

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PENDIDIK DI MIS SUNAN DRAJAT
KECAMATAN GEDUNG AJI BARU KABUPATEN
TULANG BAWANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**DENI PRASTIA
NPM. 1711100033**

Jurusan : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H/2023 M**

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PENDIDIK DI MIS SUNAN DRAJAT
KECAMATAN GEDUNG AJI BARU KABUPATEN
TULANG BAWANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Pembimbing I : Dr. H. Yahya AD, M.Pd
Pembimbing II : Deri Firmansyah, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H/2023 M**

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh Kepala MIS Sunan Drajat Kabupaten Tulang Bawang Kecamatan Gedung Aji Baru yang telah mengupayakan peningkatan kompetensi pendidik di MIS Sunan Drajat. Tetapi terdapat beberapa masalah yaitu belum seluruh guru berkualifikasi S-1 atau D-4, masih ada guru yang kurang mampu membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), para guru cenderung mengajar menggunakan metode ceramah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kompetensi profesional pendidik di MIS Sunan Drajat, untuk mendeskripsikan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik di MIS Sunan Drajat, dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat peningkatan kompetensi pendidik MIS Sunan Drajat.

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data analisis melalui langkah-langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi teknik, triangulasi sumber, dan triangulasi waktu.

Hasil dari penelitian ini adalah Kepala MIS Sunan drajat sudah mengupayakan peningkatan kompetensi profesional pendidik secara baik. Namun, terdapat faktor penghambat yaitu, sarana dan prasarana yang kurang memadai, dan juga Kepala MIS Sunan Drajat yang segan untuk menegur pendidik karena ditakutkan akan tersinggung. Kepala MIS kekurangan sarana dan prasana sekolah dengan begitu mengakibatkan pembelajaran dikelas terhalang menggunakan media seperti LCD dan juga Laptop, yang kedua Kepala MIS Sunan Drajat masih segan untuk menegur pendidik yang kurang profesional dalam lingkungan sekolah, maupun pendidik yang mengajar tanpa membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Kata Kunci : Kompetensi.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deni Prastia
NPM : 1711100033
Jurusan/Prodi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pendidik Di MIS Sunan Drajat Kecamatan gedung Aji Baru Kabupaten Tulang Bawang” adalah benar-benar merupakan karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk atau disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 26 Mei 2023
Penulis,



Deni Prastia
NPM. 1711100033



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi: Upaya Kepala Madrasah Dalam
Meningkatkan Kompetensi Profesional
Pendidik Di Mis Sunan Drajat Kecamatan
Gedung Aji Baru Kabupaten Tulang Bawang**

Nama : Deni Prastia

NPM : 1711100033

Jurusan : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam
Sidang Munaqsyah Fakultas Tarbiyah dan
Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Yahya AD, M.Pd

NIP. 195909201987031003

Pembimbing II

Deri Firmansah, M.Pd

NIP. 199110312019031011

Mengetahui

Ketua Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Dr. Chairul Amriyah, M.Pd

NIP. 196810201989122001



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pendidik Di MIS Sunan Drajat Kecamatan Gedung Aji Baru Kabupaten Tulang Bawang disusun oleh: **Deni Prastia, NPM: 1711100033**, Program studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Jumat, 26 Mei 2023**, Pukul : **10:00 - 12:00 WIB**. Tempat : **Ruang Sidang PGMI**.

TIM PENGUJI

Ketua : **Dr. Chairul Amriyah, M.Pd** (.....)
Sekretaris : **Hasan Sastra Negara, M.Pd** (.....)
Penguji Utama : **Dr. Ahmad Shodiq, M.Ag** (.....)
Penguji Pendamping I : **Dr. H. Yahya AD, M.Pd** (.....)
Penguji Pendamping II : **Deri Firmansah, M.Pd** (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nisya Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002



MOTTO

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

“Katakanlah (Muhammad), Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing, Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”

(QS. Al-Isra': 84)



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur dari dalam hati yang paling dalam ku persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tuaku Bapak Komarizal dan Ibu Asnida yang sangat menyayangiku, memberikan semangat untukku dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tak pernah henti mendoakanku disetiap sujudnya demi kesuksesanku dan selalu mendukungku baik secara moril maupun materi, skripsi ini kupersembahkan sebagai wujud cintaku, sayangku, batinku dan upayaku untuk memberikan sedikit kebahagiaan dan kebanggaan untuk kedua orang tuaku. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan keberkahan dalam setiap langkahnya.
2. Kakak Riska Desri Kartini dan Adikku Chelisia Maulidia Sandiva tercinta, yang selalu menyayangiku, menyemangatiku, mendoakan ku, dan juga menghiburku, agar skripsi ini terselesaikan, semoga Allah selalu memberi kesehatan untuk kalian semua, panjang umur agar kita dapat membanggakan orang tua.
3. Orang terdekat dan teman-teman seperjuangan yang selalu memberi semangat juga saling mendoakan.
4. Almamaterku tercinta tempatku menimba ilmu UIN Raden Intan Lampung. Semoga selalu jaya, maju dan berkualitas.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Deni Prastia, Penulis dilahirkan di Mesuji, pada tanggal 27 September 1999. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Komarizal dan Ibu Asnida. Penulis memiliki riwayat pendidikan dimulai dari TK Tunas Harapan Desa Makartitama, Gedung Aji Baru, Kabupaten Tulang Bawang yang berjalan dari tahun 2004-2005. Dilanjutkan ke SDN 02 Makartitama, Gedung Aji Baru, Kabupaten Tulang Bawang yang berjalan dari tahun 2005 sampai dengan 2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 02 Penawartama, Kabupaten Tulang Bawang yang selesai di tahun 2014. Lalu penulis masuk di jenjang pendidikan selanjutnya yaitu di SMAN 1 Penawartama yang berjalan dari tahun 2014 dan selesai pada tahun 2017. Selanjutnya pada tahun yang sama yaitu tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikannya di perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) melalui jalur SPAN-PTKIN. Lalu pada tahun 2020 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata Dari Rumah (KKN-DR) di Desa Makartitama, Kecamatan Gedung Aji Baru Kabupaten Tulang Bawang selama 40 hari. Setelah itu penulis juga mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di MIT Muhammadiyah Sukarame Badar Lampung.

Bandar Lampung,.....2023
Yang Membuat

Deni Prastia
NPM. 1711100033

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'allamin Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita dan memberikan kesehatan bagi umatnya. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Keluarga dan para sahabat. Alhamdulillah dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Pendidik di MIS Sunan Drajat Kecamatan Gedung Aji Baru Kabupaten Tulang Bawang”.

Skripsi ini di tulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Starta Satu (S1) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Universitas Negeri Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Dalam penulisan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaian skripsi. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
2. Ibu Dr. Chairul Amriyah, M.Pd selaku Ketua Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Deri Firmansyah, M.Pd selaku Sekertaris Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah UIN Raden Intan Lampung.
4. Bapak DR. H. Yahya AD, M. PD selaku pembimbing I dan Badap Deri Firmansyah, M. Pd selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan banyak arahan dan saran, motivasi dan terimakasih atas segala kesediaan, pengorbanan, sehingga terwujudnya skripsi ini seperti yang diharapkan.

5. Bapak Ibu Dosen Fakultas Tar Tarbiyah dan Keguruan yang telah mendidik dan memberikan Ilmu Pengetahuan selama menuntut Ilmu di Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) UIN Raden Intan Lampung.
6. Kepala MIS Sunan Drajat Bapak Kasiyono, S.Pd, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut, dan sudah memberikan pertolongan selama proses dilakukannya penelitian ini.
7. Sahabat-sahabatku tercinta Ananda Cahyaningratri Saputri dan Muhammad Fuad Mubarak yang selalu membantu, dan menemani sepanjang perjuangan menyelesaikan skripsi ini.

Bandar Lampung,.....2023
Yang Membuat

Deni Prastia
NPM. 1711100033

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERNYATAAN.....	iii
PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan sub-Fokus Penelitian	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
H. Metode Penelitian.....	10
I. Sistematika Pembahasan.....	15

BAB II TINJAUAN TEORI

A. Konsep Kepala Madrasah	17
1. Pengertian Kepala Madrasah.....	17
2. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah	19
3. Asas Kepala Sekolah.....	23
4. Syarat-syarat Menjadi Kepala Madrasah.....	26
B. Konsep Kompetensi Profesional Pendidik.....	27
1. Pengertian Kompetensi	27
2. Pengertian Profesional	29

3. Pengertian Pendidik	32
4. Ciri-ciri Pendidik Profesional	35
C. Kompetensi Profesional Pendidik.....	38
D. Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik	41
E. Kerangka Berfikir.....	44

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum MIS Sunan Drajat Gedung Aji Baru Tulang Bawang	47
1. Sejarah Singkat MIS Sunan Drajat.....	47
2. Profil MIS Sunan Drajat	47
3. Visi dan Misi MIS Sunan Drajat	49
4. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan	50
5. Data Jumlah Peserta Didik	51
6. Ekstrakurikuler.....	52
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	77
1. Gambaran Kompetensi Profesional Pendidik.....	77
2. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Pendidik	87
3. Pembahasan	98
4. Faktor dan Penghambat dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Pendidik MIS Sunan Drajat	103

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	105
B. Rekomendasi	105

DAFTAR RUJUKAN.....	107
----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	113
----------------------	------------

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara Penelitian Kepala MIS Sunan Drajat tentang Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik	113
Lampiran 2	Pedoman Observasi Penelitian tentang Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik	117
Lampiran 3	Hasil Observasi tentang Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik	121
Lampiran 4	Hasil Wawancara tentang Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik dengan guru di MIS Sunan Drajat	125
Lampiran 5	Lembar Instrument Observasi Kepala Madrasah tentang Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik MIS Sunan Drajat	130
Lampiran 6	Lembar Instrument Wawancara Kepala Madrasah di MIS Sunan Drajat tentang Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik	131
Lampiran 7	Lembar Instrument Wawancara Pendidik di MIS Sunan Drajat tentang Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik	133
Lampiran 8	Hasil Observasi Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik	135
Lampiran 9	Hasil Wawancara Kepala Madrasah di MIS Sunan Drajat tentang Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik	138
Lampiran 10	Hasil Wawancara Pendidik di MIS Sunan Drajat tentang Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik	141
Lampiran 11	Hasil Wawancara Kepala Madrasah di MIS Sunan Drajat tentang Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik	143
Lampiran 12	Hasil Wawancara Pendidik di MIS Sunan Drajat Tulang Bawang	145
Lampiran 13	Dokumentasi	147

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Pada bagian sub bab ini peneliti akan menjelaskan maksud dari penelitian ini supaya tidak menimbulkan kesalah pahaman dalam memahami judul tersebut. Judul penelitian yang dimaksud adalah **“UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PENDIDIK DI MIS SUNAN DRAJAT KECAMATAN GEDUNG AJI BARU KABUPATEN TULANG BAWANG”**. adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan yaitu :

Kepala madrasah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah, yang bertugas mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerja sama dengan guru-guru, staff dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang profesional ia akan melakukan penyesuaian kebutuhan dunia pendidikan dan mampu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman di era globalisasi.¹

Kompetensi diartikan sebagai landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Kompetensi juga merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi. Kompetensi juga merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati oleh pendidik.

Pendidik, Secara terminologis memiliki arti yang luas yaitu semua tenaga kerja di bidang kependidikan yang menyelenggarakan tugas-tugas dalam proses pembelajaran

¹ Minsih, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Disekolah Dasar, Vol. 6, No 1 2019. H 1-2

dikelas. Istilah sebutan lain dari guru ialah pendidik. Kata pendidik berawal dari kata didik yang artinya adalah memelihara, merawat, dan memberi latihan agar seseorang memiliki ilmu pengetahuan seperti yang diharapkan. Pendidik juga dapat diartikan sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan dan kematangan peserta didik dalam aspek rohani dan jasmani.

Jadi, maksud dari judul penelitian ini adalah “UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PENDIDIK DI MIS SUNAN DRAJAT KECAMATAN GEDUNG AJI BARU KABUPATEN TULANG BAWANG” yaitu untuk menganalisis upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MIS Sunan Drajat.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidik merupakan seseorang yang patut menjadi panutan yang dapat ditiru serta sebagai contoh bagi kehidupan dan pribadi peserta didik. Dalam Undang- Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Pedidik, Pasal 1 menyatakan bahwa pendidik ialah seseorang yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pendidik memiliki kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah serta pendidikan usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.²

Oleh sebab itu, pemerintah telah merancang dan menetapkan standar kompetensi, kualifikasi dan stratifikasi pendidik sebagai usaha untuk menghasilkan pendidik yang profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya. Dapat didefinisikan beberapa karakteristik pendidik yang dinilai kompeten secara profesional. Sebagai berikut: (1) mampu

² Syofnidah Ifriyanti, *Teori dan Praktik Microteaching*, (Yogyakarta: Pustaka Pranala, 2019), h.1.

mengembangkan tanggung jawab dengan baik, (2) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat, (3) mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah, (4) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran dikelas.

Kepala sekolah merupakan seseorang yang dapat mendorong peningkatan prestasi sekolah, selain itu juga berfungsi memotivasi secara ekstrinsik. Bila kepala sekolah telah berhasil mengaktifkan dan menggairahkan pendidik untuk bekerja, maka pendidik akan berhasil memotivasi peserta didik. Pendidik memiliki motivasi akan berusaha dan mempertahankan prestasi sekolahnya. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam hubungannya dengan kompetensi pendidik karena kepala sekolah bertugas sebagai supervisor yang memiliki kewajiban mensupervisi pekerjaan yang dilakukan pendidik. Jika kepala sekolah dapat melakukan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai supervisor dengan baik maka profesionalitas dan kompetensi pendidik dalam pembelajaran akan meningkat.³

Pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi yaitu membantu para pendidik memahami, memilih dan memutuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para pendidik, para karyawan, para peserta didik, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi. Dari pendapat tersebut menunjukkan betapa pentingnya peran kepala sekolah sebagai sosok pemimpin yang diharapkan dan dapat mewujudkan harapan bangsa. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki wawasan ke depan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah.

Sifat siswa dari pengajaran bergantung pada sifat pendidik, karena pendidiklah yang langsung mengatur siswanya, bagaimana

³ Dr. Sugi, M. Pd. *Supervisi Kepala Sekolah (Teori dan Praktik)*, (Semarang: CV Asna Pustaka, 2020), h 1.

pendidik berpakaian, lebih mengembangkan administrasi mereka, berbicara dan bagaimana hidup berdampingan dengan siswa, teman mereka, dan lingkungan setempat. Pengajar memiliki gambaran yang positif sesuai dengan daerah setempat, karena dapat menjadi contoh yang baik bagi daerah sekitarnya.⁴

Sebagai seorang pendidik seharusnya bisa memenuhi beberapa syarat khusus. Untuk mengajar pendidik dibekali dengan berbagai ilmu keguruan sebagai dasar, disertai pula dengan seperangkat keterampilan keguruan, dan pada kondisi itu pula ia belajar memersonalisasikan beberapa sikap keguruan yang diperlukan.⁵ Oleh sebab itu saat ini sangat diperlukan sekali tenaga pendidik yang memiliki profesionalisme tinggi. Profesional sendiri memiliki makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyandang suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan untuk kerja sesuai dengan profesinya. Sebutan pendidik profesional juga dapat mengacu pada pengakuan terhadap kompetensi penampilan unjuk kerja seorang pendidik dalam melaksanakan tugas-tugasnya.⁶

Pada saat ini masyarakat modern selalu menuntut terpenuhinya kebutuhan pendidikan yang baik dan berkualitas bagi putra putrinya. Kebutuhan pendidik ini meningkat dengan adanya lembaga kependidikan calon guru untuk menghasilkan pendidik yang profesional. Salah satunya ialah tersedianya pendidik profesional. Tuntutan global dan kehidupan modern mendorong profesionalisme dalam bidang pendidikan pada umumnya dan profesionalisme pendidik pada khususnya menjadi mutlak segera diwujudkan.⁷

Menjadi pendidik merupakan jabatan yang tidak terlepas dari persyaratan kompetensi yang harus dilengkapi supaya bisa menjalankan tugas mulia dalam mengantarkan anak didik menuju

⁴ Bahrun Hasan, “ Self- Efficacy Sebagai Media peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah”, *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, Vol.6, No. 2, 2020, h. 245.

⁵ Dewi Safitri, *Menjadi Guru Profesional*, (Riau: PT Indragiri Dot Com, 2019) h 29.

⁶ Cucu Swandana, *Mendongkrak Profesionalisme Guru di Daerah Tetinggal*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020) h 4,5

⁷ Shilphy A Octavia, *Etika Profesi Guru*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), h 18-19.

pertumbuhan dan perkembangan secara maksimal, juga memberikan pengalaman dan keterampilan agar peserta didik siap menghadapi kehidupan yang sebenarnya ditengah-tengah masyarakat yang berarti seorang pendidik profesional memiliki kemampuan mendidik dan mengajar yang telah diperoleh melalui pendidikan akademiknya. Untuk itu seorang pendidik hendaknya selalu berusaha mengembangkan keprofesionalan secara terus menerus supaya dapat memperoleh berbagai pengetahuan dan kemampuan serta keterampilan untuk dapat melibatkan diri dalam berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupan pendidik dan juga para peserta didik.⁸

Berdasarkan survey yang peneliti lakukan bahwa di MIS Sunan Drajat Kecamatan Gedung Aji Baru Kabupaten Tulang Bawang, jumlah guru sebanyak 18 orang yang terdiri dari 12 orang guru laki-laki dan 6 guru perempuan dengan latar belakang pendidikan S1 sebanyak 11 orang, SMA 4 orang, pondok pesantren 3 orang. Dengan latar belakang pendidikan guru yang kurang memenuhi standar pendidik dan tenaga kependidikan, guru yang kurang memenuhi standar pendidik dan tenaga kependidikan, kepala madrasah sebagai pemegang manajemen memiliki strategi dan kemauan yang kuat untuk terus meningkatkan kompetensi profesional pendidik di lingkungan MIS Sunan Drajat Tulang Bawang.

Hasil observasi di MIS Sunan Drajat ditemui masalah sebagai berikut: (1) belum seluruh guru berkualifikasi S-1 atau D-4, (2) masih ada guru yang kurang mampu membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), (3) para guru cenderung mengajar menggunakan metode ceramah⁹. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara pada tanggal 9 Agustus 2021 dengan Bapak Kasiyono, S.Pd selaku kepala MIS Sunan Drajat Tulang Bawang diperoleh hasil wawancara yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi para pendidik atau profesionalisme pendidik melalui workshop, penataran, peningkatan kinerja, dan studi banding. Terlebih pada masa pandemi ini para pendidik

⁸ Irjus Indrawan, *Guru Profesional*. (Klaten: Lakeisha, 2020), h 15-16.

⁹ Hasil Observasi Kelas 3 dan 4 di MIS Sunan Drajat, Pada Hari Senin Tanggal 9 Agustus 2021, Pukul 07:15- 08:30 WIB.

harus membuat strategi yang baik guna memaksimalkan pembelajaran dikelas supaya para peserta didik menerima dengan baik materi pembelajaran walaupun dalam waktu yang singkat.¹⁰ Dari hasil wawancara tersebut bagaimana strategi peningkatan profesionalisme pendidik di MIS Sunan Drajat yaitu dengan workshop, penataran, peningkatan kinerja, dan studi banding tersebut dapat membantu para pendidik dan mendiskusikan bagaimana cara supaya para pendidik memiliki strategi lebih dalam memberikan materi pembelajaran kepada peserta didik.

Keberhasilan seorang pendidik ada di sekolah, diharapkan akan memberikan pengaruh terhadap kualitas sekolah. Adanya sikap profesional seorang pendidik, diharapkan dapat turut membantu perkembangan sekolah. Oleh karena itu, profesionalisme pendidik menjadi topik penting dalam upaya memperbaiki penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan kajian secara mendalam mengenai profesionalisme pendidik dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pendidik di MIS Sunan Drajat”.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka fokus pada penelitian ini Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pendidik di MIS Sunan Drajat. Fokus penelitian tersebut kemudian diuraikan menjadi 2 subfokus adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Pendidik
2. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pendidik
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Meningkatkan Kompetensi Pendidik

¹⁰ Kasiyono, S.Pd, Wawancara Dengan Kepala Madrasah, MIS Sunan Drajat Tulang Bawang, Senin 09 Agustus 2021, Pukul 09:00-10:00 WIB

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan oleh penulis diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pendidik di MIS Sunan Drajat?
2. Bagaimanakah upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pendidik di MIS Sunan Drajat?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kompetensi pendidik di MIS Sunan Drajat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan kompetensi pendidik di MIS Sunan Drajat.
2. Untuk mendeskripsikan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pendidik di MIS Sunan Drajat.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat peningkatan kompetensi pendidik MIS Sunan Drajat.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin didapat atau dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah
Dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut dilihat dari tingginya proses serta minat peserta didik dalam proses pembelajaran dan juga sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan minat belajar peserta didik.
2. Bagi Kepala Sekolah
Dalam penelitian ini diharapkan bisa sebagai bahan evaluasi ataupun kepala sekolah dalam menilai para pendidik dalam pembelajaran.

3. Bagi Guru

Penelitian ini sangat diharapkan dapat menjadi pedoman seorang guru dalam mengambil tindakan perbaikan dan juga sebagai bahan evaluasi guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya di sekolah.

4. Bagi Peserta Didik

Sebagai sarana meningkatkan minat belajar siswa, supaya siswa dapat memanfaatkan proses pembelajaran di kelas secara efektif.

5. Bagi Penulis

Untuk penunjang pengembangan wawasan dan juga sebagai pengalaman dalam menganalisis suatu permasalahan, terkhususnya dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik, serta untuk memenuhi persyaratan lulus pendidikan S1 Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI).

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam kajian Pustaka ini peneliti akan menjelaskan beberapa penelitian yang akan dilaksanakan terdahulu relevansinya dengan judul skripsi ini. Berikut karya-karya skripsi tersebut antara lain:

1. Skripsi yang berjudul “ Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Aktivitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Tanggamus Kecamatan Kota Agung Kabupaten Tanggamus, (2017)”. Penelitian tersebut ialah penelitian kualitatif, dengan metode pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi, dan juga dokumentasi. Dari hasil penelitian dalam judul ini menunjukkan bahwa dalam perencanaan, implementasi dan evaluasi dalam peningkatan profesionalisme guru Madrasah Tsanawiyah 1 Kota Agung menyesuaikan dengan keadaan guru yang berdasarkan visi, misi sekolah tersebut yang memiliki unsur kegiatan dalam forum ilmiah dan kesediaan fasilitas untuk membantu proses pembelajaran dengan tujuan meningkatkan dan juga mengembangkan

profesionalisme guru dilaksanakan melalui evaluasi program maupun evaluasi kinerja guru.¹¹

2. Skripsi yang berjudul “ Pengembangan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar Islam Insani Kamil Tuban, (2020)”. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang memberikan data-data deskriptif. Penelitian deskriptif dengan berusaha mengamati suatu objek dengan cermat, rinci, dan teliti untuk menemukan suatu masalah serta gejala social yang sedang terjadi di kalangan masyarakat. Setelah melaukan sebuah penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa program kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Sekolah Dasar Islam Insani Kamil Tuban adalah dengan melalui program pelatihan berbasis komputer, kelompok kinerja guru, dan supervise pendidikan.¹²
3. Skripsi yang berjudul “ Peningkatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Negeri LUBUK PAKAM, (2017). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan naturalistic. Dari hasil penelitian maka terdapat langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru-guru di MTs Negeri LUBUK PAKAM adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan di madrasah, dan mengutus para guru untuk mengikuti juga pelatihan yang ada diluar madrasah”.¹³
4. Skripsi yang berjudul “ Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik Di Sekolah Menengah Pertama PGRI 2 Kota Jambi (2020)”. Penelitian ini mengguakan pendekatan kualitatif, hal tersebut untuk memahami masalah sosial berdasarkan penciptaan gambaran holistic lengkap dengan kata-kata. Hasil penelitian terdapat

¹¹ Mukti Mz, *Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru Melalu Aktivitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Tanggamus Kecamatan Kota Agung Kabupaten Tanggamus*, (Tanggamus: IAIN Raden Intan Lampung, 2017) hal 62

¹² Kesuma Dewi, Putri Ayu, *Pengembangan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar Islam Insan Kamil Tuban*. (Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2020) hal 34

¹³ Mariana Hasibuan, *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Negeri Lubuk Pakam*, (Medan: UIN Sumatera Utara Medan, 2017) hal 71.

temuan strategi meningkatkan profesionalisme guru melalui pembinaan-pembinaan terhadap guru berupa pembinaan kemampuan, artinya untuk melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien.¹⁴

5. Skripsi yang berjudul, “ Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Sekolah Dasar Islam Wahid Hasyim Malang, (2014)”. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah di sDI Wahid Hasyim berperan dengan maksimal sesuai dengan tugasnya. Namun terdapat hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas mutu pendidikan di sekolah tersebut yakni dampak dari kepemimpinan yang lama mengakibatkan pada kurangnya kedisiplinan.¹⁵

Dari kelima penelitian diatas mempunyai keterkaitannya dengan penelitian yang akan peneliti dilakukan, yaitu tentang profesionalisme tenaga pendidik. Dalam penelitian ini peneliti akan lebih fokus membahas tentang Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Pendidik di MIS Sunan Drajat dengan menganalisis proses perencanaan, pelaksanaan, serta kendala yang dihadapi saat melakukan observasi di MIS Sunan Drajat Tulang Bawang.

H. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif yaitu penelitian yang memakai latar alamiah dengan tujuan menafsirkan suatu fenomena yang terjadi dan dilaksanakan dengan melibatkan bermacam metode yang ada¹⁶. Penelitian ini tidak menggunakan statistik dalam mencari hasilnya, akan tetapi menggunakan teknik

¹⁴ Yulita Sari, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama PGRI 2 Kota Jambi*, (Jambi: UIN Sultan Thaha Saifuddin, 2020) hal 54.

¹⁵ Moh. Subhan Zubaidi, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Sekolah Dasar Islam Wahid Hasyim Malang*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2014).

¹⁶ Anggito, Albi, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2018) hal 8

pengumpulan data, analisis, serta di deskripsikan. Penelitian ini dilakukan penulis untuk mendapatkan sebuah data yang fakta adanya dengan kondisi tempat yang diteliti.

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah sebuah pertemuan antar dua orang untuk saling bertukar informasi dan pikiran dengan melalui tanya jawab, sehingga bisa dikonstruksikan maknanya dalam topik tertentu¹⁷. Pihak-pihak yang terkait didalam penelitian ini ialah, kepala sekolah dan juga pendidik.

b. Observasi

Observasi ialah dasar dari semua ilmu pengetahuan. Banyak para ilmuwan hanya bisa bekerja menggunakan data, yaitu fakta mencakup dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.¹⁸ Cara ini digunakan sebagai proses memperoleh data melalui wawancara terhadap kepala MIS Sunan Drajat.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang dipakai dalam mengumpulkan sebuah data yang bersumber dari dokumen-dokumen di MIS Sunan Drajat yaitu diantaranya statistik keadaan guru dan siswa, dan juga prestasi belajar siswa serta data lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini¹⁹. Di dalam penelitian ini maka peneliti akan mengumpulkan data profil tenaga pendidik dan kependidikan, proses pembelajaran, dan juga profesionalisme guru yang ada di MIS Sunan Drajat.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang dilakukan peneliti di MIS Sunan Drajat ialah pendidik yang ada di MIS Sunan Drajat. Hal ini

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 231.

¹⁸ *Ibid*, hal 226

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 329.

dikarenakan bahwa pendidik sangat berperan penting dalam strategi peningkatan profesionalisme pendidik.

3. Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan subjek mana peneliti mendapatkan sebuah data. Pada penelitian ini peneliti memperoleh data dari subjek yang terlibat strategi peningkatan profesionalisme pendidik di MIS Sunan Drajat, sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang hanya bisa didapatkan oleh peneliti dari sumber pertama atau sumber yang asli.²⁰Sumber data primer diperoleh dari Kepala MIS Sunan Drajat sebagai pemimpin yang dalam tugasnya ialah untuk meningkatkan profesionalisme pendidik yang ada di MIS Sunan Drajat. Data yang didapat dari mengamati dan mencatat secara langsung dengan observasi dan wawancara.

Data observasi meliputi:

- a) Observasi Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Pendidik di MIS Sunan Drajat.
- b) Observasi Kompetensi Profesional Pendidik MIS Sunan Drajat.

Data wawancara meliputi :

²⁰ Asep kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2018), h. 227.

Tabel 2.1 Wawancara

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

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama akan tetapi peneliti memperolehnya dari sumber kedua atau melalui perantara orang lain yang ditemui oleh peneliti di sekolah tersebut. Dalam mendapatkan data sekunder dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkannya sumber dari para pendidik di MIS Sunan Drajat. Hal ini dikarenakan supaya peneliti mendapatkan sebuah data data tambahan yang belum diperoleh dari data primer. Selain itu, sebagai sumber data informasi yang didapatkan melalui sumber data primer dalam hal ini ialah kepala sekolah.

4. Teknik Analisis Data

Pada penelitian kualitatif, teknik analisis data yang dipakai sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab suatu rumusan dalam proposal. Analisis data dalam penelitian

kualitatif yang dilakukan peneliti ini dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, serta setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.²¹ Langkah- langkah analisis data penelitian kualitatif diantaranya ialah:

a. Reduksi Data

Pada penelitian kualitatif ini semakin lama peneliti berada dilapangan maka jumlah data yang didapatkan akan semakin banyak, kompleks dan juga rumit. Mereduksi data maksud nya ialah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting dan meng dicari tema serta polanya. Tujuan yang utama dari penelitian kualitatif ini ialah ada pada temuan. Oleh sebab itu, jika peneliti dalam melakukan penelitian, menemukan segala sesuatu yang asing, tidak kenal, belum mempunyai pola, justru itu yang akan menjadi pusat penelitian oleh peneliti. Reduksi data juga ialah proses berfikir yang memerlukan konsentrasi tinggi dan juga kecerdasan.²²

b. Penyajian Data

Di dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilaksanakan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan yang lainnya. Dan yang sering digunakan di dalam penelitian kualitatif dalam menyajikan data ialah dengan teks yang bersifat naratif.²³

c. Penarikan Kesimpulan dan Verviakasi

Kesimpulan awal ini masih bersifat sementara, dan bisa berubah apabila tidak ditemukannya bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dengan penarikan kesimpulan ini bisa jadi menjawab rumusan masalah sejak awal bisa juga tidak.²⁴

²¹ Sugiyono, *Op.Cit*, hal 243

²² *Ibid*, h. 247

²³ *Ibid*, h. 249

²⁴ *Ibid*, h. 252

5. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian, biasanya hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Jadi dalam penelitian kualitatif ini uji keabsahan data nya meliputi uji, validitas interval, validitas eksternal, reliabilitas, serta juga obyektivitas.²⁵ Dalam menguji keabsahan data di dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dengan wawancara pihak-pihak yang terkait, kemudian data yang diperoleh peneliti dideskripsikan, sedangkan triangulasi teknik digunakan untuk membandingkan hasil wawancara dengan pendidik satu dan pendidik lainnya. Kemudian dari itu, peneliti melakukan perpanjangan pengamatan yang dimaksud perpanjangan peneliti tidak melakukan penelitian sekali saja.

6. Instrument Penelitian

Pada dasarnya meneliti ialah melakukan sebuah pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Jadi, yang dimaksud instrument penelitian itu sendiri ialah suatu alat yang digunakan dalam mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.²⁶ Oleh sebab itu, penelitian ini dibantu dengan instrument pedoman observasi, wawancara, dokumen-dokumen sekolah yang diteliti, kamera, alat tulis yang semua itu digunakan oleh peneliti dan untuk mempermudah dalam proses penelitiannya di MIS Sunan Drajat.

I. Sistematika Pembahasan

Agar hasil skripsi ini mudah dipahami maka penulis menetapkan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Pada bab I terdiri dari Pendahuluan, Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Terdahulu yang relevan, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

²⁵ *Ibid*, h. 267-270

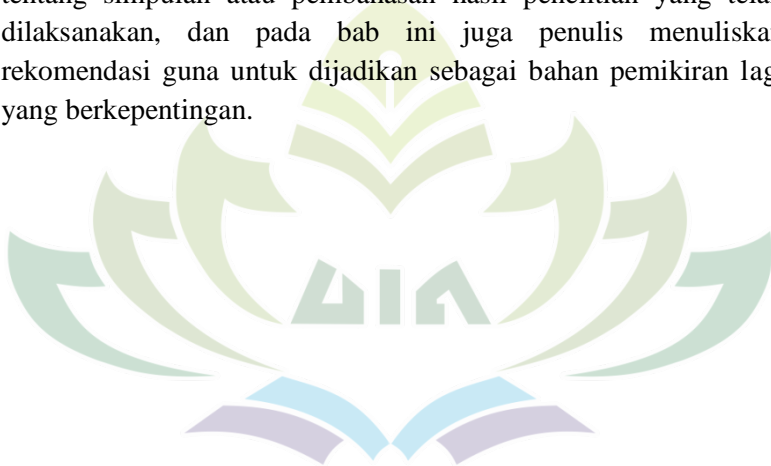
²⁶ Sugiyono, *Op Cit*, h. 102

Pada bab II Membahas mengenai landasan teori tentang pengertian profesionalisme pendidik, Pentingnya profesionalisme pendidik dalam pendidikan, syarat-syarat pendidik profesional, serta upaya peningkatan profesionalisme pendidik.

Pada bab III Membahas mengenai metodologi penelitian yang meliputi jenis penelitian, pendekatan lokasi, serta gambaran tempat penelitian.

Pada bab IV Memaparkan pembahasan dan hasil penelitian, yang meliputi sub hasil pembahasan tentang Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik di MIS Sunan Drajat Tulang Bawang.

Pada bab V, bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang simpulan atau pembahasan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dan pada bab ini juga penulis menuliskan rekomendasi guna untuk dijadikan sebagai bahan pemikiran lagi yang berkepentingan.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah ialah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala madrasah adalah seseorang yang paling bertanggung jawab terhadap kegiatan madrasah. Ia memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya kepala madrasah tidak dapat bekerja sendiri, kepala madrasah harus bekerja sama dengan para guru dan staf yang dipimpinnya, dengan orangtua murid atau pihak pemerintah setempat.

Sejalan dengan pendapat Daryanto (1996) bahwa kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang bertugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.²⁷

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah memegang peranan penting dalam meletakkan pondasi pendidikan bagi pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia di lembaganya. Oleh karena itu, kepala madrasah harus membekali dirinya dengan jiwa kepemimpinan, inovasi, kompetensi, skill dan kreativitas yang tinggi agar lembaganya

²⁷ Purwanti, Sri. “*Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*”, (AL-IDARAH: Jurnal Kependidikan Islam, 2016), Vol. 6, No. 1

dapat berkembang dengan pesat. Hal ini sesuai dengan Kepmendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah, yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.

Dalam prakteknya dilapangan, kepala madrasah menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai dalam melaksanakan pekerjaannya, khususnya dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di lembaga yang dipimpinnya, sehingga mampu menciptakan suasana pendidikan dan pembelajaran yang efektif dan efisien.²⁸

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang diinginkan baik oleh guru maupun pegawai tata usaha serta pembantu lainnya. Kepala madrasah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan madrasah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Kepala madrasah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja sehingga dapat memberikan hasil yang memuaskan.²⁹

Kepala madrasah dan guru beserta tenaga kependidikan lainnya dituntut untuk berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan kualitas profesinya dengan harapan memperoleh pengetahuan baru. Karena kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.³⁰

²⁸ Baharun, Hasan, “*Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*”, (At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah, 2018), Vol. 6 No. 1

²⁹ Yanto, “*Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*”, (Jurnal Konseling Dan Pendidikan, 2019), Vol. 7 No. 3

³⁰ Wibowo, “*Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*”, (Indonesian Journal Of Islamic Educational Management, 2020), Vol. 3 No. 2

2. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah

a. Tugas dan peran Kepala Madrasah

Yang harus dimiliki berkenaan dengan manajemen kurikulum yaitu berhubungan dengan kompetensi Kepala Madrasah dalam memahami sekolah sebagai sistem yang harus dipimpin dan dikelola dengan baik, diantaranya adalah pengetahuan tentang manajemen itu sendiri. Secara umum tugas dan peran Kepala Madrasah dalam manajemen kurikulum ini juga termasuk di dalamnya kemampuan dalam sistem administrasi pengelolaan sekolah. Jadi dalam hal ini Kepala Madrasah adalah pengelola lembaga pendidikan sesuai dengan jenjang pendidikannya masing-masing.

Namun demikian penegasan terhadap eksistensi seorang Kepala Madrasah sebagai manajer dalam suatu lembaga pendidikan dapat dinilai dari kompetensi mengelola kelembagaan yang mencakup: menyusun sistem administrasi Kepala Sekolah; mengembangkan kebijakan operasional sekolah; mengembangkan pengaturan sekolah yang berkaitan kualifikasi, spesifikasi, prosedur kerja, pedoman kerja, petunjuk kerja dsb; melakukan analisis kelembagaan untuk menghasilkan struktur organisasi yang efisien dan efektif; mengembangkan unit-unit organisasi sekolah atas dasar fungsi.

Kepala Madrasah juga harus paham betul dirinya bertugas sebagai manajer sekolah diantaranya harus memahami betul tentang manajemen kurikulum. Maka seorang Kepala Madrasah dalam memahami kurikulum sebagai jantungnya lembaga pendidikan harus benar-benar dikuasainya, dengan demikian Kepala Madrasah dalam upaya mewujudkan kinerjanya dalam bidang ini harus mampu untuk memfasilitasi sekolah untuk membentuk dan memberdayakan tim pengembang kurikulum terutama dengan pelaksanaan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, dimana setiap satuan pendidikan harus mampu mengembangkan kurikulum dengan kebutuhan dan kemampuannya masing-masing, memberdayakan tenaga pendidikan sekolah agar mampu menyediakan dokumen-dokumen kurikulum yang relevan

dengan tuntutan dan kebutuhan siswa, orangtua siswa, dan masyarakat; memfasilitasi guru untuk mengembangkan standar kompetensi setiap mata pelajaran yang diampunya; memfasilitasi guru untuk menyusun silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) setiap mata pelajaran.

Selain itu tugas Kepala Madrasah adalah memfasilitasi guru untuk memilih sumber dan bahan ajar yang sesuai untuk setiap mata pelajaran; memfasilitasi guru untuk memilih media dan alat pelajaran yang sesuai untuk setiap materi pelajaran, mengarahkan tenaga pendidik dan kependidikan untuk menyusun rencana dan program pelaksanaan kurikulum; membimbing para guru untuk melakukan penelitian tindakan kelas; mengarahkan tim pengembang kurikulum untuk mengupayakan kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan siswa dan kemauan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, tuntutan dan kebutuhan masyarakat; menggali dan memobilisasi sumber daya pendidikan; mengidentifikasi kebutuhan bagi pengembangan kurikulum lokal; mengevaluasi pelaksanaan kurikulum di sekolahnya masing-masing, melakukan penelitian dan pengembangan terhadap sekolah bermutu.

Tugas dan peran Kepala Madrasah dalam mewujudkan subkompetensi manajemen kurikulum ini dapat direfeksi oleh dirinya dari isi program kurikulum yang didesain/dirancang dan dikembangkan mulai dari tingkat perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi kurikulum itu sendiri misalnya dalam bentuk evaluasi terhadap sekolah secara keseluruhan. Tugas dan peran Kepala Madrasah lainnya yaitu pada sub mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, maka itu dapat dilihat dari indikator yang telah mencakup: mengidentifikasi karakteristik tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif; merencanakan tenaga kependidikan sekolah (permintaan, persediaan, dan kesenjangan); merekrut, menyeleksi dan menempatkan serta mengorientasikan tenaga kependidikan sekolah; memanfaatkan dan memelihara tenaga kependidikan baru; menilai kinerja guru dan kependidikan; mengembangkan

sistem pengupahan, reward dan punishment yang mampu menjamin kepastian dan keadilan; memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan; membina hubungan kerja yang harmonis; memelihara dokumen personel sekolah atau mengelola administrasi personel sekolah; mengelola konflik; melakukan analisis jabatan dan menyusun uraian jabatan tenaga kependidikan; memiliki apresiasi, empati dan simpati terhadap tenaga pendidik dan kependidikan.

Ekspektasi yang tinggi bagi semua siswa dalam mempelajari bahan pelajaran pada level yang lebih tinggi. Menghargai dan mendorong implementasi praktik pembelajaran yang baik, sehingga dapat memotivasi dan meningkatkan prestasi belajar siswa. Memahami bagaimana memimpin organisasi sekolah, dimana seluruh guru dan staff dapat memahami dan peduli terhadap siswanya. Memanfaatkan data untuk memprakarsai upaya peningkatan prestasi belajar siswa dan praktek pendidikan di sekolah maupun dikelas secara terus menerus.

Memanfaatkan dan mengelola waktu untuk mencapai tujuan dan sasaran peningkatan sekolah melalui cara-cara yang inovatif. Memperoleh dan memanfaatkan berbagai sumber sumberdaya secara bijak. Mencari dan memperoleh dukungan dari pemerintah, tokoh masyarakat dan orangtua untuk berbagai agenda peningkatan sekolah. Belajar secara terus menerus dan bekerjasama dengan rekan sejawat untuk mengembangkan riset baru dan berbagai praktik pendidikan yang telah terbukti.

Sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap akuntabilitas sekolah, maka meningkat pula tuntutan terhadap kepala sekolah. Mereka diharapkan untuk mampu melaksanakan fungsinya sebagai manajer dan leader. Untuk meningkatkan kemampuan kepala madrasah dan tenaga kependidikan yang lain, pemerintah telah menunjukkan good will, dengan memperhatikan kesejahteraan melalui beberapa langkah antara lain: pemberian gaji, kewenangan, dan otonomi yang cukup untuk memperkuat peran manajerial mereka disekolah. Dengan diterbitkannya instrumen

kebijakan baru, maka para kepala madrasah akan segera mendapatkan kompensasi meningkat, dukungan profesional dan otonomi.

b. Fungsi Kepala Madrasah

Ada banyak pandangan yang mengkaji tentang fungsi dan tugas kepala madrasah. Wahyudi (2002) mengemukakan tiga klasifikasi fungsi dan tugas Kepala Madrasah, yaitu:

- a) Peranan yang berkaitan dengan hubungan personal, mencakup Kepala Madrasah sebagai figurhead atau simbol organisasi, leader atau pemimpin, dan liaison atau penghubung
- b) Peranan yang berkaitan dengan informasi, mencakup Kepala Madrasah sebagai pemonitor, disseminator, dan spokesman yang menyebarkan informasi ke semua lingkungan organisasi,
- c) Peranan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, yang mencakup kepala madrasah sebagai entrepreneur, disturbance handler, penyedia sumber, dan negosiator.

Mengingat pentingnya pemimpin, dapat diketahui bahwa fungsi utama pimpinan pada satuan pendidikan, seperti kepala madrasah adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga para guru dapat mencontoh cara mengajar dengan baik. Dalam melaksanakan fungsinya tersebut, kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi madrasah sehingga situasi belajar mengajar yang baik dan melaksanakan supervisi sehingga kompetensi guru bertambah dan menjadi profesional³¹.

Fungsi kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan ialah perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian, kepala madrasah juga mengorganisasikan sekolah dalam arti membuat struktur organisasi (*Structuring*), menetapkan staff (*staffing*) dan

³¹ Hasan, Bahrun. "Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah". Vol 6, NO 1, 2017

menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff (*Functionalizing*). Menggerakkan staff dalam arti memotivasi staff melalui *internal marketing* dan memberi contoh *external marketing*. Mengawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan dan membimbing semua staff dan warga sekolah. Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan *problem solving* baik secara analitis sistematis maupun pemecahan masalah secara kreatif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.

Berkaitan dengan fungsi kepala madrasah sebagai pemimpin pengajaran, kepala madrasah berfungsi melakukan pembinaan profesional kepada guru dan tenaga kependidikan. Untuk itu kepala madrasah melakukan kegiatan pemantauan atau observasi kelas, melakukan pertemuan-pertemuan untuk memberikan pengarahan teknis kepada guru dan staff juga memberikan solusi bagi permasalahan yang dialami guru.

3. Asas Kepala Madrasah

Kepala sekolah/madrasah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan disekolah (partisipatif). Dalam hal ini Kepala Madrasah bisa berpedoman pada:

- a. Asas Tujuan; bertolak dari anggapan bahwa kebutuhan orang akan harga diri hanya mungkin dicapai dengan turut menyumbang pada suatu tujuan yang lebih tinggi. Itulah kesempatan bagi Kepala Madrasah selaku pemimpin untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Ia menyampaikan tujuan sekolah kepada guru dan anggota staff sekolah lainnya. Kemampuan menyampaikan dan menanamkan tujuan adalah seni yang jarang atau tidak dimiliki Kepala Madrasah dalam perannya selaku manajer.
- b. Asas Keunggulan; bertolak dari anggapan bahwa orang membutuhkan kenyamanan dan merasa harus memperoleh kepuasan dan penghargaan pribadi. Dalam kaitan ini anggota staf sekolah akan menolak pengujicobaan pribadi sebab bertentangan dengan kepuasannya. Bila kepuasan

mengandung maksud penerimaan keadaan seperti adanya, maka ketidakpuasan adalah sumber motivasi yang membangkitkan tindakan untuk mengubah hal yang menjadi sumber ketidakpuasan. Karena itu pencapaian keunggulan hanya dapat terjadi apabila sekolah mengembangkan budaya ketidakpuasan yang kreatif.

- c. Asas Mufakat; Kepala Madrasah mungkin merasa gembira dengan memberikan komando atau perintah. Namun itu hanya akan berhasil dalam situasi yang krisis seperti dalam pertempuran. Karena itu Kepala Madrasah mendatang akan lebih dahulu menghimpun gagasan bersama serta membangkitkan guru-guru dan staf lainnya untuk berfikir kreatif.
- d. Asas Kesatuan; guru dan anggota staff sekolah lain tidak ingin dipisahkan dari tanggung jawabnya. Karenanya Kepala Madrasah mulailah dengan menjadikan mereka sebagai pengurus upaya-upaya sekolah. Rasa kepemilikan sangat perlu diindahkan sehingga semua merasa tidak ada perbedaan yang hakiki dalam menjalankan tugasnya.
- e. Asas Prestasi; imbalan yang diberikan tidak lagi didasarkan pada kedudukan dan kekuasaan yang dipegang, melainkan atas apa yang bisa dihasilkannya. Setiap guru ataupun anggota staf sekolah lainnya yang menunjukkan prestasi usahanya diberi imbalan yang sesuai. Imbalan disesuaikan dengan pencapaian prestasi sekolah yang dipimpinya.
- f. Asas Empirisme; Kepala Madrasah mengambil keputusan didasarkan pada nilai atas angka-angka. Pertimbangan intuisi lebih dihindari. Pengolahan angka-angka dijadikan dasar untuk bertindak. Dalam hal ini data mengenai semua komponen sekolah perlu lebih diperhatikan.
- g. Asas Keakraban; sekolah berhadapan dengan tantangan-tantangan mendatang yang menyadap bukan saja daya fisik individu tetapi juga daya tangkap berfikir yang dalam, daya emosional, dan daya spiritual. tugas semua personil sekolah akan lebih lancar apabila mereka berbagai rasa secara terbuka tanpa resiko hukum

emosional. Keakraban akan memungkinkan berkembangnya saling kepercayaan dan kesediaan untuk berkorban diantara personil sekolah.

- h. Asas Integritas; merupakan suatu komponen kekuasaan bagi Kepala Madrasah untuk menciptakan dan memobilisasi energi seluruh anggota staf sekolah untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas. Integritas adalah kejujuran dan upaya pencapaian suatu langkah tindakan yang telah ditetapkan secara bertanggung jawab dan konsisten. Karenanya sumbernya terutama keyakinan akan seperangkat kebenaran yang luar jangkauan pengendalian Kepala Madrasah itu sendiri. Tindakan kepala madrasah bisa didasarkan pada alasan-alasan spiritual.

Menurut Rohimat (2008) Kepala Sekolah/Madrasah sebagai manajer pada dasarnya harus memiliki kemampuan dalam pengelolaan kurikulum, kesiswaan, personil, sarana dan prasarana, keuangan, hubungan sekolah/madrasah dengan masyarakat, serta layanan khusus. Dalam Buku Kerja Kepala Sekolah, menyebutkan bahwa kegiatan manajerial yang harus dilakukan kepala sekolah meliputi: membuat perencanaan sekolah, rencana kerja sekolah (RKS), rencana kegiatan dan anggaran sekolah (RKAS), menyusun pedoman dan jadwal kegiatan sekolah, serta struktur organisasi sekolah, mengelola pendidik dan tenaga kependidikan, mengelola siswa, mengelola sekolah dan prasarana sekolah, mengelola pembiayaan sekolah, melakukan evaluasi sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah/madrasah sebagai manajer bertugas mengelola sumberdaya sekolah dan seluruh potensi yang ada, yang meliputi mengelola tenaga pendidik, siswa, keuangan, kurikulum, humas, fasilitas, dan komponen yang lain, untuk dapat didayagunakan semaksimal mungkin, sehingga dapat

terarah pada pencapaian tujuan sekolah/madrasah secara efektif dan efisien.³²

4. Syarat Menjadi Kepala Madrasah

Menjadi Kepala Madrasah yang profesional tidaklah mudah, karena ada beberapa syarat dan kriteria (standar) yang harus dipenuhi, misalnya seorang Kepala Madrasah 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 :

- a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (DIV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
- b. Pada waktu diangkat sebagai Kepala Madrasah 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 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan bagi non-ASN di sertakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Kualifikasi umum yang disyaratkan oleh pemerintah untuk Kepala Madrasah tidak lain adalah disamping untuk menyiapkan Kepala Madrasah yang handal adalah untuk memberdayakan keberadaan Kepala Madrasah agar mampu mengelola dan memajukan lembaga yang sedang dipimpinnya.

Mengutip pendapat Akhmad Sudrajat, Pemberdayaan pada dasarnya merupakan proses pendekatan diri, dimana setiap individu dipandang sebagai sosok manusia yang memiliki

³² Ngaisah, *Peran Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*, (PT Arr Rad Pratama: 2023) h 18

kekuatan cipta, rasa dan karsa dan jika ketiga aspek kekuatan diri manusia ini mempunyai tempat untuk berkembang secara semestinya dalam suatu organisasi, maka hal ini akan menjadi kekuatan yang luar biasa bagi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, partisipasi dan keterlibatan individu dalam setiap pengambilan keputusan memiliki arti penting bagi pertumbuhan organisasi. Dengan keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan, pada gilirannya akan terbentuk rasa tanggung jawab bersama dalam mengimplementasikan setiap keputusan yang diambil.

B. Konsep Kompetensi Profesional Pendidik

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah. Kompetensi adalah kombinasi dari motif, sifat, keterampilan, aspek citra diri seseorang atau peran sosial, atau suatu bagian dari pengetahuan yang relevan. Dengan kata lain, kompetensi adalah setiap karakteristik individu yang mungkin terkait dengan kesuksesan kinerja. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang kausal berkaitan dengan kinerja yang efektif atau superior kriteria direferensikan dalam pekerjaan atau situasi.

Definisi lain menyatakan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang menjadi karakteristik dari performance yang berhasil dalam konteks yang spesifik. Kompetensi merupakan aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila

kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik. Kompetensi adalah sumber perubahan yang memiliki ke terkaitan yang sangat erat dengan perubahan sosial kemasyarakatan. Jika kondisi sosial kemasyarakatan berubah, maka kompetensi juga akan mengalami perubahan; demikian juga sebaliknya, jika kompetensi masyarakat meningkat, maka akan berdampak terhadap perubahan kondisi sosial masyarakat.

Kompetensi dapat diperoleh melalui belajar. Kegiatan belajar memungkinkan individu memperoleh berbagai kognisi atau pengertian, kecakapan, keterampilan, serta sikap dan perilaku. Bagi masyarakat, belajar memainkan peranan penting, terutama dalam meneruskan kompetensi dan kebudayaan pada generasi penerus. Lingkungan dapat menjadi sumber kompetensi yang sangat luas bagi individu selama individu tersebut mau memanfaatkan energi pikirannya terhadap hal-hal yang ditemui di lingkungan. Dengan demikian pada dasarnya kompetensi itu muncul dan berkembang melalui proses belajar (*learning process*) dan melibatkan tiga domain yaitu: domain kognitif, domain afektif, dan domain psikomotor. Kompetensi itu sendiri termasuk dalam domain kognitif. Kognitif, menurut Nasser, dapat diartikan sebagai proses melalui mana informasi yang berasal dari indera manusia ditransformasikan, direduksi, dielaborasi, dikembangkan dan digunakan. Informasi dalam hal ini berarti masukan sensoris (*sensory input*) yang berasal dari lingkungan yang mengin formasikan tentang hal-hal yang sedang terjadi pada individu.³³

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi berarti kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu

³³ Pribadiyono, *Kompetensi Kerja Perusahaan Perkapalan*, (Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2019), h 22

hal. Kompetensi ialah kumpulan pengetahuan perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran pendidikan. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dari seorang tenaga profesional.

Dengan demikian, kompetensi dapat dikatakan sebagai kemampuan perorangan untuk melaksanakan pekerjaan ditempat kerja dengan memenuhi standar. Kinerja dan standar harus selalu dipelihara sepanjang masa dan dalam situasi yang disepakati bersama. Oleh karena itu, kompetensi merujuk kepada kecakapan atau kelayakan seseorang individu dalam organisasi untuk menjalankan tugas dengan sempurna. Kompetensi dirujuk kepada sifat-sifat individu yang dapat atau berhubungan dengan perencanaan dan prestasi dalam pekerjaan. Kecakapan yang dimaksud boleh di dasarkan kepada motif, sifat, sikap atau nilai, tahap pengetahuan atau pemikiran dalam bertindak laku.

Dari uraian diatas, nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi pendidik menunjuk kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu didalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Dikatan rasional karena memiliki arah dan tujuan, sedangkan performance merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati, tetap mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

2. Pengertian Profesional

Secara bahasa pendidik profesional berasal dari dua suku kata bahasa Indonesia yaitu guru dan profesional. Guru secara bahasa berarti orang yang pekerjaannya mengajar. Sementara profesional secara bahasa berarti orang yang melakukan atau yang mempunyai keahlian tertentu. Maka dari itu guru profesional adalah orang yang ahli menggeluti pekerjaan dibidang mengajar dan bertanggung jawab penuh pada pekerjaan itu, serta kegiatan tersebut merupakan salah satu

komponen penting dari proses belajar mengajar dalam upaya lahirnya sumber daya yang potensial.

Profesional adalah orang yang menyandang suatu jabatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan keahlian atau keterampilan yang tinggi. Hal ini juga pengaruh terhadap penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan profesinya. Seorang profesional adalah seseorang yang menawarkan jasa atau layanan sesuai dengan peraturan dalam bidang yang dijalani nya dan menerima gaji atas jasanya. Orang tersebut juga merupakan anggota suatu entitas atau organisasi yang didirikan sesuai dengan hukum di sebuah negara atau wilayah. Meskipun begitu seringkali seseorang yang merupakan ahli dalam suatu bidang juga di sebut profesional dalam bidangnya meskipun bukan merupakan anggota dari suatu entitas yang didirikan secara sah.

Makna dari profesional sendiri ialah mengacu pada seseorang yang menyandang suatu profesi atau sebutan tentang menampilkan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya. Pendidik profesional ialah pendidik yang telah mendapatkan pengakuan secara formal berdasarkan ketentuan yang berlaku, baik dalam kaitan dengan jabatan ataupun latar belakang pendidikan formalnya. Profesionalisme sendiri ialah sebutan yang mengarah kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Didalam konteks pendidik, profesionalisme sangat penting dikarenakan profesionalisme akan melahirkan sikap terbaik baik seorang pendidik dalam melayani kebutuhan pendidikan peserta didik, sehingga kelak sikap ini tidak hanya memberikan manfaat bagi peserta didik, tetapi juga memberikan manfaat bagi orangtua, masyarakat, serta institusi sekolah itu sendiri.³⁴

³⁴ Muhammad Anwar H.M, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 22-23.

Seorang pendidik dituntut untuk memiliki kewenangan mengajar berdasarkan kualifikasi sebagai tenaga pengajar. Sebagai tenaga pengajar, setiap pendidik harus memiliki kemampuan profesional dalam bidang pembelajaran. Dengan kemampuan tersebut, pendidik dapat melaksanakan perannya. Pendidik yang profesional ialah pendidik yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi ini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi sosial, maupun akademis.

Salah satu faktor rendahnya kualitas pendidik di Indonesia adalah karena lemahnya para pendidik dalam menggali potensi peserta didik, dan kurang motivasi untuk terus belajar berkesinambungan. Pendidik menerima begitu saja ilmu yang diterimanya selama kuliah, kurang termotivasi dalam pengembangan diri untuk meningkatkan profesionalismenya. Profesionalisme dalam hal ini dipahami sebagai suatu keahlian tertentu, serta keahlian khusus menggunakan teknik-teknik ilmiah, serta dedikasi yang tinggi. Pekerjaan profesional dimaknai sebagai pekerjaan yang sesuai dengan hati nurani, yang didukung oleh kompetensi, skill dan ilmu pengetahuan yang sesuai atau mendukung.³⁵

Kedudukan pendidik sebagai tenaga profesional memiliki visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalisme untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga Negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Kedudukan pendidik sebagai agen pembelajaran berkaitan dengan peran pendidik dalam pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Peran tersebut perlu adanya pengembangan sikap profesional pendidik dalam meningkatkan kinerja seiring dengan perubahan dan tuntutan yang muncul terhadap dunia pendidikan dewasa ini.

³⁵ Hasan Baharum, “ Self- Efficacy Sebagai Media Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah”, (Jurnal Risalah), Vol. 6, No. 1, 2019, h. 250.

Sementara profesional pendidik dianggap berperan penting dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Karena hanya pendidik yang profesional, ia mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal dalam membina akhlak mulia peserta didik. Suatu keniscayaan akan muncul karena manusia adalah makhluk lemah dan tidak berdaya, yang dalam perkembangannya senantiasa membutuhkan orang lain, demikian pula dengan peserta didik. Peserta didik membutuhkan peran orang lain, dalam hal ini adalah pendidik yang membina, membimbing, mengarahkan, sehingga peserta didik mendapatkan pengetahuan sebagai pedoman hidupnya. Profesionalisme pendidik juga merupakan kondisi, arah, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.³⁶

Dengan demikian, berdasarkan dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa guru professional adalah orang yang khusus mempelajari pekerjaan mengajar dalam kehidupannya dengan semua kemampuan keguruannya. Kemampuan guru professional meliputi, telah mengikuti pendidikan sebagai guru dengan baik, ahli dalam bidang keguruan, menguasai teknik menyampaikan materi dalam proses pembelajaran, memiliki upaya perubahan, mampu melihat persoalan jauh kedepan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang dihadapi kegiatan kependidikan, dan bisa melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik.³⁷

3. Pengertian Pendidik

Secara terminologis pengertian dari pendidik dalam arti yang luas adalah semua tenaga kerja di bidang kependidikan yang menyelenggarakan tugas-tugas dalam proses pembelajaran dikelas. Istilah sebutan lain dari guru ialah

³⁶ Anwar, “ Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja guru Pada Satuan Pendidikan”, (Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam, 2020), Vol. 2, No. 1, h. 150.

³⁷ Hanafi, Halid, *Profesionalisme Guru Dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran di Sekolah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 6.

pendidik. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 39 ayat 1, yang menjelaskan bahwa pendidik ialah tenaga profesional yang betugas dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil dari sebuah pembelajaran, melakukan sebuah bimbingan serta pelatihan .³⁸

Kata pendidik berawal dari kata didik yang artinya adalah memelihara, merawat, dan memberi latihan agar seseorang memiliki ilmu pengetahuan seperti yang diharapkan. Pendidik juga dapat diartikan sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan dan kematangan peserta didik dalam aspek rohani dan jasmani. Dikemukakan oleh Maragustam Siregar secara umum bahwa guru ialah orang yang memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dalam aspek lingkungan, keluarga, serta sekolah.³⁹

Pendidik merupakan seseorang yang berprofesi sebagai pengajar dan pendidik. Bisa dikatakan bahwa pendidik ialah pemegang kendali yang sangat menentukan kualitas sumber daya manusia di suatu negara. Pendidik yang berkualitas dan profesional akan menghasilkan murid yang berkualitas pula. Demi tujuan tersebut maka peningkatan kualitas pendidik adalah hal yang mutlak dan tidak bisa ditawar-tawar lagi. Tanpa adanya peningkatan kualitas pendidik, maka upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kucuran dana yang besar-besaran akan sia-sia semua.

Tidak mudah untuk menjadi pendidik yang baik, dikagumi dan dihormati oleh anak didik, masyarakat sekitar dan rekan seprofesi. Menjadi profesional berarti menjadi ahli dalam bidangnya. Dan seorang ahli, tentunya berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua ahli dapat menjadi berkualitas. Karena menjadi berkualitas bukan hanya persoalan ahli, tetapi juga menyangkut persoalan integritas dan personaliti. Dalam perspektif pengembangan

³⁸A. Octavia, Shilphy, *Etika Profesi Guru*, (Yogyakarta:Deepublish, 2020) hal 12

³⁹Ramli, Muhammad, “ Hakikat Pendidik dan Peserta Didik” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, Vol. 5. No. 1, 2015. Hal 62-63

sumber daya manusia, menjadi profesional ialah satu kesatuan antara konsep personaliti dan integritas yang dipadupadankan dengan keahliannya.

Namun, pada kenyataannya, banyak yang ditemui menjadi pendidik seperti pilihan profesi terakhir. Kalau sudah mentok tidak ada pekerjaan lain atau sebuah status sosial yang lekat dengan kearginalan, gaji kecil, tidak sejahtera malah dibawah garis kemiskinan. Bahkan pendidik ada yang dipilih asal comot yang penting ada yang mengajar. Padahal pendidik adalah operator sebuah kurikulum pendidikan. Ujung tombak pejuang pengentas kebodohan. Bahkan pendidik adalah mata rantai dan pilar peradaban, serta benang merah bagi proses perubahan dan kemajuan suatu masyarakat atau bangsa. Profesi pendidik identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh ataupun mengajar. Ibarat sebuah contoh lukisan yang akan ditiru oleh anak didiknya. Baik buruk lukisan tersebut tergantung dari contohnya. Guru (digugu dan ditiru) otomatis jadi teladan. Melihat peran tersebut, sudah menjadi kemutlakan bahwa pendidik harus memiliki integritas dan personaliti yang baik dan benar. Hal ini sangat mendasar, karena tugas guru bukan hanya mengajar tetapi juga menanamkan nilai-nilai dasar dari bangun karakter atau akhlak anak.⁴⁰

Bisa disimpulkan dari pengertian- pengertian diatas seorang guru atau biasa disebut juga seorang pendidik merupakan sosok yang sangat dihormati dikarenakan memiliki transferan yang cukup besar terhadap keberhasilan pembelajaran disekolah. Seorang pendidik sangat berperan penting dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mencapai kemampuannya. Secara sederhana pekerjaan yang bersifat professional yaitu pekerjaan yang hanya dapat bisa

⁴⁰ Moh.Noor, “ Guru Profesional dan Berkualitas”, (Semarang: ALPRIN, 2019) h 1-2

dilakukan oleh orang-orang tertentu yang secara khusus disiapkan untuk bidang tertentu.⁴¹

4. Ciri- Ciri Pendidik Profesional

Profesionalisme pendidik bisa dicapai jika guru tersebut aktif dalam mengerjakan kewajibannya, terbuka dalam pengembangan diri, mampu berpikir secara abstrak, memiliki komitmen dan bertanggung jawab, dan mempunyai kemandirian dalam proses melaksanakan profesinya. Menurut Rebores (1991) terdapat enam ciri-ciri profesionalisme guru, yaitu yang pertama guru sadar dan paham serta menerima tugas dan melaksanakan kewajibannya dengan baik. Yang kedua, keinginan memiliki kerja sama yang secara efektif siswa, sejawat, serta masyarakat. Ketiga, memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri dalam tingkat jabatan secara terus-menerus. Keempat, selalu mengutamakan pelayanan yang maksimal dalam melaksanakan kewajibannya. Kelima, mampu mengarahkan sikap siswa agar sesuai dan tidak menyimpang dengan etika dalam masyarakat. Serta yang terakhir, Melaksanakan kode etik dalam jabatan.

Pendidik merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan juga mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Hal tersebut secara lengkap menjelaskan bahwa profesi pendidik bukan hanya menjadi seorang pengajar, tetapi juga bertugas mendidik dan membimbing peserta didiknya untuk menjadi generasi yang lebih baik.⁴²

Supriadi dalam Rucu Sidiq mengatakan bahwa untuk menjadi pendidik profesional dituntut untuk memiliki lima hal yaitu sebagai berikut:

⁴¹Hamid, Abdul, "Guru Profesional". Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, Vol. 17. No. 2, 2017. Hal 275

⁴²Widya Catarine Perdani, *Etika Pendidikan Generasi Milenial 4.0*, (Malang: UB Pers, 2019) h 12.

- a. Pendidik memiliki komitmen kepada peserta didik dan proses belajarnya, ini berarti bahwa komitmen tertinggi pendidik adalah kepada kepentingan peserta didiknya.
- b. Pendidik menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan kepada peserta didik.
- c. Pendidik bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik sampai tes hasil belajar.
- d. Pendidik mampu berfikir sistematis tentang apa yang akan dilakukannya, selalu ada waktu untuk mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya.
- e. Pendidik pada dasarnya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Bila diamati dengan baik ciri umum pekerjaan profesional juga tercermin dalam pekerjaan pendidik. Pekerjaan pendidik memerlukan kemampuan-kemampuan dengan ciri tertentu. Kemampuan profesional pendidik tersebut tentu saja sejajar dengan tuntutan kebutuhan masyarakat tentang tugas-tugas pendidik. Dalam masyarakat yang mengalami perubahan tentu saja akan ada pergeseran mengenai persepsi tentang tugas pendidik.⁴³

Untuk menjadi pendidik profesional perlu diawali dengan penyiapan calon pendidik, rekrutmen, penempatan, penugasan, pengembangan profesi dan karir, hingga menjadi pendidik profesional sesungguhnya yang menjadi profesionalisasi secara terus menerus. Menunjuk pada resensi berpikir diatas, pendidik profesional sesungguhnya adalah pendidik yang dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya bersifat otonom, menguasai kompetensi secara komprehensif, dan daya intelektual tinggi. Adapun ciri-ciri lain pendidik profesional adalah:

- a. Melakukan profesionalisasi diri.
- b. Memotivasi diri.
- c. Memiliki disiplin diri.

⁴³ Ricu siddiq, *Strategi Belajar Mengajar Sejarah*, (Yayasan Kita Menulis, 2019), h. 7.

- d. Mengevaluasi diri.
- e. Memiliki kesadaran diri.
- f. Melakukan pengembangan diri.
- g. Menjadi pembelajar.
- h. Melakukan hubungan efektif.
- i. Berempati tinggi.
- j. Taat atas pada kode etik.⁴⁴

Profesionalisme pendidik dapat dicapai jika pendidik aktif dalam mengerjakan tugasnya, terbuka dalam pengembangan diri, mampu berfikir abstrak, mempunyai komitmen dan bertanggung jawab, serta memiliki kemandirian dalam melaksanakan profesinya. Rebore mengemukakan enam ciri-ciri profesionalisme pendidik yaitu:

- a. Pendidik sadar, paham dan menerima tugas serta mampu dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- b. Keinginan bekerja sama secara efektif kepada peserta didik, sejawat dan masyarakat.
- c. Kemampuan untuk mengembangkan diri dalam jabatan secara terus menerus.
- d. Mengutamakan pelayanan yang optimal dalam melaksanakan tugas.
- e. Mengarahkan pola perilaku peserta didik agar sesuai dan tidak bertentangan dengan etika dalam masyarakat.
- f. Melaksanakan kode etik jabatan.

Pendidik harus memiliki profesionalisme, yaitu cita-cita sikap, dan perilaku yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Pendidik profesional dapat dilihat dari keahliannya menjalankan tugas profesinya. Pendidik profesional memiliki kecakapan secara akademik dan sosial, juga mempunyai jiwa yang tulus sekaligus tanpa pamrih dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pendidik harus mendahulukan kepentingan bersama, mengabdikan untuk masyarakat di atas kepentingan pribadinya. Pendidik harus senantiasa menaati kode etik keguruan yang sudah ditetapkan

⁴⁴ Wahyu Aris Setiawan, *Profesi Kependidikan* (Malang: Ahli Media Perss, 2021), h. 5-6.

oleh organisasi profesi keguruan sebagai bentuk penerapan etika dalam kehidupan bermasyarakat.⁴⁵

C. Kompetensi Profesional Pendidik

Pengertian dasar kompetensi ialah kemampuan dan kecakapan. Sedangkan kompetensi pendidik ialah kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan juga layak. Jadi kompetensi profesionalisme ialah kemampuan dan kewenangan seorang pendidik dalam menjalankan profesi keguruannya, maksudnya pendidik yang pawai dalam melaksanakan profesinya dapat disebut sebagai pendidik yang kompetenn dan profesional. Dalam menjalankan profesional nya seorang pendidik di tuntut memiliki keanekaragaman kecakapan psikologis yaitu, Kompetensi kognitif (kecakapan ranah cipta), Kompetensi afektif (kecakapan ranah rasa), Kompetensi psikomotor (kecakapan ranah karsa).⁴⁶

Didalam buku Zainal Aqib dikatakan bahwa terdapat empat indicator kompetensi pendidik sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Kependidikan. Empat indicator tersebut ialah sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogis

Kemampuan pedagogis ialah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai protensi yang dimilikinya. Atau dijelaskan sebagai berikut:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.

⁴⁵ Widya Caterine Perdani, *Etika Profesi Pendidikan Generasi Milenial 4.0*, (Malang: UB Pers, 2019) h 1

7.

⁴⁶ Supriyadi, *Strategi Belajar dan Mengajar*, (Yogyakarta: Parama Ilmu, 2019), h.42-43.

- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Menguasai kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d. Terampil melakukan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h. Terampil melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi keprobadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan yang baik bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Guru harus memiliki kepribadian yang patut diteladani, sehingga mampu melaksanakan tripusat yaitu Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madya Mangun Karso, Tutwuri Handayani. Mengacu pada standar nasional kompetensi pendidikan, kompetensi pendidik meliputi:

- a. Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi pendidik, dan rasa percaya diri.
- e. Menjunjung kode etik profesi pendidik.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial pendidik merupakan kemampuan pendidik untuk memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Lebih dalam lagi kemampuan sosial ini mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri dari tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.

- a. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif atas dasar jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
 - b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua, dan masyarakat.
 - c. Beradaptasi ditempat tugas diseluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
 - d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi kurikulumnya secara filosofis kompetensi ini juga disebut dengan bidang studi keahlian.

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai standar kompetensi dari kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.⁴⁷

⁴⁷ Zainal Aqib, *Manajemen Belajar dan Pembelajaran di Sekolah*, (Yogyakarta: Pustaka Referensi, 2019), h. 97-99.

D. Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik

Upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk menghadapi tantangan pendidikan ialah dengan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia yaitu usaha peningkatan kompetensi dengan perubahan kurikulum dan proyek peningkatan lain. Dalam konteks pembangunan sektor pendidikan, pendidik merupakan pemegang peran yang amat sentral. Guru adalah jantungnya pendidikan. Sebagus apa pun dan semodern apa pun sebuah kurikulum dan perencanaan strategis pendidikan dirancang, jika tanpa guru yang berkualitas, tidak akan membuahkan hasil optimal. Artinya, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan tergantung pada kondisi kompetensi guru. Beberapa upaya untuk meningkatkan mutu guru adalah sebagai berikut:

1. Sertifikasi guru

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Hingga saat ini sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Sedangkan pelaksanaan sertifikasi dilakukan dalam bentuk portofolio sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007.

Sertifikasi guru dalam jabatan merupakan kebijakan pemerintah untuk memenuhi standar guru yang dipersyaratkan, yaitu memiliki kualitas akademik minimal S-1/D-IV yang relevan dan memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran (agent of learning) dan key person in the classroom (Davies dan Ellison, 1992). Sertifikasi guru merupakan upaya peningkatan kompetensi guru yang disertai peningkatan kesejahteraan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan pendidikan di tanah air secara berkesinambungan. Bentuk kesejahteraan guru adalah tunjangan profesi yang besarnya satu kali gaji dan diberikan apabila seorang guru telah memperoleh sertifikat pendidik.

2. Continuous Professional Development (CPD)

Upaya lain yang dilakukan dalam rangka peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru juga telah dilakukan

oleh pemerintah. Peningkatan profesionalisme dilakukan melalui pendidikan, pelatihan pelatihan singkat maupun berkesinambungan, dengan pembiayaan dari pemerintah, yang dikenal dengan Continuous Professional Development (CPD). Beberapa upaya yang dilakukan dengan pendekatan CPD ini adalah dengan memberdayakan unsur-unsur sebagai berikut:

- a. KKG (Kelompok Kerja Guru) dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

KKG merupakan kelompok atau forum musyawarah kerja guru di tingkat pendidikan dasar, sedangkan MGMP yaitu forum musyawarah kerja guru di tingkat pendidikan menengah, yang tercatat dan diakui keberadaannya oleh Pemerintah Daerah melalui Dinas Pendidikan. Kaitannya dengan kualifikasi dan sertifikasi guru maka KKG/MGMP dapat menjadi tempat para guru untuk saling membantu dalam meningkatkan kemampuannya guna mencapai kualifikasi standar guru yang disyaratkan (S1/D4) dan sertifikasi profesi sebagai guru. Dalam KKG/MGMP para guru dapat saling belajar dan saling memberikan semangat untuk maju bersama meningkatkan kualifikasi dan profesionalitasnya secara terus menerus.

- b. KKKS (Kelompok Kerja Kepala Sekolah) dan MKKS

(Musyawarah Kerja Kepala Sekolah) Kepala sekolah dapat berperan positif terhadap perkembangan para guru, yaitu para kepala sekolah mampu meningkatkan potensi guru guru sekaligus memberikan ruang gerak dan kebebasan untuk maju bagi para guru guna meningkatkan komitmen tanggung jawab tugasnya. Para guru perlu mendapatkan dorongan kuat dari para kepala sekolah untuk berani keluar dari dunia rutinitas hariannya masuk kedalam dunia dinamis yang merupakan syarat dari sutau perkembangan profesionalisme para guru itu sendiri dalam rangka meningkatkan kompetensi untuk mendukung tugas luhurnya sebagai guru yang profesional.

- c. LPMP dan P4TK

Dalam upaya menumbuhkembangkan KKG dan MGMP, perlu mendapatkan pasokan informasi, material

dan juga finansial secara sistematis sampai mereka menjadi grup-grup dinamis yang dapat mengembangkan dan membiayai kelompoknya sendiri. Lembaga yang dapat memberikan masukan diantaranya Lembaga Penjaminan Mutu Pendidik (LPMP) dan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK).

- d. Perguruan Tinggi (PT/LPTK) Lembaga Perguruan Tinggi baik LPTK maupun Perguruan Tinggi umum lainnya mempunyai peranan signifikan dalam peningkatan profesionalisme guru:
 - 1) Perguruan Tinggi dapat menyumbangkan andilnya dalam menjalin kerjasama dan akses networking dengan para guru atau KKG/MGMP.
 - 2) Perguruan Tinggi dapat menjadi acuan kemajuan dalam bidang Ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperlukan para guru dalam mengaktualisasikan pengetahuannya.
 - 3) Perguruan Tinggi dapat melakukan kegiatan-kegiatan di satuan satuan pendidikan guna ikut mengaktifkan guru-guru dan menjalin hubungan kerjasama pengembangan pendidikan. Dengan semakin banyak persinggungan antara para guru dalam KKG/MGMP maka semangat peningkatan kualifikasi guru akan semakin meningkat.
 - 4) Kuliah Kerja Nyata (KKN) dari Perguruan Tinggi dapat diarahkan guna ikut membina satuan-satuan pendidikan beserta tenaga gurunya, sehingga secara reguler mendapatkan suntikan motivasi, tenaga dan informasi dari mahasiswa dan dosen- dosen perguruan tinggi.
 - 5) Perguruan tinggi dapat melakukan networking ke satuan- satuan pendidikan dan KKG/MGMP atau sebaliknya guna saling memahami permasalahan yang ada dan selanjutnya mejalin kerjasama.
- e. Assosiasi profesi

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru berkelanjutan, peranan asosiasi profesi guru yang ada sangat signifikan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut.

- 1) LPMP/P4TK dan KKG/MGMP dapat menjalin kerjasama dengan asosiasi guna lebih mengembangkan sayap kerjanya untuk meningkatkan kompetensi guru.
- 2) Asosiasi dapat bekerjasama dalam menggerakkan dinamika guru dengan berbagai macam kegiatan yang mengarah pada pemberdayaan individu dan kelompok guru. Bagi asosiasi hal ini sangat penting karena asosiasi akan semakin mendapat legitimasi luas sebagai organisasi yang benar-benar memperjuangkan kemajuan guru.
- 3) Asosiasi dapat mengembangkan hubungan kerja LPMP/P4TK, KKG/MGMP dan guru secara networking, dimana "saling tergantung" diubah menjadi "saling mendukung", dari "saling berebut" menjadi "saling berbagi" dan dari "saling berusaha merugikan" menjadi "saling berusaha menguntungkan", dari "saling menyembunyikan informasi" menjadi "saling sharing informasi", dan sebagainya.

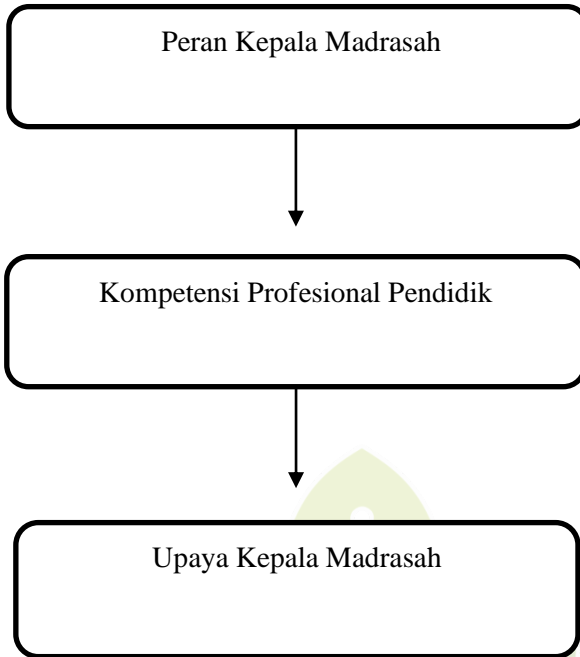
E. Kerangka Berfikir

Kepala Madrasah merupakan sentral kepemimpinan di sekolah dasar. Dalam menjalankan perannya di lingkungan sekolah, Kepala Madrasah berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, *innovator*, dan motivator. Sebagai seorang pemimpin tentu maju atau mundurnya sekolah tergantung pada kepemimpinannya. Setiap sekolah dasar mempunyai visi dan misi yang akan dicapai. Visi misi tersebut merupakan tujuan yang harus dicapai melalui peran Kepala Madrasah. Untuk itu Kepala Madrasah perlu menggerakkan sumberdayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumberdaya tersebut termasuk di dalamnya adalah guru. Guru merupakan seorang tenaga pendidik yang mengajarkan anak tentang ilmu pengetahuan. Tentu dalam proses pembelajaran tersebut tidak selalu berjalan dengan mulus. Terdapat beberapa permasalahan yang harus dihadapi guru. Maka dari itu sebagai seorang tenaga pendidik, guru sudah semestinya membekali diri dengan kompetensi-kompetensi yang dapat membantu dalam mengatasi tantangan dalam proses pembelajarannya.

Gagasan utama dari penelitian ini adalah meningkatkan kompetensi profesional guru. Seperti kita ketahui bahwa menjadi guru bukanlah hal yang mudah. Guru tidak hanya menyampaikan ilmu pengetahuan kepada siswa, namun juga harus memahami serta melaksanakan hal-hal yang terkait dalam profesinya sebagai seorang guru. Kompetensi profesional merupakan satu dari empat kompetensi yang menunjang seorang guru menjadi guru profesional. Dalam kompetensi profesional ini guru diharapkan mampu memahami hal-hal yang berkaitan tentang standar nasional pendidikan, pengembangan kurikulum, penguasaan materi standar, pengelolaan program pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber pembelajaran, penguasaan landasan-landasan kependidikan, pengembangan peserta didik, penyelenggaraan administrasi sekolah, pemahaman penelitian dalam pembelajaran, pemahaman keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran, pengembangan teori dan konsep dasar pendidikan, serta pemahaman konsep pembelajaran individual.

Dengan demikian kompetensi bukanlah sebuah “lembaga” yang memberikan sertifikat sebagaimana suatu sekolah memberikan ijazah kepada lulusan tanpa tahu bagaimana kelanjutannya apakah dapat digunakan atukah tidak dalam menunjang pekerjaan. Secara umum dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki kaitan erat dengan kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang merefleksikan adanya persyaratan-persyaratan tertentu.



DAFTAR RUJUKAN

- A. Octavia, Shilphy, *Etika Profesi Guru*. Yogyakarta: Deepublish. 2020.
- Anggito, Albi, *Metode Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak. 2018.
- Anwar, “ Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja guru Pada Satuan Pendidikan”. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, (2020), Vol. 2, No. 1, h. 150.
- Aqib, Zainal. *Manajemen Belajar dan Pembelajaran di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Referensi. 2019.
- Baharun, Hasan, “Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah”, (At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah, 2018), Vol. 6 No. 1.
- Hamid, Abdul, “ Guru Profesional”. *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, Vol. 17. No. 2, 2017.
- Hanafi, Halid, *Profesionalisme Guru Dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran di Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Hasan Baharun, “ Self- Efficacy Sebagai Media Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah”, (Jurnal Risalah), Vol. 6, No. 1, 2019, h. 250.
- Hasan, Bahrnun. “Self- Efficacy Sebagai Media peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah”, *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, Vol.6, No. 2, 2020.
- Ifriyanti, Syofnidah. *Teori dan Praktik Microteaching*. Yogyakarta: Pustaka Pranala. 2019.
- Indrawan, Irjus. *Guru Profesional*. Klaten: Lakeisha. 2020.
- Kesuma Dewi dan Putri Ayu, *Pengembangan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar Islam Insan Kamil Tuban*. (Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2020) hal 34

- Kurniawan, Asep. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya. 2018.
- Mariana Hasibuan, *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Negeri Lubuk Pakam*. Medan: UIN Sumatera Utara Medan, 2017.
- Minsih, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Disekolah Dasar”. Vol. 6, No 1 2019.
- Moh. Noor, “Guru Profesional dan Berkualitas”. Semarang: ALPRIN. 2019.
- Moh. Subhan Zubaidi, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Sekolah Dasar Islam Wahid Hasyim Malang*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim. 2014.
- Muhammad Anwar H.M, *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Mukti Mz, *Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Aktivitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Tanggamus Kecamatan Kota Agung Kabupaten Tanggamus*, (Tanggamus: IAIN Raden Intan Lampung, 2017.
- Octavia, Shilphy A. *Etika Profesi Guru*. Yogyakarta: Deepublish. 2020.
- Perdani, Widya Catarine. *Etika Pendidikan Generasi Milenial 4.0*. Malang: UB Pers. 2019.
- Perdani, Widya Caterine. *Etika Profesi Pendidikan Generasi Milenial 4.0*. Malang: UB Pers. 2019.
- Pribadiyono, *Kompetensi Kerja Perusahaan Perkapalan*. Surabaya: CV. Jakad Publishing. 2019.
- Purwanti, Sri. “Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru”, (AL-IDARAH: Jurnal Kependidikan Islam, 2016), Vol. 6, No. 1.

- Ramli, Muhammad, "Hakikat Pendidik dan Peserta Didik" Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam, Vol. 5. No. 1, 2015.
- Safitri, Dewi. *Menjadi Guru Profesional*. Riau: PT Indragiri Dot Com. 2019.
- Sari, Yulita. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama PGRI 2 Kota Jambi*. Jambi: UIN Sultan Thaha Saifuddin, 2020.
- Setiawan, Wahyu Aris. *Profesi Kependidikan*. Malang: Ahli Media Perss. 2021.
- Siddiq, Ricu. *Strategi Belajar Mengajar Sejarah*. Yayasan Kita Menulis. 2019.
- Sugi. *Supervisi Kepala Sekolah (Teori dan Praktik)*. Semarang: CV Asna Pustaka. 2020.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2018.
- Supriyadi, *Strategi Belajar dan Mengajar*. Yogyakarta: Parama Ilmu. 2019.
- Swandana, Cucu. *Mendongkrak Profesionalisme Guru di Daerah Tetinggal*. Yogyakarta: CV Budi Utama. 2020.
- Wibowo, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", (Indonesian Journal Of Islamic Educational Management, 2020), Vol. 3 No. 2.
- Yanto, "Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", (Jurnal Konseling Dan Pendidikan, 2019), Vol. 7 No. 3.