

E-ISSN: 2716-375X, P-ISSN: 2716-3768

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>

Received: 30 Maret 2023, Revised: 8 April 2023, Publish: 10 April 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin Rimbo Bujang Tebo Jambi

Suyatno Suyatno

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi, Indonesia, suyatno151968@gmail.com

Corresponding Author: suyatno151968@gmail.com

Abstract: *This study aimed to determine the steps, constraints, and results of the principal's strategy in developing the professional competence of teachers at Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin Rimbo Bujang Tebo Jambi. This type of research is field research through a qualitative approach with descriptive methods. The strategic steps the head of the madrasa implements are formal and non-formal strategies. The formal strategy includes teachers in IHT activities, courses, training, MGMPs, seminars, and the head of the madrasa supervises the teachers. Non-formal strategies encourage teachers to develop their competencies independently by going online, discussing, motivating, and applying discipline. The inhibiting factors are lack of literacy, lack of creativity, lack of information technology use, and minimal teacher research. The development model used is implementing In-House Training (IHT). The impact or results of the strategies implemented by the head of the madrasa in this study indicate that teachers in carrying out their duties and responsibilities are increasing professionally, the discipline of madrasa residents is increasing, and teachers are motivated in educating students, and students are increasingly enthusiastic in learning so that their achievements also increase.*

Keyword: *Madrasa Principal Strategy, Competency Development, Teacher Professionals.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui langkah, kendala, dan hasil strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin Rimbo Bujang Tebo Jambi. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan melalui pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Langkah strategis yang dilakukan kepala madrasah adalah strategi formal dan nonformal. Strategi formal meliputi guru dalam kegiatan IHT, kursus, pelatihan, MGMP, seminar, dan kepala madrasah mengawasi guru. Strategi nonformal mendorong guru untuk mengembangkan kompetensinya secara mandiri dengan cara daring, berdiskusi, memotivasi, dan menerapkan disiplin. Faktor penghambatnya adalah kurangnya literasi, kurangnya kreativitas, kurangnya pemanfaatan teknologi informasi, dan minimnya riset guru. Model pengembangan yang

digunakan adalah menerapkan In-House Training (IHT). Dampak atau hasil dari strategi yang diterapkan kepala madrasah dalam penelitian ini menunjukkan bahwa guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya semakin meningkat secara profesional, kedisiplinan warga madrasah semakin meningkat, dan guru termotivasi dalam mendidik siswa, serta siswa semakin semangat dalam belajar sehingga prestasinya juga meningkat.

Kata Kunci: Strategi Kepala Madrasah, Pengembangan Kompetensi, Profesional Guru.

PENDAHULUAN

Kepala madrasah dan guru merupakan garda terdepan penentu keberhasilan suatu pendidikan. Kepala madrasah harus memiliki kompetensi yang memadai dan wawasan yang luas, karena kepala madrasah merupakan sosok yang menjadi tauladan di lingkungannya, baik lingkungan madrasah maupun lingkungan masyarakat sebagai perwujudan kompetensi sosial yang melekat pada kepala madrasah. Kompetensi manajerial menjadi salah satu keniscayaan yang wajib dimilikinya, sebab kepala madrasah harus mampu merancang, mengorganisasi, mengevaluasi, dan memperbaiki proses pengelolaan madrasah dengan baik dan profesional.¹

Selain kepala madrasah ada pula salah satu komponen penting dalam dunia pendidikan yakni guru. Kepala madrasah mempunyai tugas memberikan arahan pada guru dan guru melaksanakan proses belajar mengajar kepada siswa yang setiap hari bertemu secara langsung dengan peserta didik di kelas. Guru sesuai fungsinya tidak hanya tampil sebagai pengajar (*teacher*) yang saat ini menjadi dominan, melainkan juga sebagai pelatih (*coach*), Pembimbing (*counselor*), dan manajer belajar (*learning manager*).²

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.³ Guru dapat mengembangkan kompetensi dan profesionalnya perlu sentuhan kepala madrasah. Dan ada ditangan kepala madrasah serta guru akan diperoleh peserta didik yang berkualitas secara akademik, non akademik, emosional yang matang, perilaku dan sikap spiritual yang baik.

Pengembangan profesi guru merupakan suatu usaha yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral guru sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan.⁴ Dalam pengembangan guru termasuk didalamnya pembinaan profesional yang meliputi pembinaan manajemen dan pembinaan akademik. Contoh dari pembinaan manajemen yakni cara penyiapan alat dan metode pembelajaran dikelas, sedang contoh dari pembinaan akademik yakni pembinaan teknik mendidik bagi sekelompok guru, melalui musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), Kelompok kerja kepala madrasah (KKM), dan kelompok kerja guru (KKG).⁵ Dengan langkah ini, akan diperoleh pendidik yang profesional yang menghasilkan generasi yang khoiro ummah dimasanya yang siap dengan berbagai tantangan zaman.

Sebagai manajerial institusi pendidikan, Kepala madrasah merupakan jabatan tertinggi didalam organisasi madrasah dan harus mempunyai pedoman kerja yang jelas secara delegatif, otonomi masing-masing bagian, pola komunikasi yang terus

¹ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Yogyakarta: Diva Press, 2012), 88.

² Indra Djati Sidi, *Menuju Masyarakat Belajar, Mengapa Paradigma Baru Pendidikan* (Jakarta: Paradigma dan Logos Wacana Ilmu, 2001), 39.

³ Supriyadi, *Strategi Belajar dan Mengajar* (Yogyakarta: PaRama Ilmu, 2019), 11.

⁴ Panji Alam Muhammad Iqbal, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru, Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (Juni 2018): 4, <http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema>

⁵ Sri Banum Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), 28-34.

berkesinambungan, keterbukaan informasi serta partisipasi aktif dalam menindaklanjuti program. Kepala madrasah merupakan posisi puncak sebagai penentu arah kebijakan dan keberhasilan didalam mencapai tujuan suatu lembaga. Kondisi ini menunjukkan bahwasannya Kepala madrasah adalah pemegang jasa dibidang profesional yang spesifik, karena Kepala madrasah adalah pengemban amanah untuk mencapai mutu madrasah yang diharapkan.

Hal ini selaras dengan ajaran islam bahwa manusia merupakan pengemban amanah sebagai pemimpin. Sebagaimana Allah berfirman dalam al-Qur'an surah al-Baqarah (2:30).⁶

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (البقرة: ٣٠)

“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat “ Aku hendak menjadikan khalifah di bumi” mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih dengan memuji-Mu dan mensucikan nama-Mu?. Dia berfirman: “sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

Berdasarkan ayat tersebut diatas terjadi dialog antara malaikat dengan Allah dan malaikat meragukan kemampuan manusia untuk dapat menjadi kholifah di bumi ini, karena sifat manusia yang suka merusak dan menumpahkan darah, namun malaikat tidak tahu kalau manusia diciptakan oleh Allah memiliki keunggulan dari makhluk lain yakni makhluk yang sempurna yang menjadi khalifah atau pemimpin diatas buminya Allah.⁷ Hal ini di tegaskan oleh Rasulallah sebagaimana dalam hadits sahih al-Bukhari:⁸

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّهُ سَمِعَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُنْكُمْ رَاعٍ وَكُنْكُمْ مَسْتَوْوٍ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِمَامٌ رَاعٍ وَهُوَ مَسْتَوْوٍ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ فِي أَهْلِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْتَوْوٍ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَهِيَ مَسْتَوْوٍ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْتَوْوٍ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواد البخارى).

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan di mintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinya. Imam adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggung jawaban atas rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggung jawaban atas keluarganya. Seorang wanita adalah pemimpin atas rumah tangga suaminya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang budak juga pemimpin atas harta tuannya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan tanggung jawabnya. Sungguh setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggung jawabannya”. (H.R. Bukhari, 4789).

Manusia sebagai pemimpin tentu memiliki kemampuan mengelola dan mempunyai peran strategis serta relevan dengan yang harus diwujudkan oleh kepemimpinan seorang kepala madrasah yakni strategis didalam mencetak generasi madani untuk memakmurkan buminya Allah.

Kepala madrasah adalah guru yang atas dasar keahlian dan kemampuannya diangkat dan diberi tugas tambahan untuk mengelola dan memimpin satuan pendidikan. Kepala madrasah selanjutnya memdelegasikan wewenangnya kepada para guru. Dalam hal untuk menghasilkan kualitas pendidikan, figur guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan

⁶ Q.S. Al-Baqarah/ 2: 30.

⁷ Cecep Darmawan, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah, Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah* (Bandung: Khazanah Intelektual, 2006), 34.

⁸ Direktorat Pendidikan Madrasah, *Buku Siswa Al-Qur'an Hadits, Kelas XI Hadits No 4789* (Jakarta: Kemenag RI, 2015), 85.

pengabdian dalam menjalankan tugas profesionalnya sangat diutamakan.⁹ Tata cara guru dalam mengajar dan berperilaku akan mempengaruhi kualitas serta citra sebuah lembaga pendidikan. Disamping itu, jika tidak tersedia sumber daya guru yang profesional maka mutu pendidikan tidak akan meningkat.¹⁰ Peningkatan mutu pada pelaksanaan pendidikan dimadrasah adalah bentuk jawaban terhadap kebutuhan dan semangat masyarakat yang sedang menyambut berkembangnya pendidikan madrasah, sehingga peningkatan kualitas pendidikan dapat diwujudkan melalui pelaksanaan pendidikan. “Sejalan dengan hal itu, seperti yang tertera dalam UU RI no. 14 tahun 2005 Bab II Pasal 2 ayat (1) menyatakan: “guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.¹¹

Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan keahlian khusus (profesi).¹² Disamping itu kompetensi profesional guru merupakan salah satu dari kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan apapun. Dari ke empat kompetensi dasar guru tersebut tentu akan di kembangkan dan di jabarkan sesuai dengan sub-kompetensinya masing-masing agar tercapai profesionalisme guru

Dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini peran dan tugas guru akan semakin berat, hal ini karena guru menjadi bagian pokok didunia pendidikan. Guru mutlak untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di tengah masyarakat.

Dengan keuletan dan kesabaran peran para guru dimadrasah, diharapkan dapat mencetak para siswa yang mempunyai kemampuan lebih serta siap menghadapi kenyataan hidup dengan percaya diri dan penuh keyakinan yang tinggi dimasa sekarang dan yang akan datang. Madrasah harus mampu meningkatkan kualitas pendidikan baik secara keilmuan (akademis) maupun sikap mental, hal ini harus didesain oleh Kepala madrasah dan guru. Menurut Louis V. Gerstner, Jr., dkk, dalam Kunandar, dibutuhkan madrasah yang unggul yang memiliki ciri-ciri: 1) Kepala madrasah yang dinamis dan komunikatif dengan kemerdekaan memimpin menuju visi keunggulan pendidikan, 2) Memiliki visi, misi dan strategi untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan jelas, 3) Guru-guru yang kompeten dan berjiwa kader yang senantiasa bergairah dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara inovatif, 4) Peserta didik yang kreatif, bersemangat, dan berkerja keras dalam melaksanakan perilaku pembelajaran, 5) Masyarakat dan orang tua wali yang peduli dalam menunjang Pendidikan.¹³

Jika peserta didik tidak mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dengan baik maka siswa tersebut akan tertinggal dan menjadi korban pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian seorang guru harus selalu membimbing dan mengarahkan peserta didik secara berkelanjutan agar ada *mindset of change* dari siswa tersebut dari mindset konvensional menuju mindset profesional, cepat tanggap dan bertanggung jawab.

Madrasah merupakan salah satu dari penentu kualitas pendidikan, sebab dari deretan birokrasi yang berhubungan dengan mutu pendidikan, madrasah merupakan pelaksana semua program yang direncanakan dari pusat hingga ke tingkat operasional di madrasah. Oleh karena itu, dengan tanpa mengesampingkan pentingnya faktor lain yang turut berpengaruh

⁹ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 40.

¹⁰ Buchari Alma, *Guru Profesional* (Bandung: Alfabeta, 2009), 123.

¹¹ Kunandar, *Guru Profesional*, 45.

¹² Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2008), 29.

¹³ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum*, 37.

terhadap mutu pendidikan, unsur pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di madrasah harus mendapat pengelolaan dan pengembangan secara optimal.

Hal ini seiring dengan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dengan dibuatnya berbagai kebijakan yang berkaitan dengan unsur ketenagaan di madrasah/madrasah.

Kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang telah dibuat oleh pemerintah diantaranya dituangkan dalam UUD 1945, Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru/dosen, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Permendiknas No. 12 Tahun 2007 tentang Kompetensi Pengawas Madrasah, Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Kompetensi Kepala Madrasah, Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Kompetensi Guru, Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidik dan masih banyak lagi kebijakan-kebijakan pemerintah yang ditujukan untuk pengembangan pendidikan.

Kebijakan-kebijakan tersebut sangatlah penting adanya sebagai tonggak untuk melaksanakan berbagai kegiatan pendidikan di madrasah/madrasah. Namun perlu disadari bahwa keberhasilan dalam mencapai mutu pendidikan, kuncinya tetap ada di kepala madrasah/madrasah. Berkaitan dengan hal tersebut telah tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007, tentang standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang Kepala madrasah, yakni: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.¹⁴ Namun sempurna apapun ketentuan mengembangkan pendidikan dari pemerintah jika tidak didukung dan respon yang positif dari pelaksanaan program pendidikan di tingkat madrasah maka kebijakan tersebut menjadi tidak berarti bagi perkembangan dunia pendidikan. Oleh karenanya sebagai tindak lanjut dan merupakan suatu kebijakan yang sangat penting adalah adanya pelaksanaan kebijakan yang baik ditingkat operasional madrasah. Meskipun demikian tidak terlepas dari kebijakan madrasah yang tentunya merupakan hasil kesepakatan bersama dari semua stakeholders pendidikan di institusi madrasah yang berkenaan dengan tata aturan dipelaksanaan proses pembelajaran.

Mutu pendidikan masih menjadi problem lembaga pendidikan di Indonesia, hal ini tentu tidak terlepas peran utama dari seorang kepala madrasah terhadap para guru agar mereka profesional karena merekalah penentunya. Peran utama kepala madrasah menurut Depdiknas 2006 adalah EMASLIM.¹⁵ Tak terkecuali di Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin, para guru belum semuanya mampu menunaikan tugas dan perannya sebagai guru yang profesional, maka hal ini tentu menjadi tugas besar dan kewajiban kepala madrasah untuk meramu strategi agar para guru mampu berkembang menjadi guru yang kompeten dibidangnya. Peneliti mendapatkan informasi ini setelah hadir di madrasah sebagai pengamatan awal pada minggu kedua di bulan pebruari 2022. Hal tersebut yang menjadi pendorong penulis untuk meneliti bagaimana Strategi Kepala madrasah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Di Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin Rimbo Bujang Tebo ini, karena bermutu dan tidaknya suatu lembaga pendidikan penentu utamanya adalah peran kepala madrasah.

Dilihat dari jumlah siswa ada 746 dan tenaga pendidiknya ada tiga puluh lima guru di Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin yang sebagian besar telah sarjana, baik itu strata satu bahkan strata dua.¹⁶ Oleh sebab itu seharusnya kemampuan profesional guru di lembaga ini sudah dapat diandalkan dalam kualitas pendidikannya, namun masih ada guru yang melaksanakan tugasnya kurang baik, seperti lalai dengan administrasi perangkat

¹⁴ Sulki, *Mengintip Madrasah Mbeling* (Semarang: Malhikdua Press, 2021), 69.

¹⁵ Asmani, *Tips Menjadi Kepala*, 36

¹⁶ Dokumentasi Penulis.

pembelajaran dan kurang disiplin dalam menunaikan tugasnya serta mental guru yang enggan untuk berubah mengikuti perkembangan kemajuan pendidikan.

Dengan demikian untuk memperoleh pendidikan yang berkualitas tentu diperlukan manajemen sumber daya guru yang baik oleh seorang kepala madrasah. Tentu hal ini sangat penting sekali, jika sumber daya guru yang ada dimadrasah kurang baik dan tidak dikelola dengan baik maka pendidikan madrasah yang bermutu sulit untuk dicapai. Untuk itu perlu adanya penerapan manajemen strategi konsentrasi didalam pengembangan sumber daya guru tersebut. Dengan manajemen strategi konsentrasi sumber daya guru, maka kompetensi guru akan baik dan akan menghasilkan kualitas yang baik pula.

Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin merupakan salah satu madrasah swasta di Desa Tirta Kencana Rimbo Bujang Tebo Jambi. Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin terletak di jl. Meranti Timur yang berada di pusat keramaian penduduk, tempatnya strategis dan mudah dijangkau oleh kendaraan berbagai roda. Masyarakat sekitar merasa bangga apabila anaknya bermadrasah di Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin, karena Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin madrasah/madrasah yang berada di dalam Pondok Pesantren, semua santrinya wajib mukim (*boarding school*) dan santrinya berasal dari berbagai daerah.¹⁷ Peserta didiknya tidak sama dengan peserta didik yang pada umumnya dimadrasah formal luar pesantren kebanyakan, namun peserta didik yang mampu berkepribadian luhur, adaptif, kreatif, mandiri, niat yang kokoh dan berkemauan tinggi yang mampu mengikutinya. Dan Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin telah mampu merebut kepercayaan dari masyarakat sekitar dan dari daerah lain bahwa madrasah tersebut adalah mampu menghasilkan lulusan yang berkepribadian luhur (akhlakul karimah).

Raudhatul Mujawwidin didirikan oleh KH. Muhammad Burhan Jamil MY, pertama kali kyai Burhan Jamil mendirikan Taman Pendidikan Al Qur'an (TPQ) sebagai cikal bakal Raudhatul Mujawwidin saat ini, dan sebelum mendirikan pondok pesantren. Namun beberapa tahun kemudian sesuai tuntutan masyarakat beliau kemudian mendirikan Pondok Pesantren Raudhatul Mujawwidin. Raudhatul Mujawwidin didirikan secara resmi pada tanggal 23 Oktober tahun 1998.¹⁸ Pondok Pesantren Raudhatul Mujawwidin pada awal berdirinya adalah merupakan pondok Pesantren salaf yang mengajarkan Al-Qur'an dan kitab kuning saja, di waktu awal pondok pesantren Raudhatul Mujawwidin dihuni oleh beberapa orang santri dengan menempati rumah pengasuh yang cukup sederhana sebagai tempat tinggal (pondokan). Atas kegigihan dan kesabaran KH. M Burhan Jamil MY mendirikan Yayasan Pendidikan Ilmu Al-Qur'an (YPIQ) Raudhatul Mujawwidin yang kemudian berubah menjadi Yayasan Raudhatul Mujawwidin. Dasar tujuan didirikan Yayasan Raudhatul Mujawwidin adalah untuk membantu masyarakat memperoleh pendidikan formal dan non formal seiring dengan perkembangan zaman.

Yayasan Raudhatul Mujawwidin mempunyai visi "Terwujudnya Generasi Yang Memiliki Keimanan Yang Kokoh, Keluasan Ilmu Pengetahuan, dan Berakhlakul Karimah". Sedangkan misi Yayasan Raudhatul Mujawwidin adalah a. Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dan menghantarkan generasi khoiro ummah, b. Menanamkan nilai-nilai islam rahmatan lil 'alamin melalui ta'lim, tarbiyah, dan ta'dib dan *ta'dib* berlandaskan Al-Qur'an dan As-sunah dalam praktik kehidupan c. Memberikan pelayanan yang relevan terhadap perkembangan masyarakat melalui pemenuhan standar jaminan mutu (*quality assurance*) yang baik.¹⁹

Melalui pendidikan formal yaitu Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin, lembaga pendidikan yang penulis pilih sebagai tempat penelitian mempunyai fokus terhadap

¹⁷ Dokumentasi Penulis.

¹⁸ Dokumentasi Penulis.

¹⁹ Dokumentasi Penulis.

pendidikan yang berstandar. Sedangkan visi MTs Raudhatul Mujawwidin adalah “mewujudkan generasi berilmu, beriman, dan terampil”.²⁰ Dengan visi tersebut tentu madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin konsen dalam menyiapkan generasi yang khoiril ummah.

Dalam Mewujudkan visi dan Misi, Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin tersebut tentu ada peran yang sangat menentukan yaitu sumber daya guru yang kompeten dan profesional sebagai penunjang penyelenggaraan pendidikan secara utuh dan komprehensif. Sebagaimana yang di kemukakan *Zemke* dalam manajemen sumber daya manusia “*a competency is a capability of an individual which relates to superior performance in role or job. It may be a knowledge, skill, intellectual, strategy or a cluster of all three that may apply to one or may work units, the level of generality (scope) of a competency statement depend on its intended uses*”.²¹ Kompetensi merupakan kemampuan individu yang berhubungan dengan kinerja superior dalam peran dan pekerjaan. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, intelektual, strategi atau kombinasi dari ketiganya yang mungkin di aplikasikan pada seseorang atau pada unit kerja.

Di lihat dari sumber daya guru, kekuatan sumber daya guru dan tenaga kependidikan MadrasahTsanawiyah Raudhatul Mujawwidin berjumlah 35 orang, sumber daya tersebut belum semuanya berkualifikasi D IV/S1, guru yang belum S1 diminta untuk melanjutkan pendidikan hingga S1 dan saat ini ada yang sudah tahap penyelesaian S1, dan ada yang baru memulai perkuliahan di semester genap dengan beasiswa dari Kemenag maupun mandiri. Informasi dan pengamatan pada data bagian kepegawaian MTs Raudhatul Mujawwidin.

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kualitas guru di MTs Raudhatul Mujawwidin penting untuk kembangkan agar mencapai kualifikasi yang ditetapkan. Hal ini ditunjukkan dari komposisi jumlah guru dan latar belakang pendidikannya minimal harus sarjana S1 dan guru yang sudah dinyatakan lulus sertifikasi. Dengan adanya guru yang sarjana dan bersertifikasi diharapkan dapat menjadi motivasi membawa MTs Raudhatul Mujawwidin menjadi meningkat kualitas madrasahny.

METODE

Dalam melakukan penelitian ini metode yang di gunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang digunakan untuk pemecahan masalah didalam penggalan data dan informasi dengan manajemen pengembangan kompetensi profesional guru. G.R. Terry menyatakan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan dengan menggunakan seni dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.²²

Sumber data dalam penelitian ini ialah, sesuatu yang diketahui yang didapat dari informan. Menurut cara memperolehnya, data dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yakni data primer (pokok) dan data sekunder (pendukung). Yang dimaksud data primer ialah data yang diambil langsung dan di olah serta disajikan oleh peneliti dari hasil wawancara, pengamatan, serta catatan lapangan dari sumber pertama. Sedang data sekunder adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan pihak lain dalam bentuk publikasi dan jurnal (Hadari Nawawi). Data sekunder merupakan data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumentasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini karena berbentuk penelitian deskriptif kualitatif maka data yang dibutuhkan berupa perkataan, catatan tertulis, dokumentasi rekaman, dokumentasi gambar, dan lainnya. Disamping itu, dalam penelitian ini juga terjadi

²⁰ Dokumentasi Penulis.

²¹ Tjuctju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), 21.

²² Mukhtar Latif dan Suryawahyuni. *Teori Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020), 5.

proses observasi dan pemaknaan yang terjadi. Oleh karenanya data yang dikumpulkan berupa wawancara (*interview*), pengamatan (*observation*), dan dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian ini sebagaimana yang ungkapkan oleh Miles dan Humberman dalam Sugiono juga mengemukakan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sampai jenuh. Kegiatan dalam menganalisis data dilakukan dalam tiga langkah yakni *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.²³

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah-Langkah Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Di Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin.

Adapun langkah-langkah strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin menjadi peranan yang sangat penting, mengingat tugas yang dibebankan kepada guru sangatlah berat. Disamping masih ada juga pandangan ditengah masyarakat bahwa peranan guru satu-satunya hanya mengajar saja. Pada hal dalam pandangan modern sebagai mana yang dikemukakan oleh Adams dan Dickey oleh Oemar Hamalik, bahwa peranan guru meliputi: guru sebagai pengajar (*teacher as instructor*), guru sebagai pembimbing (*teacher as counsellor*), guru sebagai ilmuwan (*teacher as scientist*), dan guru sebagai pribadi (*teacher as person*).²⁴

Setelah penulis melakukan wawancara dengan kepala madrasah, strategi apa yang dilakukan oleh kepala dalam pengembangan kompetensi profesional guru di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin Rimbo Bujang Tebo, maka di jelaskan ada berbagai strategi Kepala Madrasah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin. Strategi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah terbagi kedalam dua kegiatan yaitu formal dan nonformal. Sebagaimana yang dikemukakan oleh kepala madrasah Bapak Muhammad Taqwin, S.Pd.I, bahwa:

“Di Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin ini strategi saya dalam pengembangan kompetensi profesional guru itu terbagi dalam dua kegiatan, yakni formal dan nonformal. Kegiatan formal seperti mewajibkan guru untuk melanjutkan pendidikan bagi yang belum S1, kegiatan Seminar, Workshop, In House Training, MGMP, dan lain sebagainya. Jadi di madrasah ini selain saya mengikutkan para guru dalam pengembangan kompetensi profesional guru yang bersifat formal yang saya sebutkan tadi, saya juga mengadakan kegiatan- kegiatan non formal, diantaranya kegiatan yang saya lakukan bersama guru adalah mengadakan sharing tukar pikiran, dan mereka kapanpun boleh datang ke ruang kepala madrasah (ruangan saya) untuk diskusi serta saya juga selalu memberi motivasi kepada bapak/ ibu guru terkait dengan metode mengajar, keprofesionalan mereka dan juga memberi usulan solusi bila ada permasalahan yang dihadapi guru ketika berhadapan dengan peserta didik dan motivasi guru harus tetap fokus pada tujuan yang sudah ditargetkan untuk dicapai”.²⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin Rimbo Bujang Tebo, dapat dilihat bahwa strategi yang dilakukan oleh Kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi profesional guru, yaitu dengan strategi formal dan strategi non formal.

1. Strategi Formal

Yang dimaksud strategi formal disini adalah suatu pelatihan pendidikan yang unggul dalam membekali para pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya melakukan perencanaan pembelajaran dan mengimplementasikannya, diantaranya:

²³ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 246.

²⁴ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 123.

²⁵ Muhammad Taqwin, Wawancara dengan Penulis, 17 Juli 2022.

- a. Diberikan kesempatan untuk melanjutkan studi
 - b. Diikuti pendidikan dan latihan yang berkaitan dengan jabatannya.
 - c. Seminar
 - d. Mengikuti sertakan Program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)
 - e. Melaksanakan supervisi
2. Strategi Non Formal
- a. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu keniscayaan dalam dunia pendidikan di madrasah. Di madrasah disiplin kerja guru adalah suatu kepatuhan seorang pendidik dalam menjalankan segala aturan dan tata tertib yang telah diberlakukan di madrasah dengan penuh kesadaran dalam diri para pendidik itu sendiri.²⁶

- b. Memotivasi Guru

Untuk pengembangan kompetensi profesional guru selain disiplin adalah motivasi yang diberikan dengan berkesinambungan. Kepala madrasah memberikan motivasi kepada para guru untuk selalu kreatif dan inovatif dalam kegiatan pembelajaran di kelas agar materi pembelajaran dapat mudah di terima oleh peserta didik sehingga para peserta didik menjadi semangat belajar dan tidak merasa jenuh.

- c. Belajar Mandiri

Untuk meningkatkan kompetensi guru secara non formal selain kedisiplinan dan motivasi tentu dengan jalan belajar mandiri. Belajar mandiri di masa kini bias mengikuti dengan pelatihan dari berbagai group Media baik WAG maupun situs-situs pendidikan yang tersedia dan juga banyak yang lainnya. Sebagai mana yang di utarakan kepala madrasah Bapak M. Taqwin kepada peneliti ketika peneliti bertanya, apakah dalam pengembangan kompetensi guru melalui non formal hanya penerapan kedisiplinan dan motivasi saja pak ? beliau mengungkapkan: “Tentu tidak Bapak, guru dalam meningkatkan kompetensinya bisa mandiri melalui media social seperti, Youtube pendidikan, TV pendidikan, WAG, dan lain sebagainya”.²⁷

Kendala Kepala Madrasah dalam Menerapkan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Di Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin.

Menurut Jamal Ma'mur Asmani, kepala madrasah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada disuatu madrasah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.²⁸

Kepala madrasah dalam upaya komitmen untuk mengembangkan kompetensi profesional guru agar meningkat dan mencapai tujuan bersama ternyata bukanlah hal yang mudah. Dan untuk pengembangan profesionalisme guru tersebut menemui beberapa kendala, antara lain:

1. Kreatifitas Guru yang Kurang Memadahi

Kreativitas merupakan konsep yang kompleks dan misteri karena sulit untuk di definisikan, sebab adanya ambiguitas dari konsep tersebut. Menurut Brockhoff kreatifitas adalah adanya pembaharuan. Dalam hal ini kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang baru atau kombinasi dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya yang berguna dan dapat di mengerti.²⁹ Pembaharuan yang dapat memecahkan permasalahan dalam

²⁶ Minnah, *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Budaya Kerja di Madrasah* (Bandung: Alfabeta, 2012), 127.

²⁷ M. Taqwin, Wawancara.

²⁸ Asmani, *Tips Menjadi Kepala*, 17.

²⁹ Putri Nur Rahmawati dan Enung Hasanah, “Kreativitas dan Inovasi Guru dalam Pembuatan Materi Guru pada Masa Pandemi,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 1 (April 2021): 4, <https://doi.org/10.17509/jap.v28i1>.

pembelajaran dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Contoh pembelajaran dengan metode curah pendapat (Brain Storming), peta imajinasi (PI), PPT.

Menurut Mhd. Yunus, Sukarno, dan Kemas Imron Rosadi dalam “*Teacher Empowerment Strategy in Improving the Quality of Education*” pada *International Journal of Social And Human Research* mengatakan bahwa In the perspective of enrichment and strengthening of competence, the teacher empowerment strategy carried out by the principal is as follows:³⁰

- a. *Encourage teachers to optimize their potential independently*
- b. *Encourage teacher participation in various educational and teaching activities*
- c. *Encourage the growth of innovation among teachers*
- d. *Provide the widest possible access to information for teachers*
- e. *Creating a conducive school organizational climate*
- f. *Reinforce teacher work performance*
- g. *Provide optimal protection to teachers from oppression*

Kompetensi guru dapat dikategorikan baik apabila guru mampu mempunyai penguasaan teori dan penguasaan karakteristik peserta didik, serta prinsip-prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum mata pelajaran yang diampu, upaya memfasilitasi potensi peserta didik, penguasaan pembelajaran yang mendidik serta mampu berkomunikasi dengan semua peserta didik dengan baik.

Karena guru yang cerdas dan kreatif tentu akan melahirkan output peserta didik yang cerdas dan kreatif pula. Oleh karenanya para guru harus selalu mengeksplorasi potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya agar menjadi guru yang kreatif dan selalu di rindukan oleh peserta didik.

2. Kurang memanfaatkan teknologi informasi.

Dizaman global serba digital ini tentu perkembangan ilmu teknologi digital terus berkembang. Dengan demikian sebagai lembaga pendidikan yang selalu terdampak dan harus menerima perubahan perkembangan harus mengikutinya. Jadi kompetensi profesional guru perlu harus diupayakan peningkatannya. Seiring dengan perkembangan kemajuan ilmu teknologi sudah barang pasti terdapat kendala dalam mengembangkan kompetensi profesional guru, tidak terkecuali yang di hadapi di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin dilapangan. Hal ini senada yang diungkapkan oleh kepala madrasah Bapak Muhammad Taqwin, S.Pd.I, mengatakan bahwa: “Kompetensi paedagogik dapat dikategorikan baik bagi guru apabila guru tersebut mau memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang pesat saat ini dan serba digital ini dalam proses pembelajaran agar pembelajaran dapat bermakna”.³¹

Berdasar pada hasil wawancara dengan kepala madrasah dan waka, serta pengamatan peneliti di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin, bahwa menurut Bapak M. Taqwin, kompetensi profesional guru di MTs Raudhatul Mujawwidin sudah baik, memang masih harus selalu ditingkatkan untuk mengimbangi tuntutan perkembangan zaman dan ilmu teknologi yang berkembang sangat pesat saat ini.

3. Kurangnya literasi dari guru

Dalam kegiatan belajar mengajar seorang guru tentu memerlukan inspirasi demi menumbuhkan kegiatan pembelajaran yang dinamis dan menyenangkan, namun tujuan dari pembelajaran tetap tersampaikan dan mudah untuk dipahami oleh peserta didik. Untuk itu guru harus selalu mencari cara yang tepat agar selalu termotivasi didalam melaksanakan kegiatan pembelajaran diantaranya banyak membaca buku, artikel, jurnal,

³⁰ Mhd. Yunus, Sukarno dan Kemas Imron Rosadi, “Teacher Empowerment Strategy in Improving the Quality of Education,” *International Journal of Social Science and Human Research* 4, no. 1 (Juni 2021): 5, 10.47191/ijsshr/v4-i1-05. www.ijsshr.in.

³¹ M. Taqwin, Wawancara dengan Penulis, 2 Agustus 2022.

dan hasil penelitian yang membahas tentang metode-metode pembelajaran masa kini. Di samping guru juga harus aktif membaca buku seputar materi pembelajaran, paedagogik, cara berkomunikasi dengan berbagai komunitas sehingga mampu menambah wawasan. Namun dilapangan yang di temukan tidak sedikit guru yang minim literasinya. Hal ini di ungkapkan oleh guru mata pelajaran Bahasa Indonesia ibu Eni Setyo Rahayu mengatakan, bahwa: “Membaca adalah pintu ilmu pengetahuan dan membuka wawasan seseorang. Disamping itu membaca juga mempunyai beberapa manfaat antara lain: melatih otak untuk mampu berfikir kritis, dapat menganalisa masalah yang tersaji dalam bacaan, banyak ilmu yang mampu diserap oleh memori otak, dan melatih konsentrasi. Namun sayang, kebiasaan membaca buku saat ini sangat menurun bahkan bisa dibilang sudah hampir ditinggalkan. Tentu hal ini bukan terjadi begitu saja namun karena pengaruh dari banyaknya kesibukan dan kegiatan para guru yang harus diselesaikan (dalam administrasi), berkembangnya teknologi digital dan internet.”³²

4. Kurangnya Penelitian yang Dilakukan Guru

Banyak guru yang enggan meneliti kegiatan pembelajaran di kelasnya sendiri sebagai wahana evaluasi diri dan mereka terjebak pada rutinitas kerja, sehingga potensi ilmiahnya tidak terlatih dan tidak dapat muncul. Hal ini dipengaruhi beberapa hal diantaranya: kurang bisa membagi waktu untuk menulis, mental dari guru bahwa meneliti dan menulis itu sulit sehingga tidak mau mengambil resiko serta tidak ada penelitian yang dihasilkan.

Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Muhammad Taqwin, kepala madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin, mengatakan: “Sebagai administrasi pendidikan kurang adanya hasil karya ilmiah yang dihasilkan oleh guuru-guru, hal ini dikarenakan kurangnya diskusi sesama teman sejawat, dan motivasi dalam pengembangan kompetensi diri untuk menulis yang kurang, serta guru kurang bisa membagi waktu”.³³

5. Kurang maksimalnya pelaksanaan supervisi pendidikan

Secara umum supervisi pendidikan yang dilakukan kepala madrasah kepada para guru, yakni mempunyai tujuan untuk mengontrol dan mengevaluasi semua komponen-komponen yang terkait dengan dunia pendidikan. Oleh karena itu, apabila supervisi dilakukan dengan baik dan berkesinambungan kepada para guru maka peningkatan kinerja semua komponen pendidikan akan berjalan baik, peran guru dan tanggung jawab para guru sebagai tenaga pendidik tentu akan semakin meningkat.

Namun yang terjadi setelah supervisi dilakukan oleh kepala madrasah, tidak semua guru melaksanakannya apa yang telah disarankan oleh supervisor dalam rangka tindak lanjut seperti yang diungkapkan oleh waka kurikulum ibu Nur Asiyah mengatakan, bahwa: “Supervisi sudah dilakukan oleh kepala madrasah dan guru senior yang telah ditunjuk untuk melaksanakan supervisi namun fakta menunjukkan tidak semua guru mau untuk berubah melaksanakan hasil supervisi sebagai salah satu usaha mengembangkan peningkatan kompetensi profesionalnya, tapi masih ada juga guru yang mentalnya belum mau berubah meski oleh supervisor telah menanyakan tagihan yang menjadi catatan setelah supervisi guru dilaksanakan”.³⁴

Model Pengembangan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Di Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin.

1. Model pengembangan *In House Training*

Model *in House training* digunakan dalam pengembangan kompetensi profesional guru di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin adalah merupakan suatu usaha

³² Eni Setio Rahayu, Wawancara dengan Penulis, 4 Agustus 2022.

³³ Taqwin, Wawancara.

³⁴ Asiyah, Wawancara.

pembinaan atau pelatihan kepada seorang guru yang mendapatkan tugas jabatan tertentu yakni untuk mendapatkan pengembangan kompetensi kinerja.³⁵

Menurut Danim bahwa *In House Training* adalah merupakan pelatihan yang dilaksanakan oleh kelompok kerja guru, madrasah atau tempat lain yang ditetapkan sebagai tempat penyelenggaraan pelatihan dengan dasar pemikiran untuk mengembangkan kompetensi guru tidak harus dilakukan secara eksternal namun dapat dilakukan secara internal. *In house training* berupa on the Job training, seminar atau lokakarya, intruksi lewat media (Vidio, tape, dan satelit), dan instruksi yang berbasis komputer.³⁶

Kompetensi profesional guru di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin perlu di kembangkan secara berkelanjutan dan terus-menerus untuk mengimbangi kemajuan dunia pendidikan. Hal ini selaras dengan yang di ungkapkan oleh Bapak M. Taqwin selaku kepala madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin, mengatakan bahwa: “Sebuah kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kualitas, pengetahuan, dan ilmu berorganisasi (*upgrading*), atau penataran dan *in-house training* yang pada intinya mempunyai maksud yang sama menjadi keharusan di madrasah kami. Ini semua diberikan kepada guru-guru yang di pandang perlu untuk meningkatkan ketrampilan/ pengetahuannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang pendidikan”.³⁷

2. Tujuan *In House Training*

Kegiatan pembinaan dan pelatihan dimaksudkan untuk pengembangan serta peningkatan kompetensi profesional guru secara berkesinambungan dibidang pengetahuan, ketrampilan serta sikap guru dan tenaga kependidikan lainnya di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin guna menuju efektifitas dan efisiensi pelaksanaan kinerja.

Program pendidikan dan pelatihan di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin biasa dilakukan oleh yayasan Raudhatul Mujawwidin secara umum, dengan tujuan kegiatan sebagai berikut:³⁸

- a. Meningkatkan kualitas kerja
- b. Memperbaharui ketrampilan guru
- c. Menghindari penerapan manajerial yang sudah tidak relevan
- d. Memecahkan masalah organisasi (moral tenaga pendidik, kependidikan)
- e. Memberikan kesempatan peningkatan karir
- f. Memberikan bekal pelatihan kepada tenaga baru
- g. Memenuhi kebutuhan tenaga pendidik kependidikan
- h. Bentuk Kegiatan *In House Training*

Bentuk pelaksanaan kegiatan *in house training* di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin seperti penyampaian bapak kepala madrasah di laksanakan dengan dua cara, yakni: pertama, cara formal yaitu kegiatan diselenggarakan oleh yayasan dan lembaga madrasah. Kedua, guru atas keinginan sendiri melatih dirinya dengan membaca buku-buku dan mengikuti kegiatan pelatihan secara online serta belajar dari group-group guru yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Hal ini senada yang di ungkapkan oleh ibu Nur Asiyah selaku waka bidang kurikulum mengatakan, bahwa: “Untuk kegiatan *In House Training* di madrasah kami di laksanakan dengan dua cara pak yaitu formal dan informal, artinya formal itu di selenggarakan oleh yayasan dan madrasah dengan mengundang pembicara yang kompeten dibidangnya. Sedang yang non formal dilakukan oleh guru itu sendiri atas dorongan dari dalam dirinya untuk meningkatkan dan mengembangkan

³⁵ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 96.

³⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006). 111.

³⁷ Muhammad Taqwin, Wawancara dengan Penulis, 2 Agustus 2022.

³⁸ Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 39.

kompetensinya melalui membaca buku yang berkaitan dengan tugasnya dan mengikuti pelatihan secara online serta belajar dari group-group guru”.³⁹

3. Langkah-Langkah Kegiatan *In House Training*

Untuk menyelenggarakan suatu kegiatan pelatihan, tentu lembaga harus melakukan langkah pelaksanaan agar kegiatan dapat berjalan dengan baik. Hal ini juga yang dilakukan oleh madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin agar pelaksanaan pelatihan sukses maka melakukan analisis kebutuhan pelatihan organisasi, menentukan sasaran dan materi dari program pelatihan, menentukan metode pelatihan, dan prinsip belajar yang digunakan, serta mengevaluasi program.

- a. Menentukan Kebutuhan Pelatihan (*Training*)
- b. Menyusun Desain (Bentuk) Pelatihan
- c. Mengembangkan Isi Program
- d. Memilih Media Pelatihan dan Prinsip Belajar
- e. Pelaksanaan Pelatihan
- f. Mengevaluasi Pelatihan

Hasil Yang Dicapai Dari Penerapan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Di Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin.

Sebagaimana dalam jurnal manajemen pendidikan Islam hubungan kompetensi profesional dengan produktifitas kerja guru di madrasah, Minnah El Widdah mengemukakan, *Mentioned in the law of the Republic of Indonesia No. 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers, that teachers are professional educators with the main task of educating, teaching, guiding, directing, training, assessing, and evaluating learners on early childhood education pathways of formal education, elementary education, and secondary education.*⁴⁰

Kebijakan pengembangan kompetensi profesional guru di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin Rimbo Bujang Tebo Jambi memperhatikan pada Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dan ayat 4 dinyatakan pula bahwa “Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi”.⁴¹

Dengan menganalisa dari hasil pengamatan, wawancara, dan dokumentasi yang peneliti lakukan, maka hasil yang didapatkan dari penelitian strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin, yakni kepala madrasah:⁴²

1. Memberikan kesempatan melanjutkan studi, Pendidikan dan latihan guru
2. Mengikutkan kegiatan seminar
3. Mengikutkan MGMP
4. Melakukan supervisi
5. Menerapkan kedisiplinan

³⁹ Asiyah, Wawancara.

⁴⁰ Ayu Asmarani, Sukarno dan Minnah El Widdah. “The Relationship of Professional Competence with Teacher Work Productivity in Madrasah Aliyah,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 2 (Juli 2019): 4, <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i2.1365>.

⁴¹ “Kemendikbud,” Undang-undang RI No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Diakses pada 11 Oktober 2022, <https://p3gk.kemdikbud.go.id>.

⁴² Dokumentasi Penulis.

6. Memotivasi guru

Dampak dengan adanya pengembangan kompetensi profesional guru yang dilakukan oleh kepala madrasah. Maka, hasil yang didapatkan bagi guru adalah guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik semakin profesional, adanya kedisiplinan yang meningkat, dan guru termotivasi mencerdaskan peserta didiknya.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dalam penelitian sebagaimana yang dijabarkan didalam pembahasan baik menganalisis data dari observasi, interview, dan juga dokumentasi maka dapat di ambil suatu kesimpulan bahwa strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidi Rimbo Bujang Tebo Jambi berdampak pada meningkatnya kompetensi profesional guru di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin. Hal ini dapat dilihat dengan indikator, bahwa guru-guru telah aktif dan cakap dalam menyiapkan administrasi pembelajaran pada tugas dan amanahnya masing-masing. Seperti Langkah-langkah strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin terbagi dalam dua strategi, yakni strategi formal dan strategi non formal dan Pelaksanaan kegiatan tentu menghadapi kendala. Ada beberapa kendala yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam menerapkan strategi pengembangan kompetensi profesional guru di madrasah tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin, antara lain: kreatifitas guru yang kurang memadai, guru kurang memanfaatkan ilmu teknologi, guru minim dalam literasi, guru kurang melakukan penelitian, dan kurang maksimal dalam pelaksanaan supervisi guru.

REFERENSI

- Abdul Hadis dan Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- AM Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001.
- Buchari Alma, *Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Cecep Darmawan, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah, Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah*, Bandung: Khazanah Intelektual, 2006.
- Direktorat Pendidikan Madrasah, *Buku Siswa Al-Qur'an Hadits, Kelas XI Hadits No 4789*, Jakarta: Kemenag RI, 2015.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Edwar Sallis, Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi, *Total Quality Management in Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2005.
- Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hamzah B. Uno, *Profesi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Hari Suderadjat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Bandung: Cipta Cekasa Grafika, 2005.
- Indra Djati Sidi, *Menuju Masyarakat Belajar, Mengapa Paradigma Baru Pendidikan*, Jakarta: Paradigma dan Logos Wacana Ilmu, 2001.
- Isakandar Wassid dan Danang Sunandar, *Strategi Pembelajaran Bahasa*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Yogyakarta: Diva Press, 2012.
- Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- Mhd. Yunus, Sukarno dan Kemas Imron Rosadi, "Teacher Empowerment Strategy in Improving the Quality of Education," *International Journal of Social Science and Human Research* 4, no. 1 (Juni 2021): 5, 10.47191/ijsshr/v4-i1-05. www.ijsshr.in.
- Minnah, *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Budaya Kerja di Madrasah*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- Muhamad Taqwin, Wawancara dengan Penulis.
- Muhammad Qodri, Wawancara dengan Penulis.
- Muhktar Latif dan Suryawahyuni, *Teori Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Prenadamedia, 2020.
- Mukhtar Latif dan Suryawahyuni. *Teori Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2020.
- Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Panji Alam Muhamad Iqbal, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru*, *Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (Juni 2018): 4, <http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema>
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sri Banum Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2016.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: Elkaf, 2006.
- Sulghi, *Mengintip Madrasah Mbeling*, Semarang: Malhikdua Press, 2021.
- Supriyadi, *Strategi Belajar dan Mengajar*, Yogyakarta: PaRama Ilmu, 2019.
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Tjuctju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran, Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Suwarno, Wawancara dengan Penulis.
- Eni Setio, Wawancara dengan Penulis.
- Nur Asiyah, Wawancara dengan Penulis.
- Laelam Musfiroh, Wawancara dengan Penulis.
- Lutfhi Saifudin, Wawancara dengan Penulis.