkan kualitas pendidikannya.

Hal tersebut juga di perkuat hasil wawancara peneliti dengan bapak kepala MIN 1 Kapuas bahwa :

“Sejak saya diberi amanah menjadi kepala di MIN 1 Kapuas, maka saya berusaha untuk dapat menjadi pemimpin yang baik di sini, dalam hal

program madrasah, saya meneruskan program kepala madrasah terdahulu, kemudian menambahkan program yang lain yang sesuai dengan kemajuan zaman, adapun program madrasah dalam peningkatan profesional guru dan tenaga pendidik adalah ; 1) Pelaksanaan pelatihan Kurikulum di tiap semesternya, 2) Kegiatan KKG yang dilaksanakan oleh guru di setiap awal tahun ajaran baru, 3) Workshop bagi perwakilan guru, 4) Diskusi dengan kepala madrasah dan saling bertukar pandangan dengan guru-guru dalam penggunaan Informasi dan Teknologi, dan 5) Mendorong para guru untuk dapat melanjutkan jenjang studi, hal ini tentunya akan dapat terlaksana apabila dilakukan dengan kerjasama semua pihak dan dengan dukungan tenaga pendidik serta komite Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas secara keseluruhan”¹⁰²

Sebagaimana paparan di atas, maka untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

a. Pelaksanaan pelatihan Kurikulum di setiap semesternya.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas adalah madrasah negeri yang menjadi rujukan madrasah se kabupaten kapuas baik negeri maupun swasta, oleh sebab itu kurikulum yang diterapkan di madrasah ini sangat penting sebagai acuan dari madrasah yang lain di kabupaten tersebut. Berdasarkan hasil observasi dapat ditemukan bahwa kepala madrasah telah membuat konsep yang dituangkan dalam program madrasah dan dari dokumen-dokumen pelaksanaan kegiatan pelatihan kurikulum seperti berupa foto-foto kegiatan, surat tugas dan absen kegiatan, selain itu terdapat juga dalam observasi tersebut dokumen berita acara rapat beserta foto-foto pada saat rapat tentang peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan oleh kepala madrasah beserta guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas

¹⁰² Wawancara dengan bapak KF, Kuala Kapuas, 15 Nopember 2019

Hal tersebut sesuai hasil wawancara peneliti dengan Bapak Koordinator bidang kurikulum diperoleh keterangan antara lain sebagai berikut :

“...dalam rangka untuk meningkatkan mutu dan standar profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas, maka kepala Madrasah telah membuat program pendidikan madrasah yang di tujukan kepada para guru dan tenaga kependidikan agar mereka semakin meningkat kualitasnya yang kemudian di harapkan mutu pembelajaran di kelas semakin baik, salah satunya dengan melakukan rapat rutin, mengadakan pelatihan-pelatihan dan workshop tentang kurikulum, dengan cara melibatkan semua pihak dan dilakukan pada setiap semester...”¹⁰³

Kemudian di perkuat lagi hasil wawancara peneliti dengan guru kelas 5 bahwa :

“kepala Madrasah telah membuat program yang di tujukan kepada para guru dan tenaga kependidikan berupa rapat rutin, pengadakan pelatihan-pelatihan dan workshop tentang kurikulum yang bertujuan untuk meningkat kualitas pembelajaran di kelas”.¹⁰⁴

Dan di tambah lagi dari dokumen yang peneliti peroleh di madrasah ini yaitu tentang pelaksanaan pelatihan kurikulum berupa dokumen rapat, dan SK kegiatan pelatihan dan yang lainnya. Jadi jelaslah bahwa kepala Madrasah telah membuat perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pelatihan kurikulum dalam meningkatkan standar profesionalisme guru dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas.

- b. Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dilaksanakan oleh guru di setiap awal tahun ajaran baru.

Kepala madrasah harus mampu membuat sebuah konsep pendidikan

¹⁰³Wawancara dengan bapak MP, Kuala Kapuas, 5 Nopember 2019

¹⁰⁴ Wawancara dengan Bpk ARD, kuala kapuas, 5 Nopember 2019

yang mana format pendidikan madrasah tersebut harus relevan dan diterima oleh guru orang tua dan masyarakat sekitar. Guru merupakan salah satu kunci keberhasilan proses pendidikan. Ditangan Gurulah cita-cita pembangunan pendidikan nasional, kurikulum nasional, visi-misi lembaga penyelenggara pendidikan hingga visi-misi sekolah dapat terwujud. Guru yang baik akan mampu mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya dan media belajar yang ada di Madrasah. Dari hasil penelitian bahwa kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas telah membuat program Kelompok Kerja Guru (KKG) yang di laksanakan pada setiap awal tahun ajaran baru oleh guru-guru mata pelajaran dan tenaga kependidikan lainnya. Hal yang demikian peneliti dapatkan dari hasil observasi terhadap kepengurusan KKG yang ada berupa Surat Keputusan tentang KKG.¹⁰⁵ Dan dikuatkan lagi hasil wawancara peneliti dengan guru bahwa :

“...memang setiap awal tahun selalu di adakan rapat pelaksanaan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) oleh guru-guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas, kemudian kepengurusan KKG ini mengadakan pertemuan-pertemuan dan diskusi selama 2 sampai 3 hari dengan nara sumber para pemerhati pendidikan kabupaten kapuas, hal ini bertujuan agar para guru agar lebih dahulu membuat persiapan mengajar, mengembangkan metode dan media pembelajaran di kelas agar siswa lebih tertarik dan semangat dalam mengikuti pelajaran yang dilakukan oleh guru...”¹⁰⁶

Terkait dengan Kelompok Kerja Guru (KKG) tersebut, diketahui dalam wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu guru, bahwa:

“selalu ada kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dilakukan kepada kami selaku guru-guru yang mengajar disini, beliau sebagai kepala madrasah selalu memprogramkan KKG ini pada setiap awal

¹⁰⁵ Observasi workshop dan pelatihan, tanggal 4 Nopember 2019

¹⁰⁶ Wawancara dengan bapak HKA, Kuala Kapuas 20 Nopember 2019

tahun ajaran baru, kami selaku guru kelas menyambut baik program ini, karena program ini sangat membantu kami dalam melaksanakan tugas dan informasi dan ilmu yang baru akan selalu kami dapatkan selama ada KKG ini, oleh karena itu kami selalu mengikuti acara KKG setiap kali dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas ini”.¹⁰⁷

Berdasarkan paparan di atas, dengan demikian dapat peneliti simpulkan tentang kemampuan Kepala Madrasah dalam membuat program pendidikan bidang Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yaitu dihidupkannya kembali kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang mana sebelumnya KKG ini terjadi kefakuman organisasi, dengan kemampuan kepala MIN 1 Kapuas sekarang ini kegiatan KKG dapat dihidupkan dan dilaksanakan kembali, hal ini di programkan pada setiap awal tahun ajaran baru pada setiap tahunnya di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 kapuas. Usaha yang dilaksanakan kepala madrasah ini dapat di buktikan adanya dokumen berupa SK kepengurusan KKG dan program kerjanya serta beberapa kegiatan yang dilaksanakan KKG, seperti pelatihan-pelatihan guru dan tenaga kependidikan, seminar, workshop dan kegiatan-kegiatan lainnya.

c. Workshop dan pelatihan bagi perwakilan guru

Guru merupakan salah satu kunci keberhasilan proses pendidikan. Ditangan Gurulah kurikulum madrasah, visi-misi madrasah dapat terwujud. Guru yang baik akan mampu mengoptimalkan seluruh potensi sumber dan media belajar yang ada di Madrasah. Namun pada madrasah pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas masih ada guru yang belum mampu

¹⁰⁷ Wawancara dengan Ibu TW, kuala kapuas 5 Nopember 2019

menggunakan sarana pembelajaran yang ada bahkan masih ada guru dalam kegiatan belajar mengajar, tidak membuat persiapan mengajar, guru yang mengajar hanya menggunakan 1 buku mata pelajaran yang dari dulu dipelajarinya, kemudian masih ada guru yang tidak melaksanakan evaluasi dalam kegiatan belajar mengajar dan juga ada guru yang tidak mengembangkan metode dan media pembelajaran sehingga siswa kurang tertarik mengikuti pelajaran yang diajarkannya.

Sesuai hasil observasi tentang Workshop dan pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas, yaitu berupa surat tugas yang di keluarkan oleh Kepala Madrasah terhadap beberapa perwakilan guru yang mengikuti workshop pelatihan kurikulum yang dilaksanakan oleh instansi lain.¹⁰⁸

Dan diperkuat wawancara dengan guru kelas V tentang workshop dan pelatihan yaitu :

“Selain itu madrasah telah membuat Kelompok Kerja Guru (KKG) dan juga pelatihan dan workshop tentang pengembangan profesi guru dan materi lain, akan tetapi ketika itu telah dilaksanakan masih ada guru yang tidak mengikuti kegiatan tersebut padahal kegiatan tersebut dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas guru dalam mengajar.”¹⁰⁹

Hal tersebut juga di perkuat hasil wawancara peneliti dengan guru kelas 6, bahwa :

“Proses perbaikan pembelajaran di dalam kelas terjadi karena adanya inovasi pembelajaran yang menarik, misalkan saja penggunaan

¹⁰⁸ Observasi Workshop dan pelatihan, tanggal 4 Nopember 2019

¹⁰⁹ Wawancara dengan bapak HKA, Kuala Kapuas 20 Nopember 2019

metode pembelajaran baru seperti *discovery learning*, *problem based learning* dan kooperatif *tipe team game tournament*. Hal ini hanya bisa diperoleh guru melalui pelatihan-pelatihan, workshop dan lain-lainnya. Kepala Madrasah telah memprogramkan untuk mengutus para guru mewakili madrasah untuk mengikuti kegiatan tersebut secara baik, namun masih saja ada guru yang tidak mau ikut dan bahkan menganggap hal tersebut tidak begitu penting.”¹¹⁰

Dengan demikian berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dapat diketahui bahwa kepala madrasah telah membuat program pelatihan dan workshop, dan memberikan penugasan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan dan atau workshop, namun hanya sebagian guru saja yang bersedia mengikuti kegiatan tersebut, sehingga terkesan, hanya guru-guru yang itu saja yang mengikuti kegiatan pelatihan dan workshop, mewakili Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas.

- d. Diskusi dan saling bertukar pandangan dengan guru-guru dalam penggunaan Informasi dan Teknologi.

Seorang guru merupakan pendukung utama dalam peningkatan mutu pembelajaran, karena seorang guru merupakan orang yang berperan langsung dalam kegiatan pembelajaran, oleh karena itu kerjasama antara guru dan siswa dalam proses pembelajaran nantinya juga menjadi hal yang sangat penting. Jadi dalam suatu perencanaan seorang guru harus bisa menyusun kegiatan apa yang nanti bisa menciptakan kerjasama antara dirinya dengan siswa. Banyak hal yang dapat dilakukan dalam rangka membangun kerjasama yang baik antar guru dan siswa dalam pembelajaran, salah satunya melalui pendekatan dalam bidang informasi dan teknologi

¹¹⁰ Wawancara dengan Ibu TW, Kuala Kapuas 5 Nopember 2019

agar guru dan siswa lebih mudah berinteraksi antar keduanya dalam pembelajaran. Pembelajaran akan lebih bermakna apabila siswa terlibat secara aktif dalam menemukan konsep melalui pengalaman langsung dengan media dan sumber belajar. Media dan sumber belajar ini diperoleh dari informasi dan teknologi terkini, seorang guru harus pandai dan cermat dalam memilih dan menentukan media dan sumber belajar yang tepat untuk disajikan kepada siswa, oleh sebab itu kepala madrasah dan guru harus merencanakan dan menentukan media dan sumber belajar yang tepat khususnya dalam bidang informasi dan teknologi. Kenyataan di lapangan diketahui bahwa Madrasah Ibtidiyah Negeri 1 Kapuas telah memprogramkan kegiatan diskusi dan tukar pendapat terhadap media dan sumber belajar yang akan digunakan khususnya dalam bidang teknologi dan informatika dalam proses belajar mengajar di kelas, agar pembelajaran dapat disampaikan dengan tepat dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti yang diungkapkan oleh guru Kelas 5, yaitu

Kepala madrasah sering mengadakan diskusi dan saling bertukar pendapat tentang penggunaan media dan sumber belajar khususnya bidang informasi dan teknologi yang tepat dan sesuai digunakan pada madrasah kita, hal ini tentunya perlu persiapan yang baik dan fasilitas yang memadai, saya sering diajak kepala madrasah untuk mencari media apa yang cocok dengan kondisi di madrasah ini dan guru-guru dapat melaksanakannya”¹¹¹

Kemudian senada apa yang diungkapkan oleh bapak guru bahwa :

“dalam setiap program atau kegiatan yang disusun kedepannya selalu mempertimbangkan 3 sumber yaitu, sumber daya manusia, sumber daya finansial dan sumber daya sarana dan prasarana. Dengan adanya pertimbangan-pertimbangan yang dipikirkan tidak

¹¹¹ Wawancara dengan Ibu FH, Kuala Kapuas, 20 Nopember 2019

lain bertujuan agar pelaksanaan sebuah kegiatan atau program dapat berjalan dengan lancar sehingga mencapai tujuan yang direncanakan”,¹¹²

Berdasarkan dokumen yang ada pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas tentang diskusi dan saling bertukar pandangan dengan guru-guru dalam penggunaan Informasi dan Teknologi, yaitu berupa berita acara diskusi kepala Madrasah dan guru-guru tentang penentuan penggunaan Informasi dan teknologi yang di jadikan sumber belajar atau media pembelajaran di kelas.¹¹³

Dengan demikian dapatlah di simpulkan bahwa kepala madrasah telah membuat perencanaan tentang penggunaan Informasi dan teknologi dalam sebagai sumber belajar dan media pembelajaran dalam rangka meningkatkan standar profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas.

e. Mendorong para guru untuk dapat melanjutkan jenjang studi

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam pendidikan, dengan pengendalian kualitas dan mutu guru, maka akan meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, kualitas guru harus ditingkatkan, dengan cara melalui pembinaan, diklat dan juga seminar dan yang terpenting adalah anjuran untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan yang ijazah S1 untuk dapat melanjutkan ke S2. Berdasarkan observasi terhadap

¹¹² Wawancara dengan Bapak MPI, Kuala Kapuas 20 Nopember 2019

¹¹³ Observasi tentang penggunaan IT, tanggal 20 Nopember 2019

data dan dokumen yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas¹¹⁴ bahwa guru dan tenaga pendidik yang ada di dominasi dari pendidikan Strata 1 hanya kepala madrasah saja yang berpendidikan pascasarjana. Oleh sebab itu kepala madrasah selalu mengajurkan kepada guru-guru agar dapat meningkatkan pendidikannya ketingkat lebih tinggi. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Kepala madrasah, yaitu :

“Peningkatan kualitas guru dilakukan melalui pembinaan, mengirim guru untuk mengikuti diklat dan juga seminar dan sangat dianjurkan bagi guru yang ingin melanjutkan pendidikannya ke S2, kami sangat menyetujui dan akan merekomendasikannya. Dengan meningkatkan kualitas guru, maka kualitas pembelajaran pun akan semakin baik dan berkualitas.”¹¹⁵

Hal ini senada apa yang diungkapkan oleh guru bahwa :

“kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas akan mendorong segenap warga madrasah untuk meningkatkan kualitas guru masing-masing, untuk mengikuti pelatihan, diklat dan bahkan melanjutkan ke Pascasarjana agar guru mempunyai pengetahuan yang luas, kreatif, dan bisa menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan. Karena suatu keberhasilan proses pembelajaran sangat ditentukan oleh guru.”¹¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas bahwa guru dan tenaga kependidikan semuanya masih berpendidikan Strata 1 (S1), oleh karena itu kepala madrasah mendorong para guru untuk dapat melanjutkan jenjang studi ketingkat yang lebih tinggi, melakukan pembinaan, mengikutkan diklat dan seminar-

¹¹⁴ Observasi tentang data guru dan tenaga kependidikan MIN 1 Kapuas, 20 Nopember 2019

¹¹⁵ Wawancara dengan Bapak KF, Kuala Kapuas, 15 Nopember 2019

¹¹⁶ Wawancara dengan Ibu FH, Kuala Kapuas 20 Nopember 2019

seminar. hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru dan dalam rangka menstandarkan pendidikan guru-guru.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari penyajian data yang dilakukan peneliti, maka pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Kemampuan Konseptual Kepala Madrasah dalam meningkatkan Standar Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas

Pembahasan dalam penelitian ini adalah manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan profesional guru di madrasah sebagai lembaga pendidikan baik pelaksana maupun perangkat pendukungnya dari perencanaan, pelaksanaan, sehingga tertata dan tercipta proses pelaksanaan pembelajaran yang sistematis, efisien dan produktif.

Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas telah dilakukan langkah-langkah berupa program yang di lakukan oleh kepala Madrasah secara bersama-sama dengan warga madrasah untuk meningkatkan standar profesional guru dan tenaga kependidikan sehingga kualitas pembelajaran di madrasah semakin maju dan tujuan madrasah akan tercapai secara tepat. Langkah-langkah yang telah dilakukan kepala madrasah adalah sebagai berikut :

a. Pelaksanaan pelatihan Kurikulum di setiap semesternya

Dari hasil pembahasan berdasarkan data berupa dokumen rapat, dan SK kegiatan pelatihan dan yang lainnya dan wawancara ditemukan bahwa kepala Madrasah telah membuat perencanaan dan pelaksanaan kegiatan

pelatihan kurikulum dalam meningkatkan standar profesionalisme guru dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas. Dan jelas bahwa kemampuan konseptual yang dimiliki oleh kepala madrasah ini sudah baik, dimana kepala madrasah dapat membuat sebuah konsep atau program yang dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan pengajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas.

Hal ini di kaitkan dengan pendapat para ahli bahwa profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional. Artinya sebuah tim menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang, yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya. Jadi bahwa seorang guru harus bekerja sesuai dengan keahlian yang dimilikinya yaitu ilmu tentang mengajar dan mendidik. Oleh karena itu perlu adanya kegiatan pelatihan-pelatihan pembinaan sesuai profesinya atau pekerjaannya.

- b. Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dilaksanakan oleh guru mata pelajaran di setiap awal tahun ajaran baru.

Adapun paparan hasil penelitian ini didasarkan pada hasil pengumpulan data dan wawancara di lapangan, selanjutnya disesuaikan dengan rumusan penelitian maka kemampuan konseptual kepala madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas tentang program dan pelaksanaan Kelompok Kerja Guru (KKG) yaitu telah dilaksanakan pada setiap awal tahun pelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 kapuas sesuai hasil observasi dan wawancara dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di dalam

kelas sehingga mutu pembelajaran yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas akan semakin baik dan berkualitas.

Pembelajaran dikatakan efektif, apabila mampu memberikan perubahan-perubahan pada aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Dengan salah satu cirinya adalah membuat siswa menjadi aktif bukan pasif, menyeluruh dan dapat menyesuaikan dengan karakter siswa. Sehingga kegiatan pembelajaran benar-benar dapat diterima dan dipahami sepenuhnya oleh peserta didik.

Jadi dengan demikian Kelompok Kerja Guru (KKG) yang telah dibuat di Madrasah ini dapat mengembangkan profesionalitas guru karena telah menjadi program atau agenda rutin yang dilaksanakan pada setiap awal tahun pelajaran. Hal ini sesuai pendapat para ahli bahwa kewenangan para anggota profesi dalam mengatur diri mereka, menentukan standart mereka sendiri. Ketentuan-ketentuan dan standart ini dibukukan dalam suatu kode etik professional yang dibuat oleh asosiasi atau organisasi profesi. Selain itu profesi berdasarkan kepada keahlian, kompetensi, dan pengetahuan. Sehingga untuk menjadi profesional seseorang harus menjalani pendidikan yang relatif lama. Disamping itu profesi ditandai juga oleh adanya perijinan untuk melakukan suatu kegiatan professional yang biasa diberikan oleh Negara.

c. Workshop dan pelatihan bagi perwakilan guru

Berdasarkan data dan hasil wawancara di atas tentang pelaksanaan workshop dan pelatihan bagi perwakilan guru bahwa di temukan kepala

madrasah telah membuat program pelatihan dan workshop, dan memberikan penugasan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan dan atau workshop, namun hanya sebagian guru saja yang bersedia mengikuti kegiatan tersebut, sehingga terkesan, hanya guru-guru yang itu saja yang mengikuti kegiatan pelatihan dan workshop, mewakili Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas.

Hasil temuan tersebut dapat di hubungkan dengan pendapat para ahli bahwa bahwa kewenangan para anggota profesi dalam mengatur diri mereka, menentukan standart mereka sendiri. Ketentuan-ketentuan dan standart ini dibukukan dalam suatu kode etik professional yang dibuat oleh asosiasi atau organisasi profesi dan juga berkesuaian dengan prinsip profesi guru yaitu memiliki kesempatan untuk mengembang kan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.

d. Diskusi dan saling bertukar pandangan dengan guru-guru dalam penggunaan Informasi dan Teknologi

Berdasarkan data dan hasil wawancara tentang diskusi dan saling bertukar pandangan dalam hal penggunaan informasi dan teknologi di temukan bahwa kepala madrasah telah membuat perencanaan tentang penggunaan Informasi dan teknologi dalam sebagai sumber belajar dan media pembelajaran dalam rangka meningkatkan standar profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas.

Temuan tersebut sesuai dengan standar sarana dan prasarana pendidikan, yaitu Kriteria mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, tempat

beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

e. Mendorong para guru untuk dapat melanjutkan jenjang studi

Berdasarkan data dan hasil wawancara di atas bahwa di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas yaitu guru dan tenaga kependidikan semuanya masih berpendidikan Strata 1 (S1), oleh karena itu kepala madrasah mendorong para guru untuk dapat melanjutkan jenjang studi ke tingkat yang lebih tinggi, melakukan pembinaan, mengikutkan diklat dan seminar-seminar. hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru dan dalam rangka menstandarkan pendidikan guru-guru.

Hal demikian berkesesuaian dengan prinsip profesi guru yaitu Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, dan Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugasnya.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas memiliki sumber daya yang cukup besar mulai sumberdaya manusia yang terdiri dari guru, karyawan (tenaga kependidikan) dan siswa hingga fisik mulai dari gedung, sarana dan prasarana yang dimiliki. Kepala madrasah berupaya menggunakan dan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia dengan sebaik-baiknya. Sebagaimana hasil pengamatan dan wawancara yang telah peneliti lakukan bahwa kepala madrasah telah menata dan mengkoordinasikan atau telah mendayagunakan sumber daya yang ada melalui beberapa peraturan atau kebijakan. Selain itu juga adanya pengorganisasian terstruktur yang melibatkan seluruh tenaga

pendidik dan kependidikan dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh madrasah maupun pihak lain.

Berdasarkan pembahasan data di atas dapatlah di ambil kesimpulan bahwa kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas telah memiliki dan menerapkan kemampuan konseptualnya dalam meningkatkan Standar Profesionalisme Guru yaitu dengan melalui, 1) Pelaksanaan pelatihan Kurikulum di tiap semesternya, dengan data yang diperoleh yaitu berupa dokumen perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pelatihan kurikulum dalam meningkatkan standar profesionalisme guru dan tenaga kependidikan 2) KKG yang dilaksanakan oleh guru mata pelajaran di setiap awal tahun ajaran baru, yaitu berupa dokumen SK kepengurusan KKG tersebut 3) Workshop bagi perwakilan guru, yang di buktikan dengan adanya surat tugas terhadap perwakilan guru yang mengikuti kegiatan, 4) Diskusi dengan kepala madrasah dan saling bertukar pandangan dengan guru-guru dalam penggunaan IT, yang di buktikan adanya dokumen berita acara rapat dan lain-lainnya dan 5) Mendorong para guru untuk dapat melanjutkan jenjang studi, berdasar anjuran kepala madrasah untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian penyajian dan pembahasan di atas tentang Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan standar profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Kemampuan konseptual Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepala madrasah telah membuat perencanaan dan telah melaksanakan pelaksanaan kegiatan pelatihan kurikulum pada setiap semester bagi para guru dan tenaga kependidikan dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan tersebut.
2. Dengan kemampuan kepala Madrasah Negeri 1 Kapuas sekarang ini kegiatan KKG dapat dihidupkan dan dilaksanakan kembali, kegiatan KKG ini di programkan pada setiap awal tahun ajaran pada setiap tahunnya.
3. Kepala madrasah telah membuat program pelatihan dan workshop, dan memberikan penugasan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan dan workshop tersebut, walaupun hanya sebagai guru saja yang bersedia mengikuti kegiatan tersebut.
4. Kepala madrasah telah membuat perencanaan tentang penggunaan Informasi dan teknologi sebagai sumber belajar dan media pembelajaran

untuk meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas.

5. Kepala madrasah telah memberikan dorongan kepada para guru untuk dapat melanjutkan jenjang studi keningkat yang lebih tinggi, melakukan pembinaan, mengikutkan diklat dan seminar-seminar. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru dan dalam rangka menstandarkan pendidikan guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas..

B. Rekomendasi

Pembahasan di atas merupakan hasil dari apa yang telah peneliti upayakan untuk diketahui serta aplikasinya dalam dunia pendidikan, lebih lanjut penelitian ini masih sederhana, dan banyak kekurangan serta ketidaksempurnaan. Namun demikian peneliti mengajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut :

1. Kepada Kepala Madrasah supaya selalu meningkatkan fungsi-fungsi manajerialnya agar manajemen madrasah yang dipimpinnya dalam bidang pengembangan dan peningkatkan standar profesionalisme guru dan membangun relasi dalam meningkatkan standar profesionalisme agar senantiasa dipertahankan dan ditingkatkan menuju tercapainya visi dan misi madrasah.
2. Kepada semua warga madrasah baik guru, staf tata usahan dan para siswa siswanya untuk memahami visi, misi dan tujuan yang akan dicapai madrasah dan memahami tugas pokok, fungsi kompetensi sesuai bidangnya masing-masing
3. Secara sosial penelitian ini memiliki nilai-nilai pedagogis yang perlu

dikembangkan lebih lanjut agar pengembangan dan peningkatan standar profesionalisme dan membangun relasi dalam meningkatkan standar profesionalisme bagi guru dan tenaga kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas, dapat disadari akan pentingnya, dan dapat mengamalkan secara konsisten dan dapat diterapkan dalam mengajar di kelas.

4. Kepada orang tua siswa dan masyarakat hendaknya juga menjadi motivator dan teladan bagi berkembangnya peningkatan profesional guru yang telah dilaksanakan oleh Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas dan penerapannya menuju madrasah hebat dan bermartabat.

Penelitian ini masih banyak kekurangan, Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan pemikiran yang dapat membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Sehingga dapat memberikan manfaat praktis maupun manfaat keilmuan bagi kita semua.



IAIN
PALANGKARAYA

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad Taufiq, 2011, *Praktik Manajemen Berbasis Al Qur'an*. Jakarta: Gema Insani.
- Ancok Djamaluddin, 1995, *Psikologi Islami, Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi* Pustaka Pelajar, Cet. II, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2008, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Asnawir, *Manajemen Pendidikan*, Padang, IAIN IB Press, 2006.
- Atmosudirdjo Prajudi, 2012, *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Candra Wijaya, Muhammad Rifa'i, 2016, *Dasar-dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi secara Efektif dan Efisien*, Medan : Perdana Publishing.
- Connie Khairunnisa, 2015, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, Jakarta, RajaGrafindo Persada.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2007, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Departemen Agama RI, 2004, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya, Mekar Surabaya.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2009, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.
- E. Mulyasa, 2014, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, Rosdakarya, Bandung.
- E. Mulyasa, 2009, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, cet ke-VII.
- E. Mulyasa, 2009, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, Cet. 4.
- E. Mulyasa, 2009, *Implementasi Kurikulum Tingkatsetua Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Fathurrohman Muhammad, 2015, *Budaya Religius dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Kalimedia.

- Hasibuan, Malayu.S.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koentjaraningrat, 2009, *Pengantar Ilmu Antropologi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Kompri, 2015, *Manajemen Pendidikan Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- M. Manullang, 1990, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Medan, Cet.13
- M. Quraish Shihab, 2011, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Lentera Hati, Jakarta.
- Muhaimin, dkk. 2010, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta, Kencana.
- Muhaimin, 2009, *Rekonstruksi Pendidikan Islam; Dari Paradigma Pengembangan, Manajemen kelembagaan, Kurikulum hingga Strategi Pembelajaran*. Jakarta, RajaGrafindo Persada.
- Muhaimin, 200, *3Arah Baru Pengembangan Pendidikan Islam Pemberdayaan, Pengembangan Kurikulum Hingga Redifinisi Islamisasi Pengetahuan*, Bandung.
- Muhaimin, 2011, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifitaskan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mohal. Uzer Usman, 1996, *Menjadi Guru Profesional*, Remaja Rosdayakaya, Bandung.
- Muhaimin, *Nuansa Baru Pendidikau Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Moleong, Lexy J, 2008, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung , Rosdakarya,
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. 1994, *Expended Source Book: Quality Data Analysis*. London, sage publication.
- Nanang, 2013, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, Fattah Pustaka Bani Quraisy, Bandung.
- Nusa Putra dan Santi Lisnawati, 2013, *Penelitian Kualitatif Pendidikan Agama Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-undang RI No 20 Tahun 2003, 2016, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Wipress.

- Undang-Undang No.20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 1
- Usman Husaini, 2009, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan.*: Bumi Aksara, Jakarta.
- P. Robbins Stephen and Mary Coulter, 2012, *Manajemen*, Jakarta, Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen: Edisi Kesepuluh*
- Rohiat, 2012, *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktik*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Rohmat, 2010, *Modul Manajemen Mutu Terpadu*. Surakarta.
- Sahlan Asmaun, 2010, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah Upaya Mengembangkan PAI dari Teori ke Aksi*. Malang: UIN Maliki Press.
- Saifuddin Azwar, 2004, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sanjaya Wina, 2016, *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Kencana, Jakarta.
- Sanusi Uwes, 2013, *Visi dan Pondasi Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Logos.
- Sibarani Mutiara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia, Bogor.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2015, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: Rosda.
- Sugiyono, 2005, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Alfabeta, Bandung.
- Sondang P.Siagian, 2012, *Teori Pengembangan Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- S.W. Udin. 2009, *Pembelajaran Kelas Rangkap*, Jakarta : Dikbud Dikti.
- T. Hani Handoko, 2009, *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta, Cet.14.
- Tjokroaminoto Bintoro, 2009, *Pengertian, Tujuan dan Manfaat Perencanaan*. Jakarta: PGSD.

Tim Revisi, 2017, *Panduan Penulisan Tesis Pascasarjana IAIN Palangkaraya*, IAIN Palangkaraya.

Winardi, 2009, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta, Kencana, Cet. 2.

Winardi, 2007, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana, Cet. 2.

Zazin Nur, 2016, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi*, Ar Ruzz Media, Yogyakarta.

Zubaedi, 2011, *Desain Pendidikan Karakter: Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.



JURNAL

Asmaun Sahlan, 2014, "*Enhancement of Culture in Education: Research on Indonesian High School*" Peer-review under responsibility of the Organizing Committee of CY-ICER.

H.E. Mulyasa, Wiwik Dyah Aryani, 2017, "*Developing Religious Culture In School*" International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 6, ISSN 2277-8616,

Muhamamd Fathorrahman, 2016, "*Pengembangan Budaya Religius Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*" Ta'allum Vol. 04, no. 1.

Supriyanto, 2018, "*Strategi Menciptakan Budaya Religius Di Sekolah*" Jurnal Tawadhu, vol. 2, no. 1.

Lailin Azizah, dkk, 2017, "*Kepemimpinan Berbasis Budaya Religius Untuk Peningkatan Mutu (Religious Culture Based Leadership For Quality Improvement)*" Universitas Negeri Malang

