

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI LEADER DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL
TENAGA PENDIDIK DI MTS DAARUL
IKROM KEDONDONG**

Skripsi

**JUNIYATI
NPM. 1911030326**



**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI LEADER
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI
PROFESIONAL TENAGA PENDIDIK
DI MTS DAARUL IKROM
KEDONDONG**

Skripsi

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

Oleh:

JUNIYATI

NPM. 1911030326

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd

Pembimbing II : Dr. H. Septuri, M. Ag

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2024 M**

ABSTRAK

Peranan Kepala Madrasah sebagai leader merupakan seorang pemimpin Kepala Madrasah berfungsi menggerakkan semua potensi madrasah khususnya tenaga pendidik bagi pencapaian tujuan madrasah sudah terlaksana. Kepala Madrasah harus berusaha untuk menjadi sosok yang ideal, berjiwa besar, dan dapat dipercaya, menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang memaksa atau bertindak keras sehingga mampu dijadikan oleh para guru, staf dan peserta didik. Peranan kepala madrasah sangat penting bagi kompetensi seorang tenaga pendidik, baik kompetensi dalam hal pengetahuan guru maupun kemampuan dalam mengajar seorang guru sehingga dapat menghasilkan tujuan pembelajaran yang maksimal.

Atas dasar itu maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain: 1) Bagaimana peran kepala madrasah sebagai leader dalam membantu tenaga pendidik menguasai bahan pelajaran di MTs Daarul Ikrom Kedondong? 2) Bagaimana peran kepala madrasah sebagai leader dalam membantu tenaga pendidik mengelola program belajar mengajar di MTs Daarul Ikrom Kedondong? 3) Bagaimana peran kepala madrasah sebagai leader dalam membantu tenaga pendidik melaksanakan program pengajaran di MTs Daarul Ikrom Kedondong? 4) Bagaimana peran kepala madrasah sebagai leader dalam membantu tenaga pendidik menilai hasil proses belajar mengajar yang telah di laksanakan di MTs Daarul Ikrom Kedondong? 5) Bagaimana peran kepala madrasah sebagai leader dalam membantu tenaga pendidik menguasai landasan pendidikan di MTs Daarul Ikrom Kedondong? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepala madrasah sebagai leader dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik MTS Daarul Ikrom Kedondong.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sebagai leader dalam meningkatkan kompetensi di MTs Daarul Ikrom Kedondong sudah berperan dengan baik ini ditunjukkan dengan kepala sekolah melakukan pelatihan dan pengembangan, melaksanakan program dan melakukan evaluasi dan

modifikasi pelatihan dan pengembangan. Selain itu kepala madrasah sebagai leader melakukan suatu pengarahan sampai dengan pengawasan terhadap tenaga pendidik sesuai dengan prosedur yang ada.

Kata Kunci: Kepala Madrasah, Kompetensi Tenaga Pendidik

ABSTRACT

The role of the Madrasah Principal as a leader is a leader. The Madrasah Head functions to mobilize all the potential of the Madrasah, especially educators, to achieve the objectives of the Madrasah that have been implemented. The head of the Madrasah must try to be an ideal figure, big-hearted, and trustworthy, avoiding attitudes and actions that force or act hard so that teachers, staff and students can make them. The role of the madrasa head is very important for the competence of an educator, both competence in terms of teacher knowledge and the ability to teach a teacher so that it can produce maximum learning objectives.

On this basis, the problem formulation in this research includes: 1) What is the role of the madrasa head as a leader in helping teaching staff master the learning materials at MTs Daarul Ikrom Kedondong? 2) What is the role of the madrasa head as a leader in helping teaching staff manage the teaching and learning program at MTs Daarul Ikrom Kedondong? 3) What is the role of the madrasa head as a leader in helping teaching staff implement the teaching program at MTs Daarul Ikrom Kedondong? 4) What is the role of the madrasa head as a leader in helping teaching staff assess the results of the teaching and learning process that has been implemented at MTs Daarul Ikrom Kedondong? 5) What is the role of the madrasa head as a leader in helping teaching staff master the educational foundations at MTs Daarul Ikrom Kedondong? The aim of this research is to determine the role of the madrasa head as a leader in improving the professional competence of MTS Daarul Ikrom Kedondong teaching staff.

Based on the results of this research, it shows that the role of the madrasa head as a leader in improving competence at MTs Daarul Ikrom Kedondong has played a good role, this is shown by the school head carrying out training and development, implementing programs and carrying out evaluations and modifications to training and development. Apart from that, the madrasa head as the leader carries

out direction and supervision of teaching staff in accordance with existing procedures.

Keywords: Head of Madrasah, Competence of Educators

SURAT PERNYATAAN


Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : JUNIYATI
NPM : 1911030326
Jurusan : Manajemen Pendidika Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik di MTs Daarul Ikrom Kedondong” merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan plagiat ataupun duplikasi dari karya orang lain kecuali dari pada bagian yang telah dirujuk atau yang disebut dengan footnote dan daftar pustaka. Apabila terbukti ada penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab semuanya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat harap dapat dimaklumi.

Bandar Lampung
Penulis




JUNIYATI
NPM:1911030326



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

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp. (0721)783260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI
LEADER DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PROFESIONAL TENAGA
PENDIDIK DI MTS DAARUL IKROM
KEDONDONG**


Nama : JUNIYATI
Npm : 1911030326
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan


MENYETUJUI

Untuk di Munaqosahkan dan di Pertahankan Dalam Sidang
Munaqosah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan
Lampung

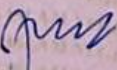
Pembimbing I

Pembimbing II


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


Dr. H. Septuri, M.Ag
NIP.196409201994031002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**


Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP.196512151994032001



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp. (0721)783260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: "PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI LEADER DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL TENAGA PENDIDIK DI MTS DAARUL IKROM KEDONDONG" disusun Oleh: JUNIYATI, NPM: 1911030326, Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam (MPI), telah dimunaqosahkan pada Hari/Tanggal: Jum'at, 16 Februari 2024.

TIM MUNAQOSAH SKRIPSI

Ketua : Dr. Hj. Yetri, M. Pd (.....)
Sekretaris : Sela Kholidani, M. Pd (.....)
Penguji Utama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd (.....)
Penguji Pendamping I : Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd (.....)
Penguji Pendamping II : Dr. H. Septuri, M. Ag (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan

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

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

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

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan untuk ungkapan rasa syukur ini saya mempersembahkan karya tulis ini kepada orang yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang kepada saya, yaitu:

1. Yang terhormat dan yang tercinta kedua orang tua saya, Bapak Mawardi dan Ibu Siswati, atas doa yang teramat tulus yang tiada pernah hentinya dilantunkan, kasih sayang yang tiada henti mengiringi sampai saat ini, serta dukungan baik moril ataupun materil yang selalu diberikan kepadaku.
2. Kakakku tercinta Rohayani serta Nisdalia dan adikku Rizki Zulka Saputra, terimakasih untuk motivasi dan kasih sayang yang begitu besar.
3. Untuk teman-teman seperjuangan di jurusan MPI angkatan 2019, khususnya kelas A yang selalu memberikan motivasi, inspirasi, do'a serta semangat selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
4. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung, khususnya Fakultas Tarbiyah dan Keguruan tempatku menimba ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Juniyati, yang dilahirkan di Gunung Sugih, yaitu salah satu desa yang berada di Kecamatan Batu-Brak, Kabupaten Lampung barat pada tanggal 15 juni 2001. Penulis merupakan anak ketiga dari empat saudara dari bapak Mawardi dan ibu Siswati.

Penulis mengawali pendidikan di SDN Kegeringan dan lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negri 01 Batu-Brak dan lulus pada tahun 2016, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMA Batu Brak dan lulus pada tahun 2019. Kemudian pada tahun 2019 penulis mendaftarkan diri sebagai mahasiswa UIN Raden Intan Lampung.

Selama kuliah penulis mengikuti kegiatan wajib Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yaitu Kuliah Ta'aruf (KULTA), proses pembelajaran dari semester 1-6 dan pada semester 7 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata Dari Rumah (KKN-DR) di Desa Gunung Sugih, Kecamatan Batu-Brak, Kabupaten Lampung Barat.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.....

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal dengan judul **“Peran Kepala Madrasah sebagai Leader dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik di Mts Daarul Ikrom Kedondong”**, sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dinantikan syafaat-Nya di Yaumul Akhir nanti.

Penulisan proposal ini adalah salah satu syarat guna menyelesaikan skripsi pada program studi pendidikan Islam anak usia dini, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Raden Intan Lampung.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dan membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini. Maka penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu **Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd** selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu **Dr. Yetri, M.Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Bapak **Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd** selaku Sekretaris Manajemen Jurusan Pendidikan.
4. Ibu **Prof. Dr. Nirva Diana, M. Pd** selaku pembimbing I dan bapak **Dr. H. Septuri, M. Ag** selaku pembimbing II, penulis mengucapkan terima kasih atas kesediaan bapak dan ibu meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan serta senantiasa sabar dalam memberi masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah bersedia mendidik dan memberi ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Raden Intan Lampung.

6. Untuk orang tua yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan sepenuhnya kepada penulis dan sebagai sumber utama motivasi bagi penulis.
7. Kakak penulis Nisdalia dan Rohayani serta adik Rizki Zulka Saputra yang tidak pernah henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada atas nama Frengky Pirnando, Mayang Wulan Ramadani, Maya Safira, Siti Khodijah, Maya Utari dan teman-teman mahasiswa MPI 2019 khususnya kelas A yang sudah memberikan motivasi, semangat serta dukungan kepada penulis.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu tetapi sudah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap dan berdoa semoga semua bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Aamiin. Pada penulisan proposal ini penulis sangat menyadari bahwa terdapat kesalahan baik dalam setiap kata-kata ataupun dalam setiap kalimat maka dari itu penulis mohon maaf dan mohon dimaklumi karena setiap manusia tidak pernah lepas dari kesalahan dan pada penulisan proposal ini terdapat hambatan-hambatan akan tetapi berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.

Untuk segala kesalahan dalam penulisan skripsi ini segala saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dan akhir kata penulis berharap semoga proposal ini dapat mendukung agar terselesainya skripsi penulis. Aamiin.

Bandar lampung
Penulis

Juniyati
1911030326

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	vi
SURAT PERSETUJUAN	vii
PENGESAHAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian	14
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	15
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	16
H. Metode Penelitian	21
I. Sistematika Pembahasan	27
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader	28
1. Pengertian Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader....	28
2. Fungsi Dan Tugas Kepala Madrasah	32
a. Planning (Perencanaan).....	32
b. Organizing (Pengorganisasian)	34
c. Actuating (Penggerakan).....	36
d. Controlling (Pengawasan)	38
B. Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik	41

1. Pengertian Kompetensi	41
2. Komponen Kompetensi.....	42
3. Jenis Kompetensi	43
4. Sumber Kompetensi.....	46
5. Dasar-Dasar Kompetensi	48
6. Metode Perolehan Kompetensi	49
7. Tingkatan Kompetensi	50
8. Proses Adopsi Kompetensi	52
9. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	52
10. Pengukuran Kompetensi	53
11. Indikator Kompetensi Tenaga Pendidik.....	53
a. Menguasai bahan pelajaran	53
b. Mampu mengelola program belajar mengajar....	61
c. Melaksanakan program pengajaran	64
d. Menilai hasil proses belajar mengajar	67
e. Menguasai landasan pendidikan	71
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek	74
1. Sejarah Berdirinya MTS Daarul Ikrom Kedondong	74
2. Letak Geografis MTS Daarul Ikrom Kedondong	75
3. Visi, Misi MTS Daarul Ikrom Kedondong	75
4. Kondisi Guru Pegawai dan Siswa.....	76
5. Kondisi Sarana dan Prasarana.....	76
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian	82
BAB IV ANALISIS DATA	
A. Analisis Data Penelitian	88
B. Temuan Penelitian.....	94
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	96
B. Rekomendasi	96
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader	11
Tabel 1.2 Indikator Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik	12
Tabel 2.1 Data Keadaan Guru MTS Daarul Ikrom Kedondong.....	76
Tabel 2.2 Data Jumlah Siswa	78
Tabel 2.3 Kondisi Sarana Prasarana MTS Daarul Ikrom Kedondong	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Permohonan Mengadakan Penelitian
Lampiran 2	Surat Balasan Penelitian
Lampiran 3	Surat Keterangan Turnitin
Lampiran 4	Intrumen Penelitian
Lampiran 5	Kartu Konsultasi Bimbingan
Lampiran 6	Dokumentasi Pendukung

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 Surat Permohonan Mengadakan Penelitian
- Gambar 2 Surat Balasan Penelitian
- Gambar 3 Surat Keterangan Turnitin Perpustakaan
- Gambar 4 Surat Turnitin Jurusan
- Gambar 5 Surat Keterangan Validasi Instrumen Pembimbing I
- Gambar 5 Surat Keterangan Validasi Instrumen Pembimbing II
- Gambar 6 Kartu Konsultasi Bimbingan
- Gambar 7 Dokumentasi foto bersama dengan kepala madrasah (Pengantaran Surat Penelitian)
- Gambar 8 Dokumentasi kegiatan wawancara dengan kepala madrasah, waka kurikulum, dan perwakilan tenaga pendidik
- Gambar 9 Foto dengan perwakilan tenaga pendidik
- Gambar 10 Kegiatan workshop
- Gambar 11 Kegiatan Supervisi Tenaga Pendidik Di Kelas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul adalah suatu hal yang penting didalam sebuah karya ilmiah karena judul menggambarkan isi dari pada keseluruhan skripsi, sebagai langkah pertama untuk memahami judul skripsi ini, sekaligus untuk menghindari kesalahpahaman maka penulis akan menjelaskan beberapa kata yang menjadi judul skripsi ini, adapun judul skripsi yang dimaksudkan yaitu; **“Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik Di MTS Daarul Ikrom Kedondong”**. Untuk mempertegas istilah judul sehingga menghindari kesalahan dalam memahami pengertian judul ini, maka penulis akan menguraikan beberapa istilah pokok yang terdapat pada judul skripsi tersebut dan untuk mempermudah pemahaman, juga mengarahkan pada pengertian yang sesuai dengan kehendak penulis. Adapun penjelasan istilah-istilah judul tersebut adalah:

a. Peran

Peran merupakan suatu tindakan yang membatasi seseorang maupun suatu organisasi untuk melakukan suatu kegiatan berdasarkan tujuan dan ketentuan yang telah disepakati bersama agar dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya¹. Maka arti peran dalam skripsi ini yaitu bahwa kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting di madrasah, supaya madrasah yang dipimpin lebih berkembang dan tercapainya tujuan madrasah yang telah ditetapkan.

b. Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan seseorang yang diberikan tugas untuk memimpin madrasah, oleh karena itu kepala madrasah harus bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan yang ada di

¹ Syaron Brigitte Lantaeda. Florence Daicy j Lengkong. Joorie M Ruru. "Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomoho, *Jurnal Administrasi Publik* Vol 04 No (2004): 3.

dalam madrasah karena maju mundurnya suatu madrasah tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah².

c. Leader (Pemimpin)

Pemimpin merupakan orang yang memiliki kesanggupan memotivasi bawahan (dua orang atau lebih) untuk bekerja secara bersama dalam melakukan aktivitas yang dimaksud pada tujuan bersama. Sebagai pemimpin kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam peningkatan kualitas pendidikan³.

d. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbing dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁴

Menurut Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 pasal (1) yang dimaksud tenaga pendidik (guru) yaitu pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah⁵.

e. MTS Daarul Ikrom Kedondong

MTS Daarul Ikrom Kedondong merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di Suka Bakti tepatnya di daerah Tempel Rejo Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung.

² Devi Wahyu Ertati, Muhammad Irfan Aziz, Azhar Haq, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI ATTARAQQIE MALANG", *Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* Vol 1 No 3 (2019): 39.

³ Syafrida, "Kepemimpinan Kepala Sekolah", *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol. 9 No. (2015): 679.

⁴ Nurkholis, "Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi," *Jurnal Kependidikan* Vol o1 No 02 (2019): 25.

⁵ Sudiarto, "Manajemen Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri Satap Tira", *Jurnal Pendais* Vol. 2 NO. (2020): 91.

Jadi berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan dalam skripsi ini menegaskan bahwa kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik dan mengembangkan madrasah. Sebagai leader, kepala madrasah berperan dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik, sehingga kepala madrasah dapat mencapai efektivitas yang diinginkan dalam mencapai tujuannya.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses yang di perlukan untuk mendapatkan keseimbangan dan kesempurnaan dalam perkembangan individu maupun masyarakat. Penekanan pendidikan dibanding dengan pengajaran terletak pada pembentukan kesadaran dan kepribadian individu atau masyarakat di samping transfer ilmu dan keahlian⁶.

Pendidikan juga merupakan sebuah aktivitas yang memiliki maksud dan tujuan tertentu yang diarahkan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki manusia baik sebagai manusia ataupun sebagai masyarakat dengan sepeuhnya.

Pendidikan merupakan aspek penting dalam era globalisasi. Persoalan ini sangat berpengaruh dalam perkembangan dunia pendidikan. Sebab peningkatan SDM, yang menjadi tugas dan tanggung jawab utama pendidikan, sangat dipengaruhi faktor globalisasi dan teknologi. Pengaruh globalisasi, kemajuan teknologi dan informasi serta perubahan nilai-nilai sosial harus di perhitungkan dalam penyelenggaraan pendidikan, apalagi tanggung jawab dunia pendidikan untuk mencapai tujuan pokok melahirkan manusia yang berkualitas.

Ada tiga persoalan pokok yang sangat berpengaruh dalam perkembangan dunia pendidikan, yaitu:

- a. Masalah peningkatan mutu manusia dan masyarakat indonesia
- b. Menyangkut masalah globalisasi

⁶ Nurkholis, "Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi", *Jurnal Kependidikan* Vol 01 Vol 01 (2013): 25.

c. Perkembangan dan kemajuan teknologi⁷

Peningkatan SDM, yang menjadi tugas dan tanggung jawab utama pendidikan, sangat dipengaruhi faktor globalisasi dan teknologi. Pengaruh globalisasi, kemajuan teknologi dan informasi serta perubahan nilai-nilai sosial harus di perhitungkan dalam penyelenggaraan pendidikan khususnya pada otonomi sekolah, dalam rangka menjalankan tanggung jawab dunia pendidikan untuk mencapai tujuan pokok melahirkan manusia yang berkualitas.

Pendidikan sebagai upaya untuk membantu manusia dalam melaksanakan tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah dimuka bumi, dijelaskan di dalam Q.S Adz-zariyat ayat 56 tentang bagaimana tujuan pendidikan menurut al-Qur'an ialah:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya:

Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku⁸.

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa pendidikan adalah usaha yang dilakukan secara terencana dan bertahap untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kepada peserta didik sebagai bekal dalam melaksanakan tugasnya sebagai hamba dan khalifah dimuka bumi ini.

Pentingnya suatu pendidikan bagi manusia dimana salah satu tujuan pendidikan yang dapat dipahami dari al-Qur'an adalah membimbing dan mengantar manusia untuk melaksanakan tugas sebagai hamba Allah swt, dijelaskan dalam al-Qur'an Q.S Al-Baqarah ayat 30 ialah:

⁷ *Ibid*

⁸ Departemen Agama RI, Al-Qur'an Adz-Dzariyat ayat 56. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Mushaf Hilal, 2009.

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

Artinya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"."

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa Allah swt. menciptakan manusia sebagai khalifah dimuka bumi. Kata khalifah pada mulanya berarti yang menggantikan atau yang datang sesudah siapa yang datang sebelumnya. Selanjutnya khalifah dipahami sebagai yang menggantikan Allah yang menegakkan kehendak-Nya dan menerapkan ketetapan-ketetapan-Nya.

Kepala madrasah adalah orang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungan pada situasi tertentu agar orang lain dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan¹⁰.

Kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang ia pimpin. Untuk melaksanakan tugas dengan baik, kepala madrasah hendaknya memahami menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan

⁹ Depag RI 2003, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta:Perca. 14

¹⁰ Yusnidar, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh", *Jurnal Ilmiah Didaktika* Vol XIV No (2014), 323.

yang berkenaan dengan tugasnya sebagai manajer pendidikan. Kepala madrasah merupakan orang yang berada pada garis terdepan dalam mengkoordinasikan berbagai usaha dalam meningkatkan pengetahuan tenaga pendidik yang bermutu¹¹.

Kepala madrasah dalam proses pembelajaran memiliki peran yang sangat strategis serta mempunyai tanggung jawab yang berat untuk meningkatkan kualitas hasil belajar. Mengingat perannya yang sangat besar dalam membuat suatu langkah-langkah baru sebagai jawaban dari kebutuhan masyarakat. Dalam kepemimpinan tidak ada asas yang universal, yang nampak ialah proses kepemimpinan dan pola hubungan antar pemimpinnya. Fungsi utama kepemimpinan terletak dalam jenis khusus dari perwakilan.

Kepala madrasah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepala madrasah juga sebagai pusat perhatian, maka penampilan seorang kepala madrasah harus selalu dijaga integritasnya, selalu terpercaya, dihormati baik sikap dan perilaku maupun perbuatannya. Kepala madrasah pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan muridnya, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja dan bertanggung jawab atas tujuan sekolah.

Berkenaan dengan otonomi daerah, kepala madrasah harus tahu tentang pergeseran paradigma yang dikembangkan dan berbasis pusat ke berbasis sekolah. Pergeseran pendekatan manajemen pendidikan. Dan berbasis pusat menuju berbasis sekolah nampaknya harus disadari oleh kepala sekolah.

Dalam konteks keberagaman bahwa kepala madrasah adalah seorang pemimpin dan setiap apa yang dilakukan maka akan dipertanggung jawabkan di hadapan Allah. Tanggung jawab manusia bersifat individual, setiap orang bertanggung jawab atas semua yang

¹¹ *Ibid*, 324

dilakukannya. Sebagaimana yang disebut dalam surat At-Thur ayat 21 ialah:

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَاتَّبَعَتْهُمْ ذُرِّيَّتُهُمْ بِإِيمَانٍ أَلْحَقْنَا بِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَمَا أَلَتْنَاهُمْ مِنْ عَمَلِهِمْ مِنْ شَيْءٍ ^{ظُرُّوا} كُلُّ امْرِيٍّ بِمَا كَسَبَ رَهِيْنٌ

Artinya:

Dan orang-orang yang beriman, dan yang anak cucu mereka mengikuti mereka dalam keimanan, Kami hubungkan anak cucu mereka dengan mereka, dan Kami tiada mengurangi sedikitpun dari pahala amal mereka. tiap-tiap manusia terikat dengan apa yang dikerjakannya¹².

Orang hanya akan memetik apa yang dilakukannya sendiri, sebagaimana disebut dalam Al-Qur'an surah An-Najm ayat 39 ialah:

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ^{لَا}

Artinya:

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya¹³.

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa hadits tersebut betapa menekankan tanggung jawab seorang pemimpin. Pemimpin merupakan inti dari sebuah perjalanan organisasi atau lembaga.

Menurut Mulyasa kepala madrasah sebagai leader, memiliki kemampuan dalam mewujudkan kepribadian, kompetensi terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan pengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi¹⁴.

¹² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: CV Darus Sunnah, 2007).

¹³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Surah An-Najm ayat 39*, Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah/Penafsir Al-Qur'an dan Terjemahnya, CV Diponegoro: Bandung, 2000.

¹⁴ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015).

Dari penjelasan di atas sebagai leader, kepala madrasah perlu mewujudkan perilaku kepemimpinan saat berinteraksi, sehingga dapat memberikan arahan dan pengaruh kepada semua anggota madrasah. Kepala madrasah memiliki peran penting sebagai pengendali potensial yang dapat memfasilitasi semua kebutuhan yang ada. Oleh karena itu, kepala madrasah harus bertanggung jawab dan memiliki karakteristik yang baik.

Didalam sebuah madrasah, kepala madrasah juga harus memimpin para pendidik dengan baik. Sesuai dengan menurut Mulyasa diatas dalam mewujudkan kompetensi tenaga pendidik yang menjadi tugas sebagai leader.

Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang mampu mengabdikan diri dalam menyelenggarakan pendidikan. Tenaga pendidik yang dimaksud adalah pegawai profesional yang bekerja dilingkungan pendidikan/sekolah yaitu guru, kepala sekolah, tenaga administrasi dan tenaga perpustakaan. Tenaga pendidik juga merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan¹⁵.

Pengembangan tenaga pendidik merupakan aspek penting dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, pimpinan dalam suatu lembaga hendaknya dapat menjadi motivator, fasilitator, dan pengaruh bagi terlaksananya program pengembangan bagi tenaga kependidikan. Mengingat perkembangan pada berbagai aspek kehidupan yang terus terjadi secara dinamis, maka setiap tenaga kependidikan harus melakukan pengembangan diri secara berkesinambungan¹⁶.

Tenaga pendidik salah satu unsur kualitas pendidikan yang harus menjadi motivator, fasilitator, pembimbing, dan inovator. Hal tersebut merupakan paradigma baru dalam metodologi pembelajaran bagi guru. Kehadiran guru sebagai pendidik di sekolah tidak dapat

¹⁵ Sudiarto, "Manajemen Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri Satap Tira." *Jurnal pendais* Vol, 2 No.1 (2020), 91

¹⁶ Harun Anas, "Pengembangan Tenaga Kependidikan", *Jurnal Islamika* Vol. 13 No (2013), 174.

digantikan oleh media apapun. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kehadiran guru di sekolah¹⁷.

Standar kompetensi tenaga pendidik merupakan suatu ukuran yang ditetapkan bagi seorang tenaga pendidik dalam menguasai seperangkat kemampuan agar kelayakan menduduki salah satu jabatan fungsional tenaga pendidik sesuai bidang tugas dan jenjang pendidikannya. Persyaratan dimaksud adalah penguasaan proses belajar mengajar dan penguasaan pengetahuan. Jabatan fungsional tenaga pendidik adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang tenaga pendidik yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Dalam melaksanakan proses pendidikan dan pengajaran, guru harus memiliki seperangkat kompetensi yang harus dikuasai dan dimiliki¹⁸.

Seorang tenaga pendidik bukan hanya menerima amanat dari orang tua untuk mendidik, melainkan juga dari setiap orang yang memerlukan bantuan untuk mendidiknya. Sebagai pemegang amanat, pendidik bertanggung jawab atas amanat yang diserahkan kepadanya. Allah swt menjelaskan dalam Q.S An-Nisa ayat 58 ialah:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-

¹⁷ Nofia Sherli, Silvia Marlina, “Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Pendidikan Di Sumatera Barat”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4 No. (2022), 88.

¹⁸ *Ibid*, 91.

*baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat*¹⁹.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwasannya pendidik sebagai pemegang amanat yang harus memiliki sifat-sifat yang mulia.

Pendidik juga merupakan komponen utama yang sangat penting dalam sistem pendidikan, karena ia yang mengantarkan peserta didik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pendidik juga memiliki suatu kedudukan yang amat mulia, maka dari itu ia dijadikan sosok yang dapat memberikan contoh bagi peserta didik baik dari tingkah laku, maupun sifatnya, serta membimbing dan memotivasi anak didiknya agar dapat memiliki masa depan yang lebih baik. Pendidik sebaiknya terus berusaha keras dan sungguh-sungguh untuk membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku murid menuju yang lebih baik, dalam berbagai dimensi makna kebaikan.

Tugas utama pendidik menurut Al-ghazali yaitu menyempurnakan, membersihkan, menyucikan hati manusia untuk bertanggung jawab kepada Allah agar berhasil dalam melaksanakan kewajibann, maka pedidik mestilah memiliki kompetensi, sifat dan karakteristiknya mencerminkan pendidik yang profesional dan menjadi teladan yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya mengikut petunjuk dalam Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah saw²⁰.

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada Undang-undang No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta pengabdian kepada masyarakat²¹.

¹⁹ Al-Qur'an dan Terjemahan Surat An-Nisa Ayat 58.

²⁰ Heru Juabdin Sada, "Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an," *Jurnal Pendidikan Islam* volume 6 (2015), 101.

²¹ Lubis Novia A.S, "Manajemen Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Educandu M*, Vol 10 No. (2017), 3.

Menurut Teori George R Terry dalam Winardi menyatakan fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian sub bagian tubuh berada di manajemen sehingga bagian-bagian tubuh tersebut dapat melaksanakan fungsi dalam mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari: Perencanaan (Planing), Pengorganisasian (Organizing), Penggerakan (Actuating), Pengawasan (Controlling)²².

Menurut E. Mulyasa mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai seorang leader harus mampu: Memberikan petunjuk dan pengawasan, Meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, Membuka komunikasi dua arah, Mendelegasikan tugas²³.

Tabel 1.1
Indikator Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader
di MTs Daarul ikrom Kedondong

NO	Indikator Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader	Hasil Pelaksanaan	
		Baik	Kurang
1	Memberikan petunjuk dan pengawasan	✓	
2	Meningkatkan kemauan tenaga kependidikan	✓	
3	Membuka komunikasi dua arah	✓	
4	Mendelegasikan tugas	✓	

Sumber: Observasi dengan kepala madrasah di MTS Daarul Ikrom Kedondong 13 Oktober 2022²⁴

Dari hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap kepala madrasah di MTS Daarul Ikrom Kedondong, bisa disimpulkan bahwa sudah terdapat pelaksanaan, meskipun belum sepenuhnya. Hal

²² George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 20

²³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), h. 115

²⁴ Hasil wawancara dengan kepala madrasah dan beberapa guru di MTS Daarul Ikrom Kedondong

ini terlihat dari tabel indikator peran kepala madrasah sebagai seorang leader yang terlampir.

Sedangkan Menurut Mohammad Uzer Usman kompetensi profesional tenaga pendidik meliputi beberapa hal-hal berikut ini: menguasai bahan pelajaran, mampu mengelola program belajar mengajar, melaksanakan program pengajaran., menilai hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, dan menguasai landasan pendidikan.²⁵

Tabel 1.2
Indikator Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik
di MTS Daarul Ikrom Kedondong

NO	Indikator Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik	Hasil Pelaksanaan	
		Baik	Kurang
1	Menguasai bahan pelajaran	✓	
2	Mampu mengelola program belajar mengajar	✓	
3	Melaksanakan program pengajaran	✓	
4	Menilai hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan	✓	
5	Menguasai landasan pendidikan		✓

Sumber: Observasi dengan kepala madrasah di MTS Daarul Ikrom Kedondong 13 Oktober 2022²⁶

²⁵ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 15-19

²⁶ Hasil wawancara dengan kepala madrasah dan beberapa guru di MTS Daarul Ikrom Kedondong

Dari hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap kepala madrasah di MTS Daarul Ikrom Kedondong, bisa disimpulkan bahwa sudah terdapat pelaksanaan, meskipun belum sepenuhnya. Hal ini terlihat dari tabel indikator kompetensi profesional tenaga pendidik yang terlampir.

Berdasarkan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan suatu kesatuan yang menjadi ciri-ciri guru profesional²⁷.

Oleh karena itu kepala madrasah dalam menciptakan guru yang profesional karena guru profesional memerlukan pemimpin dan kepemimpinan kepala madrasah yang profesional. Menurut Sagala juga seorang guru yang memiliki kompetensi profesional dapat dilihat dari indikator sebagai berikut: Merencanakan rencana pembelajaran, Melaksanakan proses belajar mengajar, Memiliki keterampilan mengajar, Memberikan penilaian proses belajar mengajar, Menguasai bahan ajar yang akan diajarkan²⁸.

Dengan asumsi jumlah tenaga pendidik yang dianggap cukup baik 19 dan yang dianggap baik sebanyak 10 dari total 29 tenaga pendidik, maka proporsi tenaga pendidik yang dianggap baik adalah 10 dari 29, atau sekitar 34.5%, sedangkan proporsi yang dianggap cukup baik adalah 19 dari 29, atau sekitar 65.5%. Dengan demikian, distribusi kualifikasi subjektif tersebut memberikan gambaran tentang seberapa banyak tenaga pendidik yang dianggap profesional baik atau cukup baik dalam konteks tertentu.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk membahas tentang peran kepala madrasah sebagai leader dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik di MTS Daarul Ikrom Kedondong.

²⁷ Departemen Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru Dan Dosen (Jakarta: Depdiknas).

²⁸ Syaiful Sagala, Kemampuan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan (Bandung: Alfabeta, 2013), 23.

C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik di MTS Daarul Ikrom Kedondong.

Dalam meningkatkan suatu peran kepala madrasah sebagai leader, maka penulis menetapkan sub fokus yang diturunkan Menurut Mohammad Uzer Usman kompetensi profesional tenaga pendidik meliputi beberapa hal-hal berikut ini: menguasai bahan pelajaran, mampu mengelola program belajar mengajar, melaksanakan program pengajaran., menilai hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, dan menguasai landasan pendidikan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan sub-fokus diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana peran kepala madrasah sebagai leader dalam membantu tenaga pendidik menguasai bahan pelajaran di MTs Daarul Ikrom Kedondong?
- 2) Bagaimana peran kepala madrasah sebagai leader dalam membantu tenaga pendidik mengelola program belajar mengajar di MTs Daarul Ikrom Kedondong?
- 3) Bagaimana peran kepala madrasah sebagai leader dalam membantu tenaga pendidik melaksanakan program pengajaran di MTs Daarul Ikrom Kedondong?
- 4) Bagaimana peran kepala madrasah sebagai leader dalam membantu tenaga pendidik menilai hasil proses belajar mengajar yang telah di laksanakan di MTs Daarul Ikrom Kedondong?
- 5) Bagaimana peran kepala madrasah sebagai leader dalam membantu tenaga pendidik menguasai landasan pendidikan di MTs Daarul Ikrom Kedondong?

E. Tujuan Penelitian

Setelah mengetahui permasalahan yang terjadi maka ada suatu tujuan dari sebuah penelitian, adapun tujuan adalah sebuah arah dari sebuah penelitian. Tujuan penelitian ini harus sesuai dengan rumusan

masalah, jika permasalahan mempertanyakan suatu hal yang belum diketahui, jika permasalahan sudah terjawab maka tujuan penelitian sudah tercapai, sehingga dari tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepala madrasah sebagai leader dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik MTS Daarul Ikrom Kedondong.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilaksanakan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi kepala madrasah
Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan pengetahuan tenaga pendidik.
- b. Bagi Guru
Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dalam untuk lebih meningkatkan pengetahuanya.
- c. Bagi peneliti
Menambahkan pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti sebagai hasil pengamatan langsung khususnya terkait dengan peran kepala madrasah sebagai leader dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di MTS Daarul Ikrom Kedondong.
- d. Bagi madrasah
Dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan pengetahuan bagi kepala madrasah dan semua guru agar kompetensi di MTS Daarul Ikrom Kedondong bertambah baik disetiap tahunnya.
- e. Bagi pembaca
Dengan adanya hasil penelitian ini, agar bisa menjadi acuan bagi pembaca agar lebih mudah mendapatkan dan mengembangkan informasi penelitiann seterusnya

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Ada beberapa penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ichwan al faridsi dengan judul “Peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di MTs N 2 Bandar Lampung“. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan metode yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data yang diperoleh yaitu dari kepala madrasah, waka kurikulum, waka sarana prasarana dan tenaga pendidik. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : a). Sebagai pendidik kepala madrasah memosisikan dirinya sebagai contoh disiplin, b). Sebagai manajer kepala madrasah memfasilitasi pengembangan profesi tenaga pendidik, c). Sebagai administrator kepala madrasah memberdayakan sumber daya dan potensi madrasah, d). Sebagai supervisor kepala madrasah melakukan pemantauan secara langsung dalam proses pembelajaran.²⁹
2. Penelitian yang dilakukan oleh Huda Anggi Pratama yang berjudul “Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs 1 Bandar Lampung”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sudah hampir maksimal walaupun ada sedikit yang tidak seimbang antara guru dengan kepala madrasah tetapi disamping itu ada kesamaan pula, hal ini terlihat dari cara kepala madrasah memecahkan masalah dengan selalu melaksanakan musyawarah, selalu melibatkan staf, guru dan siswa walaupun terkadang sedikit ada konflik tetapi selalu bermusyawarah secara bersama. Kepala madrasah selalu menerima masukan dan kritikan dengan senang hati, terlihat dari komunikasi hubungan yang terjalin kepala madrasah dengan bawahan secara harmonis. Kepala madrasah selalu berpartisipasi

²⁹ Ichwan Al Faridsi, “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di MTs N 2 Bandar Lampung“ (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2021), 61.

dalam kegiatan yang ada di lembaga pendidikan dan memiliki sikap yang bijaksana, sopan, ramah dan kekeluargaan yang tinggi.³⁰

3. Penelitian yang dilakukan oleh Syifa Fauziyah yang berjudul “Peran kepala madrasah sebagai leader di MIN 10 Bandar Lampung”. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data antara lain observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah di MIN 10 Bandar Lampung melaksanakan perannya sebagai leader dengan hasil berupa pencapaian visi dan misi, kegiatan yang membantu kinerja guru, penambahan dan perbaikan fasilitas madrasah, serta dorongan motivasi kepada seluruh warga madrasah dengan meningkatkan prestasi dan eksistensi madrasah serta menjadi teladan kepada seluruh warga madrasah dengan disiplin dan bersikap, berpakaian dan waktu.³¹
4. Sebuah skripsi yang di tulis oleh Diah Ayu Rahmawati, yang berjudul “Peran kepala madrasah sebagai leader dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan informannya yaitu kepala madrasah dan pendidik atau guru. Adapun teknik pengumpulan datanya adalah wawancara dan dokumentasi dan uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Adapun hasil dari penelitian ini adalah kepala madrasah menjalankan tugasnya sebagai leaer sudah sesuai dengan teori ini terlihat dari cara kepala madrasah saat memecahkan masalah dengan musyawarah atau rapat bersama, selalu melibatkan guru, staf dan siswa. Kepala madrasah menerima masukan dari berbagai guru, komunikasi yang baik dari kepala madrasah dengan bawahan secara harmonis. Kepala madrasah juga selalu mengikutsertakan

³⁰ Huda Anggi Pratama, “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs 1 Bandar Lampung” (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2020),75.

³¹ Syifa Fauziyah, “Peran kepala madrasah sebagai leader di MIN 10 Bandar Lampung” (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2020), 74.

guru dalam pelatihan agar skill dari guru tersebut baik, memiliki sikap yang bijaksana, sopan, ramah dan memiliki kekeluargaan tinggi. Sedangkan kinerja guru sudah sesuai dengan teori yaitu membuat RPP sebelum melaksanakan pembelajaran, memilih media pembelajaran dan metode pembelajaran, dalam melaksanakan pembelajaran ada pendahuluan, isi dan penutup serta melakukan evaluasi pembelajaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah berkaitan karena semakin baik peran dari kepala madrasah maka akan dapat mengembangkan kinerja guru sehingga dapat menjadi tenaga pendidik yang profesional dalam pengajaran Madrasah.³²

5. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Jamilah Maisura yang berjudul “Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas guru di MTs N Kapuas Timur Kabupaten Kapuas”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan dengan informan kepala madrasah dan para guru, dengan informan berikutnya tata usaha dan guru serta murid. Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan a).Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru MTs N Kapuas Timur Kabupaten Kapuas adalah tindakan kepala madrasah MTs N Kapuas Timur Kabupaten Kapuas dalam memberdayakan guru-guru dengan selalu meningkatkan guru-guru untuk tetap bersemangat melaksanakan pembelajaran,. Kepala MTs N Kapuas Timur tidak mentolerir keterlambatan waktu penyelesaian tugas dan pekerjaan. Kepala madrasah selalu menetapkan batas waktu dan meminta seluruh personil mentaati waktu yang telah ditetapkan. Kepala madrasah membatu membimbing dan mengarahkan serta membantu para guru dengan sarana atau fasilitas. Keharmonisan hubungan dengan masyarakat sangat penting bagi kemajuan madrasah. Kepala madrasah menerapkan prinsip keterbukaan,

³²Diah Ayu Rahmawati, “Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung” (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2020), 60.

keterlibatan semua pihak serta kekeluargaan. Kepala madrasah melibatkan semua personil yang ada di sekolah. Dalam membangun kerja sama tim kepala madrasah menutamakan kebersamaan. b).Kendala peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di MTs N Kapuas Timur Kabupaten Kapuas adalah menyangkut, kurangnya fasilitas sarana dan prasarana untuk melaksanakan setiap keputusan yang telah ditetapkan, rendahnya keterampilan khususnya penguasaan komputer, komitmen guru masih rendah dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepala madrasah. c).Solusi mengatasi kendala dalam meningkatkan kualitas guru di MTs N Kapuas Timur Kabupaten Kapuas dilakukan dengan melibatkan warga sekolah, orang tua siswa, pemerintah dan berbagai pihak yang peduli dengan pendidikan dengan kerjasama tersebut dibutuhkan untuk memantau kemajuan anak dalam proses pendidikan baik dalam kemajuan ranah intelektual maupun psikologis.³³

Dalam skripsi ini terdapat persamaan dan perbedaan dari kelima peneliti sebelumnya. Adapun persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang peran kepala madrasah sebagai leader dan sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Namun di dalam penelitian relevan ini terdapat perbedaan pembahasan, perbedaannya yaitu didalam penelitian yang dilakukan oleh Ichwan al faridsi fokus terhadap meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Penelitian yang dilakukan oleh Huda anggi pratama fokus kepada peran kepala madrasah terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Syifa fauziah fokus terhadap peran kepala madrasah sebagai leader. Diah ayu rahmawati melakukan penelitian yang berfokus terhadap peran kepala madrasah sebagai leader terhadap kinerja guru, dan yang terakhir jurnal yang di tulis oleh Jamilah maisura fokus membahas tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas guru. Adapun penelitian ini fokus terhadap peran kepala madrasah sebagai

³³Maisura, "Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Guru di MTs N Kapuas Timur Kabupaten Kapuas" *Jurnal ilmu administrasi dan manajemen*, Vol 2 No 3, (2018), 115-160.

leader dalam meningkatkan pengetahuan tenaga pendidik (guru). Selain itu dari kelima penelitian di atas dan penelitian ini memiliki perbedaan tempat penelitian yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya sehingga penelitian ini layak untuk dikaji dan dilanjutkan.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Qualitative research menurut Strauss dan Corbin adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya³⁴.

Menurut Boygan dan Taylor menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati³⁵.

Sedangkan menurut miles dan huberman menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah dilakukan melalui kontak yang intens dan atau lama dengan bidang atau situasi kehidupan. Situasi ini biasanya dangkal atau normal, mencerminkan kehidupan sehari-hari individu, kelompok, masyarakat dan organisasi.³⁶

Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.³⁷

³⁴ Saeful Pupu Rahmat, "Penelitian Kualitatif", *Jurnal EQUALIBRIUM* Vol 05 No 09. 02

³⁵ J. Moleong Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 04

³⁶ Basrowi, Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008), 1.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D.*, Cetakan ke-24 (Bandung: Alfabeta. 2016), 9.

Pada penelitian kualitatif ini mencari masalah dengan cara induktif, yang artinya peneliti diharuskan untuk datang ke latar penelitian, kemudian berada disana dalam waktu yang memadai dan menggali masalah menggunakan cara berinteraksi dengan para partisipan yaitu subjek pemilik realitas yang akan diteliti.³⁸

Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis mengenai fakta-fakta yang ditemukan di lapangan, bersifat verbal, kalimat fenomena-fenomena dan tidak berupa angka-angka. Deskripsi ini digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip penjelasan yang mengarah pada kesimpulan.³⁹

Alasan peneliti dalam penggunaan metode kualitatif pada penelitian ini karena pada karakteristik penelitian metode kualitatif mempunyai kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk memperoleh informasi secara detail, jelas dan lengkap serta dapat memungkinkan peneliti untuk melakukan penelitian observasi. Maka dari itu, peneliti telah menentukan lokasi penelitian yaitu tempat dimana penelitian dilakukan. Dalam hal ini, lokasi penelitian terletak di MTS Daarul Ikrom Kedondong.

3. Sumber Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTS Daarul Ikrom Kedondong, dengan melibatkan para guru serta kepala madrasah sebagai seseorang yang di wawancara dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi objek pada penelitian ini yaitu peran kepala madrasah sebagai leader dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik.

Sumber data penelitian merupakan subjek dari mana data tersebut diperoleh atau didapatkan. Sumber data yang utama dalam

³⁸Nusa Putra, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 41.

³⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 3.

penelitian kualitatif berupa kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah proses pengumpulan data secara langsung dan data diberikan kepada pengumpul data⁴⁰. Data primer diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan teknik pengumpulan data yang didapat dari beberapa yang bersangkutan di MTs Daarul Ikrom Kedondong.

1. Kepala madrasah MTs Daarul Ikrom Kedondong yaitu Muhammad Rizky Ananda S.Pd.I, untuk mendapatkan data peran kepala madrasah sebagai leader dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik.
2. Guru madrasah MTs Daarul Ikrom Kedondong yaitu Arya M. Nur Kholis, M.H untuk melengkapi data peran kepala madrasah sebagai leader dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik.
3. Waka Kurikulum yaitu Lutfi Ammar, M.Pd di MTs Daarul Ikrom kedondong.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contohnya adalah catatan atau dokumentasi sekolah⁴¹. Data sekunder yang didapatkan dalam penelitian ini adalah berasal dari hasil dokumentasi dan data di MTS Daarul Ikrom kedondong.

4. Metode Pengumpulan Data

Pada bagian ini peneliti mengungkapkan bahwa peneliti menggunakan teknik pengumpulan data antara lain:

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2016), 225

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta,2007), 11

a. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sutrisno Hadi).⁴² Observasi adalah suatu alat pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat gejala-gejala yang akan diselidiki.

Dalam observasi, yang akan dilakukan penulis adalah observasi terstruktur, Observasi terstruktur adalah observasi yang telah dirancang secara sistematis tentang apa saja yang akan di amati, kapan dan dimana tempatnya. Jadi observasi terstruktur dilakukan apabila peneliti telah tahu dengan pasti tentang variabel apa yang akan di amati.⁴³ Akan tetapi penelitian yang dilakukan penulis dalam bentuk observasi non partisipan artinya peneliti tidak berpartisipasi secara langsung terhadap apa yang di observasi. Peneliti hanya sebagai pengamat terhadap peran kepala madrasah sebagai leader dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik.

b. Interview (Wawancara)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (Interviewer) sebagai pengaju atau pemberi pertanyaan dan yang di wawancarai (Interwiwee) sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan itu.⁴⁴

Selain itu, menurut Esterberg wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat di konstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁴⁵

Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai objek penelitian, hal ini wawancara merupakan faktor pendukung dalam mengumpulkan data dan informasi penelitian.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, 145.

⁴³*Ibid*, 146.

⁴⁴J. Moleong Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 186.

⁴⁵Basrowi. Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 127.

Oleh karena itu jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semiterstruktur, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas, lebih leluasa dan terbuka, serta tidak terikat oleh suatu susunan pertanyaan. Kerangka pertanyaan hanya menjadi panduan untuk mempermudah dalam wawancara. Wawancara ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui pendapat, ide, perasaan serta sikap subjek dalam permasalahan yang akan diteliti.

Didalam penelitian kepala madrasah menjadi sasaran (subjek) dalam wawancara mengenai permasalahan yang akan diteliti karena dalam penelitian ini kepala madrasah yang akan diteliti mengenai perannya sebagai leader terhadap meningkatkan kompetensi tenaga pendidik.

c. Dokumentasi

Metode ini merupakan suatu teknik dokumentasi berarti cara pengumpulannya dengan mencatat data yang sudah ada. Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis.⁴⁶

Penulis menggunakan teknik ini sebagai alat memperoleh data seperti profil sekolah, sejarah berdirinya sekolah, struktur organisasi sekolah, visi dan misi, tujuan, letak geografis, data pengajar/guru, data jumlah siswa, data sarana dan prasarana.

5. Teknik Analisa Data

Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan analisis untuk mengetahui peran kepala madrasah sebagai leader dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Di dalam penelitian ini data di analisis menggunakan deskriptif kualitatif. Untuk memperkuat dari data maka dilengkapi dengan teori dari para ahli.

Setelah data di analisis, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan yaitu dengan cara induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola

⁴⁶ Rizky Kawasari, *Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif* (Sorong: STAIN, 2015), 11

hubungan tersebut atau menjadi hipotesis.⁴⁷ Adapun alur analisis ini yaitu sebagai berikut:

a. Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari peneliti kualitatif adalah pada temuan. oleh karena itu, jika peneliti dalam penelitian menemukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, justru itulah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam mereduksi data.

b. Data Display (Penyajian Data)

Setelah data direduksi langkah selanjutnya yaitu mendisplaykan data. penyajian data dapat dilakukan menggunakan uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Menurut Miles dan Huberman yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif yaitu teks yang bersifat naratif. Tujuan dari penyajian data yang bersifat naratif ini untuk memudahkan menjelaskan tentang suatu peristiwa sehingga memudahkan dalam pengambilan kesimpulan.⁴⁸

Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yang artinya analisis dengan menggunakan data observasi dan pandangan teoritis sehingga memperjelas tentang peran kepala madrasah sebagai leader dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik.

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 335.

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, 338-341

c. Conclusion Drawing/Verification

Penarikan kesimpulan adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah di teliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.⁴⁹

Pada tahap penarikan kesimpulan ini masih bersifat sementara dan sewaktu-waktu dapat berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat, akan tetapi jika kesimpulan didukung oleh bukti-bukti valid dan konsisten maka saat peneliti kembali ke lapangan maka kesimpulan tersebut bersifat kredibel (persepsi yang dapat dipertanggung jawabkan).

6. Pemeriksaan Keabsahan Data

Agar hasil penelitian dapat di pertanggung jawabkan maka di kembangkan tata cara untuk mempertanggung jawabkan keabsahan hasil penelitian, karena tidak mungkin melakukan pengecekan terhadap instrument penelitian yang diperankan oleh peneliti itu sendiri, maka yang akan diperiksa adalah keabsahan data.

Pada uji keabsahan data penelitian ini menggunakan uji kreabilitas atau disebut dengan kepercayaan terhadap hasil penelitian ini menggunakan teknik triangulasi atau membuktikan hasil penelitian dengan kenyataan yang ada dalam lapangan. Triangulasi merupakan teknik pengecekan keabsahan data yang paling populer dalam penelitian kualitatif. Kepopulerannya didasarkan pada kenyataan bahwa cara ini memiliki potensi untuk sekaligus meningkatkan akurasi, keterpercayaan dan kedalaman serta kerincian data.⁵⁰

Pada penelitian ini menggunakan triangulasi teknik dimana data yang telah diperoleh melalui beberapa teknik. Untuk menguji kredibilitas data tentang peran kepala madrasah sebagai leader dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik maka pengumpulan dan

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretatif, interaktif dan konstruktif*, Cetakan ke-3 (Bandung: Alfabeta, 2017), 142.

⁵⁰ Nusa Putra, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 105.

pengujian data yang telah di peroleh dilakukan kepada kepala madrasah. Adapun langkah-langkah pemeriksaan keabsahan data yaitu observasi, lalu di cek dengan wawancara dan dokumentasi.

I. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Fokus dan Sub-Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

BAB II Landasan Teori

Memuat uraian tentang Peran kepala madrasah sebagai leader (Pengertian peran kepala madrasah sebagai leader, Fungsi dan Tugas kepala madrasah, Peran-peran kepala madrasah). Kompetensi (Pengertian kompetensi, Komponen kompetensi, Jenis kompetensi, Sumber kompetensi, Dasar-dasar kompetensi, Metode perolehan kompetensi, Tingkatan kompetensi, Proses adopsi kompetensi, Faktor yang mempengaruhi kompetensi, Pengukuran kompetensi). Dan Tenaga pendidik yang terdiri dari (Pengertian tenaga pendidik, Fungsi tenaga pendidik, Peran tenaga pendidik, Tugas tenaga pendidik, Kompetensi tenaga pendidik, Kode etik tenaga pendidik, Tanggung jawab tenaga pendidik).

BAB III Deskripsi Objek Penelitian

Memuat secara rinci tentang gambaran umum objek (sejarah berdiri MTS Daarul Ikrom Kedondong, letak geografis MTS Daarul Ikrom Kedondong, visi dan misi Daarul Ikrom Kedondong, kondisi guru pegawai dan siswa, kondisi sarana dan prasarana MTS Daarul Ikrom Kedondong, dan berisi tentang penyajian fakta dan Data Penelitian.

BAB IV Analisis Penelitian

Berisi tentang analisis data penelitian dan temuan penelitian.

BAB V Penutup

Bab terakhir berisi kesimpulan dan rekomendasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader

1. Pengertian Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Sedangkan Kepala Sekolah adalah seseorang yang paling bertanggung jawab terhadap kegiatan madrasah/ sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya kepala sekolah/ madrasah tidak dapat berkerja sendiri, kepala sekolah/ madrasah harus bekerja sama dengan para guru dan staf yang dipimpinnya, dengan orang tua murid atau pihak pemerintah setempat. Hal ini sejalan dengan pendapat Daryanto bahwa Kepala Madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sedangkan Kepala Madrasah menurut Wahjo Sumijo yaitu Kepala Madrasah adalah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁵¹

Peranan Kepala Madrasah sebagai leader merupakan seorang pemimpin Kepala Madrasah berfungsi menggerakkan semua potensi madrasah khususnya tenaga pendidik bagi pencapaian tujuan madrasah sudah terlaksana. Kepala Madrasah harus berusaha untuk menjadi sosok yang ideal, berjiwa besar, dan dapat dipercaya, menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang memaksa atau bertindak keras sehingga mampu dijadikan oleh para guru, staf dan peserta didik⁵².

⁴⁸ Sri Purwanti Nasution, "Peran Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal IAIN Raden Intan Lampung*, 196-197.

⁵² Nurhidayah Muchtar, "Peranan Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Jurnal Tarbawi*, Vol 2 No 1, 67.

Peranan kepala madrasah dalam merencanakan peningkatan kompetensi tenaga pendidik sudah maksimal dilihat dari menurut Terry dimana perencanaan adalah pemilihan serta menghubungkan beberapa fakta dalaam menyusun suatu program dan kegiatan-kegiatan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan⁵³.

Pemimpin di dalam organisasi/lembaga mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin.

Agar kepemimpinan tersebut dapat berperan perlu diperhatikan beberapa hal berikut ini:

- a) Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukkannya selaku “kepala”, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.
- b) Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang.
- c) Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk “membaca” situasi.
- d) Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan. Pelaksananya, pekerjaan kepala madrasah merupakan pekerjaan berat, yang menuntut kemampuan ekstra. Dinas Pendidikan (dulu: Depdikbud) telah menetapkan bahwa kepala madrasah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator; manajer; administrator; dan supervisor (EMAS).⁵⁴

Kepala madrasah juga harus mampu berperan sebagai leader, innovator, dan motivator di madrasah. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai Peran ganda kepala madrasah sebagai manajer madrasah dan pemimpin pendidikan secara konseptual

⁵³ M. Lutfi. Hambali. “Manajemen Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Daya Saing”, *Jurnal JMIE*, Vol 02 No 01, (2017), 14

⁵⁴Marno. Triyono Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008).

memiliki sepuluh layanan atau tanggung jawab penting bagi madrasah, yaitu:

- a) Pusat komunikasi madrasah
- b) Kantor penerimaan bagi transaksi bisnis madrasah
- c) Pusat konseling bagi guru dan murid, pusat konseling bagi penyokong madrasah
- d) Divisi riset madrasah untuk mengoleksi, menganalisis, dan mengevaluasi informasi berkaitan dengan hasil kegiatan belajar mengajar
- e) Tempat menyimpan rekor madrasah
- f) Pusat perencanaan untuk problem solving madrasah dan premakarsa perbaikan madrasah
- g) Pusat sumber untuk mendorong kerja yang kreatif
- h) Agen koordinasi yang membina hubungan madrasah dengan masyarakat secara sehat dan pusat koordinasi kegiatan atau tata usaha madrasah.⁵⁵

Peran kepala madrasah dalam kepemimpinan adalah kepribadian dan sikap aktifnya dalam mencapai tujuan. Mereka aktif dan kreatif, membentuk ide daripada menanggapi untuk mereka. Kepemimpinan kepala madrasah cenderung mempengaruhi perubahan suasana hati, menimbulkan kesan dan harapan, dan tepat pada keinginan dan tujuan khusus yang ditetapkan untuk urusan yang terarah. Hasil kepemimpinan ini mempengaruhi perubahan cara orang berpikir tentang apa yang dapat diinginkan, dimungkinkan, dan diperlukan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan, dan apa yang diinginkan, baik oleh guru maupun oleh pegawai tata usaha serta bawahan lainnya. Sehingga dengan kerjasama yang baik dapat menghasilkan pikiran yang harmonis dalam usaha perbaikan madrasah. Kegagalan dalam hal ini mencerminkan gagalnya perilaku serta peranan kepemimpinan seorang kepala madrasah. Semua ini perlu menjadi bahan pertimbangan bagi kepala madrasah dalam menyelenggarakan seluruh anggota yang dipimpinnya.

⁵⁵E, Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Anggota IKAPI, 2011).

Kepala madrasah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala madrasah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin madrasah. Studi keberhasilan kepala madrasah/sekolah menunjukkan bahwa kepala madrasah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah.⁵⁶

Peranan kepala madrasah dalam mengorganisasikan dan pengawasan sudah terlaksana itu sendiri menurut Ula pengorganisasian ialah suatu proses pembagian kerja dan tugas-tugas kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan pengawasan menurut Marno ialah suatu kegiatan yang perlu dilakukan oleh setiap pelaksana terutama yang memegang jabatan pemimpin⁵⁷.

Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa “keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah.” Beberapa di antara kepala madrasah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala madrasah adalah mereka yang banyak yang mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi madrasah mereka. Berdasarkan rumusan hasil studi di atas menunjukkan betapa penting peranan kepala madrasah dalam menggerakkan kehidupan madrasah mencapai tujuan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a) Kepala madrasah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan madrasah.
- b) Kepala madrasah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan madrasah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.⁵⁸

⁵⁶ Khruddin. Baiq Hannah, “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah As-Sholihiyah” *Jurnal Manajemen dan Budaya*, Vol 1 No 2, (2021), 25-26.

⁵⁷ Sakiman, “Pengembangan Profesionalisma Guru Melalui Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah”, *Jurnal El-Hamra*, Vol 05 No 02, (2010), 18

⁵⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011).

2. Fungsi-fungsi Manajemen

Manajemen dalam sebuah organisasi pada dasarnya diartikan sebagai suatu proses (aktivitas) penentuan dan pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan fungsi dasar, yaitu: *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* dalam penggunaan sumberdaya organisasi. Karena itulah, aplikasi manajemen organisasi hakikatnya adalah amal perbuatan SDM organisasi yang bersangkutan⁵⁹.

Untuk mencapai tujuannya, organisasi harus menerapkan dan melakukan kegiatan operasional. Fungsi manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh para pemimpin sebagai usaha untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi⁶⁰.

a. Planning (Perencanaan)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perencanaan berasal dari kata dasar rencana yang artinya konsep, rancangan, atau program, dan perencanaan berarti proses, perbuatan, cara merencanakan. Menurut istilah perencanaan adalah suatu cara untuk membuat suatu kegiatan dapat berjalan dengan baik, disertai dengan berbagai langkah yang antisipatif untuk memperkecil kesenjangan yang ada dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perencanaan merupakan susunan langkah-langkah secara sistematis dan teratur untuk mencapai tujuan organisasi atau memecahkan masalah tertentu. Perencanaan juga diartikan sebagai upaya memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia dengan memperhatikan segala keterbatasan guna mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Perencanaan merupakan langkah awal dalam proses manajemen, karena dengan merencanakan aktivitas organisasi kedepan, maka segala sumber daya dalam organisasi difokuskan pada pencapaian tujuan organisasi⁶¹.

Perencanaan merupakan salah satu hal yang penting yang perlu dibuat untuk setiap usaha dalam rangka mencapai suatu tujuan. Karena sering kali pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami

⁵⁹ Istikomah. "Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 7 No 2, (2018), 212

⁶⁰ Karyoto. *Dasar-dasar Manajemen*. (Yogyakarta: C.V ANDI. 2016)

⁶¹ *Ibid*, Istikomah. "Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 7 No 2, (2018), 213

kesulitan dalam mencapai tujuan tanpa adanya perencanaan. Kesulitan tersebut dapat berupa penyimpangan arah dari pada tujuan, atau ada pemborosan modal yang mengakibatkan gagalnya semua kegiatan dalam mencapai sebuah tujuan⁶².

Perencanaan adalah proses kegiatan yang rasional dan sistematis dalam menetapkan keputusan, kegiatan atau langkah-langkah yang akan dilaksanakan dikemudian hari dalam rangka usaha mencapai tujuan secara efektif dan efisien⁶³. Sedangkan perencanaan pendidikan adalah pemilihan fakta-fakta dan usaha menghubungkan-hubungkan antara fakta yang satu dengan fakta yang lain dalam aktivitas pendidikan. Kemudian memprediksi keadaan dan perumusan tindakan kependidikan untuk masa yang akan datang yang sekiranya diperlukan untuk mencapai hasil yang dikehendaki dalam pendidikan⁶⁴.

Menurut Louis A. Allen, perencanaan terdiri atas aktivitas yang dioperasikan oleh seorang manajer untuk berfikir kedepan dan mengambil keputusan saat ini, yang memungkinkan untuk mendahului serta menghadapi tantangan pada waktu yang akan datang. Berikut ini aktivitas perencanaan yang dimaksud:

- 1) Penetapan tujuan (establishing objective)
- 2) Penjadwalan (scheduling)
- 3) Pemrograman (programming)
- 4) Penganggaran (budgeting)

Berdasarkan aktivitas perencanaan di atas, berikut ini adalah langkah-langkah penting dalam pekerjaan perencanaan:

- 1) Menjelaskan permasalahan
- 2) Usaha memperoleh informasi terandal tentang aktivitas yang direncanakan.
- 3) Analisis dan klasifikasi informasi
- 4) Menentukan dasar perencanaan dan batasan

⁶² Fathul Maujud. "Implementasi Fungsi-fungsi Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal Penelitian Keislaman*, Vol 14 No 1, (2018) , 33

⁶³ Mulyono. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), 25

⁶⁴ Hikmat. *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 101

- 5) Menentukan rencana berganti
- 6) Memilih rencana yang diusulkan
- 7) Membuat urutan kronologis mengenai rencana yang diusulkan
- 8) Mengadakan pengendalian kemajuan terhadap rencana yang diusulkan⁶⁵.

b. Organizing(Pengorganisasian)

Menurut David H. Holt, dalam pengorganisasian adalah fungsi mengumpulkan sumber daya, mengalokasikan, sumber daya, dan tugas penataan untuk memenuhi rencana organisasi. Sedangkan menurut T. Hani Handoko pengorganisasian merupakan proses dan kegiatan untuk: 1) penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, 2) perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan, 3) penugasan tanggung jawab tertentu, dan 4) mendelegasikan wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugastugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal di mana pekerjaan ditetapkan, dibagi, dan dikoordinasikan⁶⁶.

Seperti yang dikemukakan oleh Stephen F. Robbins bahwa pengorganisasian merupakan unit yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, serta didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. David Cherrington juga memberikan definisi pengorganisasian adalah yang mempunyai pola kerja yang teratur dan yang didirikan oleh manusia serta beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka mencapai satu tujuan tertentu⁶⁷.

Asnawir menyatakan bahwa pengorganisasian adalah aktivitas penyusunan, pembentukan hubungan kerja antara orang-orang sehingga terwujud suatu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang

⁶⁵ Siswanto. *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 45-47

⁶⁶ Muhammad Syukran, dkk., "Konsep Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perwujudan Kepentingan Manusia", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik*, Vol 9 No 1, (2022), 97

⁶⁷ *Ibid*, 98

telah ditentukan. Akitivitas mengumpulkan segala tenaga untuk membentuk suatu kekuatan baru dalam rangka mencapai tujuan merupakan kegiatan dalam manajemen, karena pada dasarnya mengatur segala sesuatu yang ada dalam sebuah organisasi maupun suatu lembaga adalah kegiatan pengorganisasian⁶⁸.

Menurut Manda dalam pengorganisasian setiap individu dibebankan tugas dan tanggung jawab agar pengorganisasian ini bisa berjalan dengan lancar. Fungsi pengorganisasian, antara lain:

- 1) Fungsi strukturalisasi, struktur kepegawaian yang akan ditetapkan, terutama dalam penyusunan dan penempatan orang-orang yang berkompeten, pekerjaan-pekerjaan, material, dan pikiran-pikiran dalam struktur tersebut. Organisasi pada umumnya, struktur pengurus telah disusun secara hierarkis, ada atasan dan bawahan. Misalnya dari kepala sekolah, waka kesiswaan, guru kelas, guru bidang studi, staf operasional dan administrasi, dan sampai pada bagian kebersihan.
- 2) Fungsi relationship, yaitu menjalin hubungan dengan pihak eksternal lembaga dengan mempertegas tugas, fungsi, kewajiban-kewajiban, hak-hak, dan tanggung jawab masingmasing anggota, yang disusun menjadi pola-pola kegiatan yang tertuju pada tercapainya tujuan pendidikan.
- 3) Fungsi integritas usaha-usaha suatu lembaga pendidikan, yang dapat juga diartikan sebagai alat untuk mempersatukan usaha-usaha menyelesaikan berbagai kegiatan lembaga pendidikan. Dengan demikian, lembaga pendidikan adalah wadah aktivitas-aktivitas yang menyusun dan membentuk hubungan-hubungan fungsional sehingga terwujudlah kesatuan usaha dalam mencapai maksudmaksud dan tujuan-tujuan pendidikan.⁶⁹

⁶⁸ Alifa Audy Angelya, dkk., "Pengorganisasian dalam Manajemen Pendidikan", *Jurnal Jurima*, Vol 2 No 3, (2022), 99

⁶⁹ *Ibid*

Menurut Sudradjat tugas dari kepala madrasah dalam mengorganisasikan dengan membuat struktur organisasi, menetapkan staf, serta mendapatkan tugas dan fungsi masing-masing staf⁷⁰.

Ernest Dale memberikan pengorganisasian sebagai sebuah proses yang berlangkah jamak. Proses pengorganisasian itu dijelaskan sebagai berikut: Tahap pertama, yang harus dilakukan dalam merinci pekerjaan adalah menentukan tugas-tugas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tahap kedua, membagi seluruh beban kerja menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh perseorangan atau perkelompok. Tahap ketiga, menggabungkan pekerjaan para anggota dengan cara yang rasional dan efisien. Tahap keempat, menetapkan mekanisme kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaan dalam satu kesatuan yang harmonis. Tahap kelima, melakukan monitoring dan mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas⁷¹.

Tujuan pengorganisasian adalah agar dalam pembagian tugas dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dengan pembagian tugas diharapkan setiap tenaga pendidik dapat meningkatkan keterampilan secara khusus (spesialis) dalam menangani tugas-tugas yang diembannya. Apabila pengorganisasian itu dilakukan secara serampangan, tidak sesuai dengan bidang keahlian seseorang, maka tidak mustahil dapat menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan itu. Ada beberapa tujuan pengorganisasian, yaitu membantu koordinasi, memperlancar pengawasan, maksimalisasi manfaat spesialisasi, penghematan biaya dan meningkatkan kerukunan hubungan⁷².

c. Actuating (Penggerakan)

Menurut G R Terry yang mengutip dalam buku Sukarna dalam buku *Principles of Management*, penggerakan (actuating) ialah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai

⁷⁰ Nurtanio Agus Purwanto, "*Kepemimpinan Pendidikan (Kepala Sekolah Sebagai Manager Dan Leader)*", (Yogyakarta: Interclude, 2019). 4

⁷¹ Nanang Fattah, "*Landasan Manajemen Pendidikan*", (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 72

⁷² Manda, "Fungsi Pengorganisasian dan Evaluasi Peserta Didik", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 1 No 1 (2016), 90

tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan⁷³.

Pelaksanaan/pengerakan (actuating) merupakan sebagai suatu pelaksanaan untuk menjalankan, atau menggerakkan anggota, dan mendorong yang tidak lain merupakan upaya mewujudkan rencana menjadi realisasi melalui berbagai pengarahan dan motivasi supaya anggota atau karyawan tersebut dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaannya secara optimal⁷⁴.

Fungsi pengerakan (actuating) merupakan bagian dari proses pengarahan dari pimpinan kepada karyawan agar dapat mempunyai prestasi kerja menggunakan potensi yang ada pada dirinya. Adapun fungsi pokok pengerakan (actuating) di dalam manajemen adalah:

- a. Mempengaruhi seseorang (orang-orang) supaya bersedia menjadi pengikut.
- b. Menaklukan gaya tolak seseorang.
- c. Membuat seseorang atau orang-orang suka mengerjakan tugas dengan lebih baik.
- d. Mendapatkan, memelihara dan memupuk kesetiaan pada pimpinan, tugas dan organisasi tempat mereka bekerja.
- e. Menanamkan, memelihara dan memupuk rasa tanggung jawab seseorang terhadap Tuhan nya, Negara dan masyarakat⁷⁵.

Menurut Munir dan Wahyu Ilaihi di dalam proses actuating ada beberapa langkah-langkah dalam pelaksanaan (actuating) yaitu:

- a. Pemberian Motivasi
- b. Pembimbingan
- c. Koordinasi
- d. Komunikasi⁷⁶

Adanya pengerakan dalam suatu kegiatan untuk mengarahkan orang lain agar suka dan dapat bekerja dalam upaya mencapai tujuan. Pada definisi diatas terdapat penekanan tentang keharusan cara yang tepat digunakan untuk menggerakkan, yaitu

⁷³ Sukarna, "*Dasar-dasar Manajemen*", (Jakarta: Mandar Maju, 2011), 84

⁷⁴ *Ibid*, 86

⁷⁵ Andri. Endang, "*Pengantar Manajemen*", (Yogyakarta: Mediaterra, 2015), 48

⁷⁶ Munir. Wahyu Ilaihi, "*Manajemen Dakwah*", (Jakarta: Kencana Prenda Media Group, 2009), 78

dengan cara memotivasi atau memberi motif-motif bekerja kepada bawahannya agar mau dan senang melakukan segala aktivitas dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien⁷⁷.

d. Controlling (Pengawasan)

Menurut Danim, pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen berupa mengadakan penilaian, dan jika perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan sesuai tujuan yang telah digariskan semula. Kepala sekolah yang baik harus mampu mendorong aneka deviasi kembali pada rel tugas yang benar. Kegiatan pengawasan dan pengendalian ini harus dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel⁷⁸.

Pengawasan (Controlling) adalah bagian terakhir dari fungsi manajemen. Fungsi daripada manajemen yang dikendalikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian itu sendiri. Pengawasan ialah suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan pekerjaan/ kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana semula. Pengendalian ialah apabila dalam pengawasan ternyata ditemukan adanya penyimpangan atau hambatan maka segera diambil tindakan koreksi⁷⁹.

Pengawasan merupakan proses untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam pelaksanaan rencana agar segera dilakukan upaya perbaikan sehingga dapat memastikan bahwa aktifitas yang dilaksanakan secara real merupakan aktivitas yang sesuai dengan apa yang direncanakan. Proses dasar pengawasan meliputi tiga tahap yaitu:

- a. Menetapkan standar pelaksanaan.
- b. Pengukuran pelaksanaan.
- c. Menentukan kesenjangan (deviasi) antara pelaksanaan dengan standar dan rencana⁸⁰.

⁷⁷ Marno.Triyo Supriyatno, "*Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*", (Bandung: Refika Aditama,2008). 21

⁷⁸ Tika. Sayan Suryana, "Implementasi Fungsi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal al-Fikrah* Vol 8 No 2 (2020), 120

⁷⁹ Husain Usman, "*Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan, Edisi 3*",(Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 400-401

⁸⁰ Hani Handoko, "*Manajemen*", (Yogyakarta: BBFE, 2003), 294

Mockler menyusun pengawasan menjadi 4 langkah kegiatan langkah-langkah dasar proses pengawasan.

- a. Menetapkan standar dan metode mengukur prestasi kerja, menetapkan standar dimulai dari penetapan tujuan atau sasaran secara spesifik dan mudah diukur. Tujuan atau sasaran dan cara mencapai tujuan tersebut merupakan standar dan metode kerja yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.
- b. Pengukuran prestasi kerja; kegiatan yang dijalankan untuk mencapai sasaran terus diukur keberhasilannya secara berulang bisa pengamatan langsung atau melalui penggunaan instrumen survei berisi indikator efektifitas kerja.
- c. Menetapkan apakah prestasi kerja sesuai dengan standar, hasil pengukuran menjadi bahan informasi untuk dibandingkan antara standar dengan keadaan nyata lapangan.
- d. Mengambil tindakan korektif, bila hasil pengukuran menunjukkan terjadi penyimpangan-penyimpangan, maka dilakukan langkah korektif⁸¹.

Tujuan pengawasan adalah untuk meningkatkan proses pembinaan pembelajaran para guru dan proses pembinaan pengembangan kualitas sekolah, kinerja guru-guru serta kinerja seluruh staf yang ada di sekolah. Adapun tujuan lain dari pengawasan, yaitu:

1. Menghentikan atau meniadakan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidakadilan.
2. Mendapatkan cara-cara yang lebih baik atau membina yang lebih baik.
3. Menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran, partisipasi, dan akuntabilitas organisasi.
4. Meningkatkan kelancaran operasi organisasi
5. Meningkatkan kinerja organisasi.
6. Memberikan opini atas kinerja organisasi.

⁸¹ Engkoswara,dkk., “*Administrasi Pendidikan*”, (Bandung: Alfabeta, 2011), 220

7. Mengarahkan manajemen untuk melakukan koreksi atas masalahmasalah pencapaian kinerja yang ada.
8. Menciptakan terwujudnya pemerintahan yang bersih⁸².

Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan merupakan tindakan terakhir yang dilakukan para manajer pada suatu organisasi. Siagian berpendapat bahwa pengawasan (controlling) merupakan proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.⁸³

Dengan pengawasan diharapkan penyimpangan dalam berbagai hal dapat dihindari sehingga tujuan dapat tercapai. Apa yang direncanakan dijalankan dengan benar sesuai hasil musyawarah dan pendayagunaan sumber daya material akan mendukung terwujudnya tujuan organisasi⁸⁴.

B. Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik

1. Pengertian Kompetensi

Secara etimologi, kompetensi berasal dari bahasa Inggris knowledge. Sedangkan secara terminologi, Sidi Gazalba menjelaskan bahwa kompetensi adalah apa yang diketahui atau hasil pekerjaan tahu. Pekerjaan tahu tersebut adalah hasil dari kenal, sadar, insaf, mengerti, dan pandai. Kompetensi itu adalah semua milik atau isi pikiran.⁸⁵ Kompetensi adalah suatu istilah yang digunakan untuk mengatakan apabila seseorang mengenal tentang sesuatu. Dalam hal ini, suatu hal yang menjadi kompetensinya selalu terdiri dari unsur yang mengetahui, hal yang ingin diketahui, dan kesadaran mengenai hal yang ingin diketahui tersebut. Artinya, kompetensi selalu menuntut adanya subjek yang mempunyai kesadaran untuk

⁸² Husain Usman, “*Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan, Edisi 3*”,(Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 504-505

⁸³ Aswaruddin, “Manajemen Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kompetensi Guru”, *Jurnal ITTIHAD*, Vol 1 No 1 (2017), 79

⁸⁴ Syafaruddin, “Manajemen Lembaga Pendidikan Islam” (Jakarta: Ciputat Press, 2005). 110

⁸⁵Sidi Gazalba, *Sistematika Filsafat* (Jakarta: Bulan Bintang, 1992), 4.

mengetahui tentang sesuatu dan objek sebagai hal yang ingin diketahuinya.⁸⁶

Kompetensi berasal dari kata “tahu”, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata tahu memiliki arti antara lain mengerti sesudah melihat (menyaksikan, mengalami, dan sebagainya), mengenal dan mengerti. Mubarak mendefinisikan kompetensi sebagai segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman manusia itu sendiri dan kompetensi akan bertambah sesuai dengan proses pengalaman yang dialaminya. Menurut Bloom, kompetensi adalah merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar kompetensi manusia diperoleh melalui mata dan telinga. kompetensi merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (overt behavior). Dari pengalaman penelitian tertulis bahwa perilaku yang didasari oleh kompetensi akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan.⁸⁷

Ilmu kompetensi (science) terdiri dari seperangkat kompetensi yang digunakan untuk mencari, menemukan, dan meningkatkan pemahaman atas suatu masalah yang menjadi kajian dengan menggunakan seperangkat konsep dan teori, dan dengan menggunakan seperangkat metode ilmiah yang objektif, metodologis, sistematis, dan universal. Maka dari itu, sebuah ilmu kompetensi secara hakiki harus dapat dijelaskan tentang apa yang menjadi objek kajiannya (ontologi), bagaimana ilmu pengetahuan itu terbentuk dan apa yang membentuk batang tubuhnya (epistemologi), apa manfaatnya bagi umat manusia (aksiologi), serta bagaimana prosedur untuk mempelajarinya (metodologi).⁸⁸

⁸⁶Rusmini, “*Dasar dan Jenis Ilmu Pengetahuan*”, Jurnal Vol 5, (2014), 79.

⁸⁷ Darsini, Fahrurrozi. Eko Agus Cahyono, “Pengetahuan”, *Jurnal STIK Jombang*, Vol 12 No 1, (2019), 97

⁸⁸ Muannif Ridwan. Ahmad Syukri. Badarussyamsi, “Studi Analisis Tentang Makna Pengetahuan dan Ilmu Pengetahuan serta Jenis dan Sumbernya”, *Jurnal Geuthee: Penelitian Multidisiplin*, Vol 4 No 1, 31-54.

2. Komponen Kompetensi

Menurut Bahm ilmu kompetensi melibatkan enam macam komponen utama, yaitu masalah (problem), sikap (attitude), metode (method), aktivitas (activity), kesimpulan (conclusion) dan pengaruh (effects):

- a) Masalah (problem) Ada tiga karakteristik yang harus dipenuhi untuk menunjukkan bahwa suatu masalah bersifat scientific, yaitu bahwa masalah adalah sesuatu untuk dikomunikasikan, memiliki sikap ilmiah, dan harus dapat diuji.
- b) Sikap (attitude) Karakteristik yang harus dipenuhi antara lain adanya rasa ingin tahu tentang sesuatu; ilmuwan harus mempunyai usaha untuk memecahkan masalah; bersikap dan bertindak objektif, dan sabar dalam melakukan observasi.
- c) Metode (method) Metode ini berkaitan dengan hipotesis yang kemudian diuji. Esensi science terletak pada metodenya. Science merupakan sesuatu yang selalu berubah, demikian juga metode, bukan merupakan sesuatu yang absolut atau mutlak.
- d) Aktivitas (activity) Science adalah suatu lahan yang dikerjakan oleh para scientific melalui scientific research yang terdiri dari aspek individual dan sosial.
- e) Kesimpulan (conclusion) Science merupakan a body of knowledge. Kesimpulan yang merupakan pemahaman yang dicapai sebagai hasil pemecahan masalah adalah tujuan dari science, yang diakhiri dengan membenaran dari sikap, metode, dan aktivitas.
- f) Pengaruh (effects) Apa yang dihasilkan melalui science akan memberikan pengaruh berupa pengaruh ilmu terhadap ekologi (applied science) dan pengaruh ilmu terhadap masyarakat dengan membudayakannya menjadi berbagai macam nilai. Ilmu pengetahuan lahir dari pengembangan suatu permasalahan (problems) yang dapat dijadikan sebagai kegelisahan akademik. Atas dasar problem, para ilmuwan memiliki suatu sikap (attitude) untuk membangun metode-metode dan kegiatan-kegiatan (method and activity) yang

bertujuan untuk melahirkan suatu penyelesaian kasus (conclusions) dalam bentuk teori-teori, yang akan memberikan pengaruh (effects) baik terhadap ekologi maupun terhadap masyarakat.

3. Jenis Kompetensi

Kompetensi memiliki beragam jenis. Berdasarkan jenis kompetensi itu sendiri, kompetensi dapat diklasifikasikan menjadi:

1) Berdasarkan Obyek (Object-based)

kompetensi manusia dapat dikelompokkan dalam berbagai macam sesuai dengan metode dan pendekatan yang mau digunakan.

- a) Kompetensi Ilmiah Semua hasil pemahaman manusia yang diperoleh dengan menggunakan metode ilmiah. Dalam metodologi ilmiah dapat kita temukan berbagai kriteria dan sistematika yang dituntut untuk suatu kompetensi. Karena itu kompetensi ini dikenal sebagai pengetahuan yang lebih sempurna.
- b) Kompetensi Non Ilmiah Kompetensi yang diperoleh dengan menggunakan cara-cara yang tidak termasuk dalam kategori ilmiah. Kerap disebut juga dengan kompetensi pra-ilmiah. Secara singkat dapat dikatakan bahwa kompetensi non ilmiah adalah seluruh hasil pemahaman manusia tentang sesuatu atau obyek tertentu dalam kehidupan sehari-hari terutama apa yang ditangkap oleh indera-indera kita.

2) Berdasarkan Isi (Content-Based)

Berdasarkan isi atau pesan kita dapat membedakan pengetahuan atas beberapa macam yakni tahu bahwa, tahu bagaimana, tahu akan dan tahu mengapa:

- a) Tahu bahwa Kompetensi tentang informasi tertentu misalnya tahu bahwa sesuatu telah terjadi. Kita tahu bahwa fakta 1 dan fakta 2 itu sesungguhnya benar. Pengetahuan ini disebut juga sebagai pengetahuan teoritis-ilmiah, walaupun tidak mendalam. Dasar kompetensi ini ialah informasi tertentu yang akurat.
- b) Tahu bagaimana Misalnya bagaimana melakukan sesuatu (know-how). Ini berkaitan dengan ketrampilan atau keahlian

membuat sesuatu. Sering juga dikenal dengan nama pengetahuan praktis, sesuatu yang memerlukan pemecahan, penerapan dan tindakan.

- c) Tahu akan Kompetensi ini bersifat langsung melalui penganalan pribadi. Kompetensi ini juga bersifat sangat spesifik berdasarkan pengenalan pribadi secara langsung akan obyek. Ciri pengetahuan ini ialah bahwa tingkatan obyektifitasnya tinggi.
- d) Tahu mengapa Kompetensi ini didasarkan pada refleksi, abstraksi dan penjelasan. Tahu mengapa ini jauh lebih mendalam dari pada tahu bahwa, karena tahu mengapa berkaitan dengan penjelasan (menerobos masuk di balik data yang ada secara kritis). Subyek berjalan lebih jauh dan kritis dengan mencari informasi yang lebih dalam dengan membuat refleksi lebih mendalam dan meneliti semua peristiwa yang berkaitan satu sama lain. Ini adalah model pengetahuan yang paling tinggi dan ilmiah.⁸⁹

Ada beberapa jenis kompetensi seperti:

- 1) Kompetensi biasa disebut sebagai common sense, yaitu kompetensi atas dasar aktivitas kesadaran (akal sehat) baik dalam menyerap dan memahami suatu objek, serta menyimpulkan atau memutuskan secara langsung atau suatu objek yang diketahui. Common sense merupakan kompetensi yang diperoleh tanpa harus memerlukan pemikiran yang mendalam sebab dapat diterima keberadaan dan kebenarannya hanya menggunakan akal sehat secara langsung, dan sekaligus dapat diterima semua orang.
- 2) Kompetensi agama merupakan kompetensi yang bermuatan dengan hal-hal keyakinan, kepercayaan yang diperoleh melalui wahyu Tuhan. Kompetensi agama adalah bersifat mutlak dan wajib diikuti oleh para pengikutnya. Sebagian besar nilai kandungan di dalam kompetensi agama adalah

⁸⁹*Ibid*, Darsini, Fahrurrozi, Eko Agus Cahyono, "Pengetahuan", *Jurnal STIK Jombang*, Vol 12 No 1, (2019), 98-99.

bersifat mistis atau ghaib yang tidak dapat dinalar sederhana melalui akal dan indrawi.

- 3) Kompetensi filsafat merupakan kompetensi yang bersifat spekulatif, diperoleh melalui hasil perenungan yang mendalam. kompetensi filsafat menekankan keuniversalitasan dan kedalaman kajian atas sesuatu yang menjadi objek kajiannya.
- 4) Kompetensi ilmiah, merupakan kompetensi yang menekankan evidensi, disusun dan secara sistematis, mempunyai metode dan memiliki prosedur. Kompetensi ilmiah diperoleh dari serangkaian observasi, eksperimen, dan klasifikasi. Kompetensi ilmiah disebut juga ilmu atau ilmu kompetensi (science).⁹⁰

Sedangkan Burhanuddin Salam mengemukakan bahwa kompetensi yang dimiliki manusia ada empat, yaitu kompetensi biasa, kompetensi ilmu, kompetensi filsafat, dan kompetensi agama.

1) Kompetensi biasa

Kompetensi biasa yaitu kompetensi yang dalam filsafat dikatakan dengan istilah common sense dan sering diartikan dengan good sense, karena seseorang memiliki sesuatu di mana ia menerima secara baik. Common sense diperoleh dari pengalaman sehari-hari, seperti air dapat dipakai untuk menyiram bunga, makanan dapat memuaskan rasa lapar, dan sebagainya.

2) Kompetensi ilmu

Kompetensi ilmu yaitu ilmu sebagai terjemahan dari science. Ilmu pada prinsipnya merupakan usaha untuk mengorganisasikan dan mensistematisasikan common sense, suatu pengetahuan yang berasal dari pengalaman dan pengamatan dalam kehidupan sehari-hari, kemudian dilanjutkan dengan suatu pemikiran secara cermat dan teliti dengan menggunakan berbagai metode.

3) Kompetensi filsafat

Kompetensi filsafat yaitu pengetahuan yang diperoleh dari pemikiran yang bersifat kontemplatif dan spekulatif. kompetensi filsafat lebih menekankan pada universalitas dan kedalaman kajian tentang sesuatu, dan biasanya memberikan kompetensi yang lebih

⁹⁰Welhendri Azwar. Muliono, *Filsafat Ilmu* (Jakarta: KENCANA, 2019), 60.

menekankan pada universalitas dan kedalaman kajian tentang sesuatu, dan biasanya memberikan kompetensi yang reflektif dan kritis.

4) Kompetensi agama

Kompetensi agama yaitu kompetensi yang hanya diperoleh dari Tuhan melalui para utusan-Nya, yang bersifat mutlak dan wajib diyakini oleh para pemeluk agama. Kompetensi agama yaitu kompetensi yang hanya diperoleh dari Tuhan melalui para utusan-Nya, yang bersifat mutlak dan wajib diyakini oleh para pemeluk agama.⁹¹

4. Sumber Kompetensi

Menurut John Hospers dalam Abbas Hamami M, mengemukakan ada enam hal, yaitu sebagai berikut:

1) Pengalaman indera (sense experience)

Penginderaan merupakan alat yang paling penting dalam memperoleh kompetensi, merupakan alat untuk menyerap segala sesuatu objek yang ada di luar diri manusia. Jadi, kompetensi berawal dari kenyataan yang dapat diindera. Kompetensi yang benar berdasarkan pengalaman yang kongkret dikembangkan melalui paham empirisme yang mempergunakan metode induktif dalam menyusun kompetensinya.

2) Nalar (reason)

Nalar adalah salah satu corak berpikir dengan menggabungkan dua pemikiran atau lebih dengan maksud untuk mendapatkan pengetahuan kompetensi baru. kompetensi yang benar berdasarkan rasional yang abstrak dikembangkan melalui paham rasionalisme, yang mempergunakan metode deduktif dalam menyusun kompetensinya.

3) Otoritas (authority)

Otoritas adalah kekuasaan yang sah yang dimiliki oleh seseorang dan diakui oleh kelompoknya. Otoritas menjadi salah satu sumber kompetensi karena kelompoknya memiliki kompetensi

⁹¹Burhanuddin Salam, *Pengantar Filsafat* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 6.

melalui seseorang yang mempunyai kewibawaan dalam kompetensinya.

4) Intuisi (intuition)

Intuisi adalah kemampuan yang ada pada diri manusia yang berupa proses kejiwaan dengan tanpa suatu rangsangan atau stimulus mampu untuk membuat pernyataan yang berupa kompetensi. Intuisi merupakan kompetensi yang didapatkan tanpa melalui proses penalaran tertentu. Intuisi bersifat personal dan tidak bisa diramalkan; sebagai dasar untuk menyusun kompetensi secara teratur, maka intuisi tidak bisa diandalkan.

5) Wahyu (revelation)

Wahyu adalah berita yang disampaikan oleh Tuhan kepada nabi dan rasul-Nya untuk kepentingan umatnya. Kita mempunyai kompetensi melalui wahyu karena ada kepercayaan tentang sesuatu yang disampaikan itu. Wahyu dapat dikatakan sebagai salah satu sumber kompetensi karena kita mengenal sesuatu yang bersumber pada kepercayaan kita.

6) Keyakinan (faith)

Keyakinan adalah suatu kemampuan yang ada pada diri manusia yang diperoleh melalui kepercayaan. Keyakinan yang dimaksud adalah kemampuan kejiwaan manusia yang merupakan pematangan dari kepercayaan. Kepercayaan bersifat dinamis; mampu menyesuaikan dengan keadaan yang sedang terjadi, sedangkan keyakinan sangat statis; kecuali ada bukti-bukti baru yang akurat dan sesuai.⁹²

⁹²Abbas Hamami M, *Epistemologi Bagian I Teori Pengetahuan Diktat* (Yogyakarta: Fakultas Filsafat UGM), 11.

5. Dasar-Dasar Kompetensi

Dasar-dasar yang dimiliki manusia itu meliputi:

1) Penalaran

Manusia adalah satu-satunya makhluk yang mampu mengembangkan pengetahuan karena memiliki kemampuan menalar. Manusia mengetahui mana yang baik dan mana yang buruk, mana yang indah dan mana yang jelek melalui proses penalaran yang dilakukan. Penalaran juga dapat diartikan sebagai suatu proses berpikir dalam menarik suatu kesimpulan berupa kompetensi yang merupakan kegiatan berpikir mempunyai karakteristik tertentu dalam menemukan kebenaran. Penalaran menghasilkan pengetahuan yang berkaitan dengan berfikir bukan perasaan. Penalaran sebagai salah satu kegiatan berfikir memiliki ciri-ciri tertentu yaitu:

- a) Adanya suatu pola fikir yang bersifat luas dan logis.
- b) Bersikap analitik dari proses berfikirnya.

2) Logika

Logika didefinisikan sebagai suatu pengkajian untuk berpikir secara benar. Untuk menarik suatu kesimpulan sebenarnya terdapat bermacam-macam cara, namun untuk membuat kesimpulan yang sesuai dengan tujuan pembelajaran yang memusatkan diri pada penalaran ilmiah. Cara penarikan kesimpulan itu ada dua cara yaitu:

- a) Logika Induktif, yakni merupakan cara berfikir dimana di tarik suatu kesimpulan yang bersifat umum dari suatu kasus yang bersifat individual.
- b) Logika Didukti, yakni kegiatan berfikir yang sebaliknya dari logika induktif. Deduktif adalah cara berfikir di mana dari pernyataan yang bersifat umum ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.⁹³

⁹³Jujun S Suriasumantri, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer* (Jakarta: Sinar Harapan, 2010), 46-49.

6. Metode Perolehan Kompetensi

Menurut Kebung metode yang dilakukan untuk memperoleh kompetensi dapat diklasifikasikan menjadi:

1) Rasionalisme

Rasionalisme adalah aliran berpikir yang berpendapat bahwa pengetahuan yang benar mengandalkan akal dan ini menjadi dasar kompetensi ilmiah. Mereka memandang rendah pengetahuan yang diperoleh melalui indera bukan dalam arti menolak nilai pengalaman dan melihat pengalaman sebagai perangsang bagi akal atau pikiran. Kebenaran dan kesesatan ada dalam pikiran kita dan bukannya pada barang yang dapat diserap oleh indera kita.

2) Empirisme

Bagi filsuf empiris sumber kompetensi satu-satunya adalah pengalaman dan pengamatan inderawi. Data dan fakta yang ditangkap oleh panca indera manusia adalah sumber kompetensi Semua ide yang benar datang dari fakta ini. Sebab itu semua kompetensi manusia bersifat empiris.

3) Kritisisme

Tiga macam kompetensi, pertama, kompetensi analitis, dimana predikat sudah termuat dalam subyek atau predikat diketahui melalui dua analisis subyek.

4) Positivisme

Positivisme selalu berpangkal pada apa yang telah diketahui, yang faktual dan positif. Semua yang diketahui secara positif adalah semua gejala atau sesuatu yang tampak. Karena itu mereka menolak metafisika. Yang paling penting adalah pengetahuan tentang kenyataan dan menyelidiki hubungan-hubungan antar kenyataan untuk bisa memprediksi apa yang akan terjadi di kemudian hari, dan bukannya mempelejarai hakikat atau makna dari semua kenyataan itu.⁹⁴

⁹⁴*Ibid*, Darsini, Fahrurrozi, Eko Agus Cahyono, "Pengetahuan", *Jurnal STIK Jombang*, Vol 12 No 1, (2019), 100.

7. Tingkatan Kompetensi

Benyamin Bloom seorang ahli psikologi pendidikan yang mengupas mengenai konsep kompetensi dan mengenalkan konsep Taksonomi Bloom:

1) Kompetensi Dalam Ranah Kognitif

Ranah ini meliputi kemampuan menyatakan kembali konsep atau prinsip yang telah dipelajari, yang berkenaan dengan kemampuan berpikir, kompetensi memperoleh pengetahuan, pengenalan, pemahaman, konseptualisasi, penentuan dan penalaran. Tujuan pembelajaran dalam ranah kognitif (intelektual) atau yang menurut Bloom merupakan segala aktivitas yang menyangkut otak dibagi menjadi 6 tingkatan sesuai dengan jenjang terendah sampai tertinggi yaitu:

- a) Pengetahuan/Knowledge
- b) Pemahaman/Comprehension
- c) Penerapan/Application
- d) Analisis/Analysis
- e) Sintesis/Synthesis
- f) Evaluasi/Evaluation

2) Kompetensi Dalam Ranah Afektif

Ranah afektif adalah ranah yang berhubungan dengan sikap, nilai, perasaan, emosi serta derajat penerimaan atau penolakan suatu obyek dalam kegiatan belajar mengajar. Kartwohl & Bloom ranah afektif menjadi 5 kategori yaitu:

- a) Receiving/Attending/Penerimaan
- b) Responding/Menanggapi
- c) Valuing/Penilaian
- d) Organization/Organisasi/Mengelola
- e) Characterization/Karakteristik

3) Kompetensi Dalam Ranah Psikomotor

Ranah ini meliputi kompetensi melakukan pekerjaan dengan melibatkan anggota badan serta kompetensi yang berkaitan dengan gerak fisik (motorik) yang terdiri dari gerakan refleks, keterampilan gerakan dasar, kemampuan perseptual, ketepatan, keterampilan

kompleks, serta ekspresif dan interpretatif. Kategori yang termasuk dalam ranah ini adalah:

a) Meniru

Kategori meniru ini merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan contoh yang diamatinya walaupun belum dimengerti makna ataupun hakikatnya dari keterampilan itu. Kata kerja operasional yang dapat dipakai dalam kategori ini adalah : mengaktifkan, menyesuaikan, menggabungkan, melamar, mengatur, mengumpulkan, menimbang, memperkecil, membangun, mengubah, membersihkan, memposisikan, dan mengonstruksi.

b) Memanipulasi

Kategori ini merupakan kemampuan dalam melakukan suatu tindakan serta memilih apa yang diperlukan dari apa yang diajarkan. Kata kerja operasional yang dapat dipakai dalam kategori ini adalah : mengoreksi, mendemonstrasikan, merancang, memilah, melatih, memperbaiki, mengidentifikasi, mengisi, menempatkan, membuat, memanipulasi, mereparasi, dan mencampur.

c) Pengalamiahan

Kategori ini merupakan suatu penampilan tindakan dimana hal yang diajarkan dan dijadikan sebagai contoh telah menjadi suatu kebiasaan dan gerakan-gerakan yang ditampilkan lebih meyakinkan. Kata kerja operasional yang dapat dipakai dalam kategori ini adalah : mengalihkan, menggantikan, memutar, mengirim, memindahkan, mendorong, menarik, memproduksi, mencampur, mengoperasikan, mengemas, dan membungkus.

d) Artikulasi

Kategori ini merupakan suatu tahap dimana seseorang dapat melakukan suatu keterampilan yang lebih kompleks terutama yang berhubungan dengan gerakan interpretatif. Kata kerja operasional yang dapat dipakai dalam kategori ini adalah mengalihkan, mempertajam, membentuk, memadankan, menggunakan, memulai,

menyetir, menjeniskan, menempel, mensketsa, melonggarkan, dan menimbang.⁹⁵

8. Proses Adopsi Kompetensi

Menurut Rogers mengungkapkan bahwa proses adopsi perilaku yang bersumber dari kompetensi yakni sebelum seseorang mengadopsi perilaku baru di dalam diri orang tersebut terjadi beberapa proses, diantaranya:

- 1) Awareness ataupun kesadaran yakni pada tahap ini individu sudah menyadari ada stimulus atau rangsangan yang datang padanya.
- 2) Interest atau merasa tertarik yakni individu mulai tertarik pada stimulus tersebut.
- 3) Evaluation atau menimbang-nimbang dimana individu akan mempertimbangkan baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya. Inilah yang menyebabkan sikap individu menjadi lebih baik.
- 4) Trial atau percobaan yaitu dimana individu mulai mencoba perilaku baru.
- 5) Adaption atau pengangkatan yaitu individu telah memiliki perilaku baru sesuai dengan pengetahuan,, sikap dan kesadarannya terhadap stimulus.⁹⁶

9. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki oleh individu dipengaruhi oleh banyak faktor. Secara umum faktor yang mempengaruhi kompetensi dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu faktor internal (berasal dari dalam individu) dan faktor eksternal (berasal dari luar individu):

1) Faktor Internal

- a) Usia
- b) Jenis kelamin.

⁹⁵*Ibid*, 101-103.

⁹⁶*Ibid*, 103-104

2) Faktor Eksternal

- a) Pendidikan
- b) Pekerjaan
- c) Pengalaman
- d) Sumber informasi
- e) Minat
- f) Lingkungan
- g) Sosial budaya.⁹⁷

10. Pengukuran Kompetensi

Pengukuran kompetensi dapat dilakukan dengan wawancara atau angket yang menayakan tentang isi materi yang ingin diukur dari subjek penelitian atau responden. Pengukuran kompetensi dapat dilakukan dengan wawancara atau angket yang yang ingin diketahui atau diukur dapat disesuaikan dengan tingkat kompetensi responden yang meliputi tahu, memahami, aplikasi, analisis, sintesis, dan evaluasi. Adapun pertanyaan yang dapat dipergunakan untuk pengukuran kompetensi secara umum dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu pertanyaan subjektif, misalnya jenis pertanyaan essay dan pertanyaan objektif, misalnya pertanyaan pilihan ganda (multiple choice), betul-salah dan pertanyaan menjodohkan.

Cara mengukur kompetensi dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan, kemudian dilakukan penilaian 1 untuk jawaban benar dan nilai 0 untuk jawaban salah. Penilaian dilakukan dengan cara membandingkan jumlah skor yang diharapkan (tertinggi) kemudian dikalikan 100% dan hasilnya prosentase kemudian digolongkan menjadi 3 kategori yaitu kategori baik (76 -100%), sedang atau cukup (56 – 75%) dan kurang (<55%)⁹⁸

11. Indikator Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik

Pendidik mempunyai dua pengertian, arti yang luas dan arti yang sempit. Pendidik dalam arti yang luas adalah semua orang yang berkewajiban membina anak-anak. Sedangkan pendidik dalam arti sempit adalah orang yang disiapkan dengan sengaja untuk menjadi

⁹⁷*Ibid*, 104-106

⁹⁸*Ibid*, 106

guru dan dosen. Kedua jenis pendidik ini diberi pelajaran tentang pendidikan dalam waktu relatif lama agar mereka menguasai ilmu itu dan terampil melaksanakannya dilapangan.⁹⁹

Tenaga pendidik adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya.¹⁰⁰ Tenaga pendidik memegang peran yang sangat penting dan menentukan dalam pelaksanaan pembelajaran.¹⁰¹ Dalam hal ini guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dunia pendidikan. Ibarat seperangkat senjata, guru adalah ujung tombaknya, orang yang berdiri paling depan di hadapan anak manusia yang sedang meniti langkah demi kebahagiaan masa depan.¹⁰²

Tenaga pendidik merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Tenaga pendidik adalah sales agent dari lembaga pendidikan. Baik atau buruknya perilaku atau cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan.¹⁰³

Beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik tenaga pendidik yang dinilai kompeten secara profesional yaitu (1) mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik; (2) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat; (3) mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah; (4) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas.¹⁰⁴

Tenaga pendidik adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu, tenaga pendidik harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang menjadi tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan

⁹⁹ Binti Maunah, *Landasan Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009), 139

¹⁰⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 37

¹⁰¹ Jasmani. Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Trobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 155

¹⁰² Retno Indayati, *Psikologi Pendidikan*, (Tulungagung: Alfabeta, 2008), 2

¹⁰³ Buchari Alma, *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 123

¹⁰⁴ Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), 158

disiplin.¹⁰⁵ Peranan tenaga pendidik di sekolah ditentukan oleh kedudukannya sebagai orang dewasa, sebagai pengajar, pendidik, dan sebagai pegawai. Yang paling utama ialah kedudukannya sebagai pengajar dan pendidik, yakni sebagai guru. Berdasarkannya kedudukannya sebagai guru ia harus menunjukkan kelakuan yang layak bagi guru menurut harapan masyarakat. Tenaga pendidik sebagai pendidik dan pembina generasi muda harus menjadi teladan di dalam maupun di luar sekolah.¹⁰⁶

Dapat disimpulkan jika tenaga pendidik adalah seseorang yang menjadi panutan dalam pelaksanaan pembelajaran yang ada di sekolah oleh peserta didik. Tenaga pendidik atau pendidik memiliki peran yang sangat penting, utamanya dalam dunia pendidikan.

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional (PP RI No.19 Tahun 2005, Pasal 28, ayat 1-3).¹⁰⁷ Seseorang yang memilih profesi pendidik dalam pilihan kehidupannya idealnya yang bersangkutan harus mengembangkan tiga kemampuan utama: pribadi, profesional, dan sosial.¹⁰⁸

Pendidik atau guru menurut UU No 14 tahun 2005 Pasal (1) disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut UU 14 Tahun 2005, pasal 8 adalah guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

¹⁰⁵ *Ibid*, E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 37

¹⁰⁶ S. Nasution, *Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 91

¹⁰⁷ Sofan Amri, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar dan Menengah: Dalam Teori, Konsep, dan Analisis*, (Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2013), 54

¹⁰⁸ Abdullah Idi, *Sosiologi Pendidikan: Individu, Masyarakat, dan Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 24

Tenaga pendidik profesional di samping mereka berkualifikasi akademis juga dituntut memiliki kompetensi, artinya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasainya dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dalam UU Tahun 2005, Pasal 4 disebut peran guru adalah agen pembelajaran, kemudian PP 19 Tahun 2005, pasal 28 ayat 3 juga disebut agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.¹⁰⁹

Dalam hal ini penulis hanya akan membahas hal-hal yang terkait dengan kompetensi profesional Guru. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir c). Artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan dengan bidang studi atau subjek matter yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritis, mampu memilih model, strategi dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru pun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum, dan landasan kependidikan.¹¹⁰

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi, menurut Syaifudin Sagala terdiri dari:

- a) Memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar.
- b) Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum.
- c) Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar.

¹⁰⁹ *Ibid*, Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), 158

¹¹⁰ Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 23

- d) Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
- e) Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.¹¹¹

Peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, guru yang digugu dan ditiru adalah suatu profesi yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi kebijaksanaan dan kesabaran tinggi. Tidak semua orang dapat menekuni profesi tenaga pendidik dengan baik. Karna jika seseorang ta,pak pandai dan cerdas bukan penentu keberhasilan orang tersebut menjadi guru.

Menurut Cucu Suhana, kompetensi profesional yang harus dikuasai seorang guru/pendidik adalah sebagai berikut:

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- c) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
- d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.¹¹²

Mengenai kompetensi profesional guru terdapat berbagai macam klasifikasi, berikut ini akan dikemukakan beberapa pendapat tentang klasifikasi kompetensi profesional. Menurut Sanusi seperti yang dikutip oleh Soetjipto Rafles Kosasi dalam skripsi Moh. Hafid Ridho bahwa seseorang disebut memiliki profesi apabila memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a) Suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikan sosial yang menentukan (crusial).
- b) Jabatan yang menuntut ketrampilan atau keahlian tertentu.

¹¹¹ *Ibid*, 39-40.

¹¹² *Ibid*, Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), 97

- c) Keterampilan/ atau keahlian yang dituntut jabatan didapat melalui pemecahan masalah dengan menggunakan teori dan metode ilmiah.
- d) Jabatan itu berdasarkan pada batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematis, eksplisit yang bukan hanya sekedar pendapat khalayak ramai.
- e) Jabatan itu memerlukan pendidikan tingkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama.
- f) Proses pendidikan untuk jabatan itu memerlukan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri.
- g) Anggota profesi berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi.
- h) Anggota profesi mempunyai kebebasan dalam memberikan judgement terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya.
- i) Dalam prakteknya melayani masyarakat, anggota profesi otonom dan bebas campur tangan luar.
- j) Jabatan itu mempunyai prestise yang tinggi dalam masyarakat dan oleh karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula.¹¹³

Menurut Oemar Hamalik guru yang dinilai kompeten secara profesional, apabila:

- a) Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- b) Guru tersebut mampu melaksanakan peran-perannya secara berhasil.
- c) Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.
- d) Guru tersebut mampu melaksanakan perannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.¹¹⁴

¹¹³ Moh Hafid Ridho, *Kompetensi Profesional Guru Mata Pelajaran Fiqih di Kelas VII MTs Darul Hikmah Tawang Sari*, (Tulungagung, Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), 21

¹¹⁴ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 38

Menurut Mohammad Uzer Usman kompetensi profesional tenaga pendidik meliputi beberapa hal-hal berikut ini:

- a) Menguasai bahan pelajaran.
- b) Mampu mengelola program belajar mengajar.
- c) Melaksanakan program pengajaran.
- d) Menilai hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.
- e) Menguasai landasan pendidikan.¹¹⁵

Dengan kata lain tenaga pendidik yang profesional orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsi sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional akan mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kompetensi utama yang perlu dimiliki guru dalam mengajar minimal adalah kompetensi penguasaan materi pembelajaran, kompetensi pemanfaatan media pembelajaran, dan kompetensi penggunaan metode pembelajaran.

Tenaga pendidik yang profesional akan mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dimana ia mampu:

a. Menguasai Bahan Pelajaran

Penguasaan bahan pelajaran, sebagai bagian integral dari proses belajar mengajar, hendaknya tidak dianggap pelengkap bagi profesi guru. Guru yang profesional mutlak harus menguasai bahan yang akan diajarkan. Adanya buku pelajaran yang dapat dibaca oleh siswa, tidak mengandung arti bahwa guru tidak perlu menguasai bahan pelajaran. Sungguh ironis jika siswa lebih mengetahui terlebih dahulu tentang sesuatu daripada guru. Memang guru tidak mungkin serba tahu, tetapi setiap guru dituntut untuk memiliki pengetahuan umum yang luas dan keahliannya atau tanggung jawab dalam mata pelajarannya.¹¹⁶ Bahan pelajaran atau materi pelajaran adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dipelajari oleh siswa

¹¹⁵ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 15-19

¹¹⁶ Udin. Syaefudin saud, *pengembangan profesi guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 53

dalam rangka mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan. Secara terperinci, jenis-jenis materi adalah pengetahuan konsep fakta, prinsip, proses, nilai keterampilan.¹¹⁷

Penguasaan bahan pelajaran adalah salah satu faktor yang melekat pada guru, sukses atau tidaknya proses interaksi dengan baik akan berpengaruh juga oleh menguasai bahan pelajaran yang diberikan.¹¹⁸ Pemilihan materi merupakan isi atau substansi bahan yang akan diajarkan, yang menunjang penguasaan kompetensi yang menjadi tujuan pembelajaran. materi pelajaran merupakan inti dari proses mengajar, karena guru tidak akan sempurna mengajar jika tidak mempunyai persiapan materi atau tidak menguasai pesan yang akan ditransfer kepada siswa. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk benarbenar menguasai materi atau bahan ajar yang hendak diajarkannya. Penguasaan bahan pelajaran tersebut hendaknya secara integral dan fungsional, sebab hanya dengan begitu seorang guru akan dapat menyaring mana materi yang termasuk sangat penting, penting dan materi bersifat pengayaan atau perluasan.¹¹⁹

Penguasaan bahan/materi pelajaran merupakan proses belajar yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, minat dan sikap belajar siswa yang positif terhadap materi pelajaran yang sedang dipelajari.¹²⁰

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penguasaan bahan pelajaran adalah hal yang melekat pada seorang guru dalam proses pembelajaran agar guru dapat menyaring materi mana yang sangat penting dan dapat meningkatkan efisiensi pada saat pembelajaran.

Tenaga pendidik akan dapat mengajar efektif dan efisien, menurut Nana sudjana yang dikutip oleh B. Suryosubroto bahwa, dalam menentukan bahan pelajaran perlu memperhatikan sebagai berikut.

¹¹⁷ Mardia Hayati. Nurhasnawati, *Desain Pembelajaran*, (Pekanbaru: CV Mutiara pesisir sumatra, 2014), 33

¹¹⁸ B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta:PT Rineka Cipta,2009), 153

¹¹⁹ *Ibid*, Mardia Hayati. Nurhasnawati, *Desain Pembelajaran*, (Pekanbaru: CV Mutiara pesisir sumatra, 2014), 35-36

¹²⁰ Muhammad Ali, *Guru dalam proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Bru Algensindo, 2004), 98

1. Bahan harus sesuai dengan penunjang tercapainya tujuan, dan kemampuan dalam mengelola situasi dalam belajar.
2. Bahan yang ditulis dalam perencanaan pengajaran terbatas pada konsep atau garis besar bahan tidak perlu dirinci, kemampuan dalam memacu aktivitas siswa dalam proses pembelajaran.
3. Menetapkan bahan harus sesuai dengan urutan tujuan, adanya alat bantu dalam mengajar, memperhatikan kemampuan melaksanakan pembelajaran secara logis.
4. Urutan bahan hendaknya memperhatikan kesinambungan/kontiniu, dan sumber buku pegangan dalam pembelajaran.
5. Bahan disusun dari yang sederhana menuju yang kompleks, dari yang mudah menuju sulit, dari yang konkrit menuju abstrak, sehingga siswa mudah memahaminya.¹²¹

Penguasaan bahan pelajaran dalam melaksanakan pengajaran terdiri dari:

1. Menguasai bahan yang direncanakan.
2. Menyampaikan bahan yang direncanakan.
3. Menyampaikan pengayaan bahan pengajaran.
4. Memberikan pengajaran remedial.¹²²

b. Mampu Mengelola Program Belajar Mengajar

Istilah Pengelolaan pembelajaran berasal dari dua kata sekaligus. Masing-masing itu telah menjadi istilah sendiri yaitu pengelolaan dan pembelajaran, Istilah pengelolaan berasal dari perusahaan, pembelajaran dari pendidikan. dua istilah ini kemudian menjadi pengelolaan dan pembelajaran. Untuk memadukan pemahamannya, maka keduanya perlu digabung menjadi Pengelolaan Pembelajaran, sehingga pengertian dan pemahamannya menjadi makin sfesifik dan terfokus Istilah lain.

Pengelolaan itu berakar dari kata “kelola” dan istilah lainnya yaitu “Manajemen” yang artinya ketatalaksanaan, tata pimpinan dan

¹²¹*Ibid*, B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: PT Rineka Cipta,2009), 35

¹²² *Ibid*, 18

penataan suatu kegiatan. Pembelajaran berasal dari kata “belajar” yang artinya ialah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencari suatu informasi atau lebih. Pengertian belajar dapat didefinisikan sebagai berikut “belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh perubahan secara keseluruhan Sebagai hasil pengalaman sendiri dalam atraksi dalam lingkungannya.¹²³

Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan, menegaskan bahwa pembelajaran merupakan proses interaktif peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.³ Pembelajaran sebagai proses belajar yang dibangun oleh guru untuk mengembangkan kreativitas berfikir yang dapat meningkatkan kemampuan mengkonstruksikan pengetahuan baru sebagai upaya meningkatkan penguasaan yang baik terhadap materi pembelajaran.

Dari beberapa istilah diatas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan Pendidikan Keagamaan Islam merupakan upaya peningkatan pengelolaan yang diperankan oleh guru dan/ atau dosen terhadap proses kegiatan belajar- mengajar dalam pendidikan agama islam baik yang dilaksanakan di dalam maupun di luar kelas, agar mencapai hasil pendidikan agama islam yang maksimal.

Dalam dunia pendidikan manajemen pembelajaran menduduki peran yang sangat penting. Karena, pada dasarnya manajemen pembelajaran ialah pengaturan semua kegiatan pembelajaran yang dikategorikan dalam kurikulum inti maupun penunjang. Dijelaskan bahwa langkah-langkah Manajemen pembelajaran terbagi menjadi tiga, yaitu: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Manajemen (Pengeloalan) pembelajaran merupakan proses untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk mencapai tujuan pembelajaran diperlukan proses panjang yang dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian dan penilaian. Perencanaan meliputi kegiatan menetapkan apa yang ingin dicapai, bagaimana mencapai, waktu personel yang diperlukan. Sedangkan pengorganisasian merupakan pembagian tugas kepada personel yang terlibat dalam

¹²³ Ahmad Fauzi, *Manajemen Pembelajaran* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 47.

usaha mencapai tujuan pembelajaran, pengkoordinasian, pengarahan dan pemantauan. Evaluasi sebagai proses dilaksanakan untuk mengetahui ketercapaian tujuan yang telah direncanakan, faktor pendukung dan penghambatnya.¹²⁴

Ada 3 indikator dalam Pengelolaan Pembelajaran, yaitu:

1. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹²⁵ Perencanaan Pembelajaran merupakan tahap persiapan dimana sebelum guru membimbing siswa untuk belajar, ia harus mempersiapkan dahulu kompetensi, materi, strategi, dan evaluasi yang akan dilakukan dikelas atau diluar kelas.¹²⁶

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran adalah Menggerakkan (actuating) menurut Terry berarti merangsang anggota-anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemampuan yang baik.¹²⁷

Pelaksanaan pembelajaran juga merupakan proses berlangsungnya belajar mengajar di kelas yang merupakan inti dari kegiatan di sekolah. Jadi pelaksanaan pengajaran adalah interaksi guru dengan murid dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa dan untuk mencapai tujuan pengajaran. Fungsi pelaksanaan ini memuat kegiatan pengelolaan dan kepemimpinan pembelajaran yang dilakukan guru di kelas dan pengelolaan peserta didik. Selain itu juga memuat kegiatan pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala sekolah seperti pembagian pekerjaan ke dalam berbagai tugas khusus yang harus dilakukan guru, juga menyangkut fungsi-fungsi manajemen lainnya.

¹²⁴ *Ibid*

¹²⁵ Udin Syaefudin Sa'ud. Abin Syamsuddin Makmun, *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif* (Bandung: Rosda, 2014), 4.

¹²⁶ Rusman, *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme tenaga pendidik* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012), 5

¹²⁷ Sulistyorini. Muhammad Fathurrohman, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam*, (Teras: Yogyakarta, 2014) 139.

3. Pengawasan (Controlling)

Pengawasan merupakan langkah penentu terhadap apa yang harus dilaksanakan, sekaligus menilai dan memperbaiki, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana serta terwujudnya secara efektif dan efisien. Controlling merupakan suatu usaha untuk meneliti kegiatankegiatan yang telah dan akan dilaksanakan. Pengawasan juga merupakan suatu upaya penyesuaian antara rencana yang telah disusun dengan pelaksanaan atau hasil yang benar-benar dicapai.¹²⁸

Pengawasan dapat dilakukan secara vertikal dan horizontal yaitu atasan dapat melakukan kontrol terhadap bawahannya. Demikian pula, bawahan juga dapat melakukan upaya kritik kepada atasannya. Cara tersebut diistilahkan dengan sistem pengawasan melekat yang lebih menitikberatkan pada kesadaran dan keikhlasan dalam bekerja.¹²⁹

c. Melaksanakan Program Pengajaran

Program pengajaran merupakan jembatan yang menghubungkan materi berada dalam setiap tingkatan pendidikan dengan siswa sebagai obyek atau input pendidikan, tidak terkecuali Sekolah Dasar (SD). Program pengajaran kemudian diterjemahkan oleh guru dalam metode dan strategi pengajaran di kelas. Ini berlaku untuk semua mata pelajaran tidak terkecuali matematika. Dalam suasana belajar mengajar di lapangan pada lingkungan sekolah-sekolah sering kita jumpai beberapa masalah. Para siswa memiliki sejumlah pengetahuan yang pada umumnya diterima dari guru sebagai informasi, dan mereka tidak dibiasakan untuk mencoba menemukan sendiri pengetahuan tersebut sehingga menjadi tidak bermakna dan cepat terlupakan.¹³⁰

Perencanaan pengajaran merupakan suatu program bagaimana mengajarkan apa yang sudah dirumuskan dalam kurikulum. Berdasarkan Kurikulum Tahun 2013, proses pembelajaran menyentuh

¹²⁸ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep Strategi dan Aplikasi*, (Teras: Yogyakarta, 2009), 28-32

¹²⁹ U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 38.

¹³⁰ Setiatiningsih. dkk, "Penerapan Model PBL Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik", *Journal of Teacher Professional* Vol 3 No 3 (2021), 608

tiga ranah, yaitu sikap, pengetahuan, dan keterampilan dengan hasil belajar yang ingin dicapai adalah melahirkan peserta didik yang produktif, kreatif, inovatif, dan afektif melalui penguatan sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang terintegrasi.¹³¹

Abdul Latif menyebutkan pengajaran adalah pemikiran tentang penerapan prinsip-prinsip umum mengajar tersebut di dalam pelaksanaan tugas mengajar dalam suatu situasi interaksi pengajaran (interaksi tenaga pendidik-murid) tertentu yang khusus, baik yang berlangsung di dalam kelas maupun di luar kelas.¹³²

Perencanaan pengajaran tepat guna sebelum mengadakan kegiatan pembelajaran adalah meliputi; tujuan instruksional umum (TIU), tujuan instruksional khusus (TIK), materi pelajaran, metode, alat pelajaran, dan alat evaluasi. Jika perencanaan pengajaran tersebut dilakukan oleh para pendidik secara matang sebelum melibatkan diri dalam kegiatan pembelajaran, maka fungsi dan tujuan perencanaan akan tercapai sesuai harapan pendidik dan peserta didik. Perencanaan Pengajaran tepat guna merupakan salah satu konsep yang mesti dipersiapkan oleh setiap pendidik sebelum mengadakan proses belajar mengajar dengan peserta didik di kelas. Namun anehnya kebanyakan para pendidik dewasa ini tidak melaksanakan hal tersebut, mereka masuk kelas tanpa mempersiapkan perencanaan sama sekali, karena dianggap bahwa mengajar merupakan pekerjaan rutin yang setiap hari dikerjakan dengan karakter peserta didik yang setiap tahun sama, serta kurikulum dan bahan ajar yang sama pula. Dengan demikian, para pendidik tersebut mengajar sesuai yang mereka ingat, tanpa memperhatikan tingkat kompetensi peserta didik saat mereka akan memulai mengajar, karena tidak memiliki ukuran hasil evaluasi hari-hari sebelumnya, dan juga mengajar sesuai rasa ketenaga pendidikannya tanpa memperhatikan apa yang diperlukan peserta didik untuk dipelajari hari itu.¹³³

¹³¹Nasir A. Baki, *Metodologi Pembelajaran Agama Islam (Dilengkapi Pembahasan Kurikulum Tahun 2013)*, (Yogyakarta: Eja Publisher, 2014), 222

¹³² Abdul Latief, *Perencanaan Sistem Pengajaran Pendidikan Islam* (Bandung: PT. Pustaka Bani Quraisy, 2006), 6

¹³³ Siti Marwiyah. "Urgensi Perencanaan Pengajaran dalam Kegiatan Pembelajaran", *Jurnal Ulul Albab* Vol 13 No 1, (Makassar; Universitas Muslim Indonesia, 2011), 65

Adapun yang menjadi tujuan pengajaran secara umum adalah (1) supaya proses belajar mengajar dapat berjalan secara efektif dan efisien, (2) supaya tenaga pendidik atau calon tenaga pendidik dapat menjadi tenaga pendidik yang profesional khususnya dalam mendidik dan memberikan pengajaran kepada peserta didiknya, (3) agar di dalam proses belajar mengajar diperoleh hasil (output) yang baik, oleh karena itu, harus menggunakan cara yang baik pula.¹³⁴ Indikator dari melaksanakan program pengajaran ialah:

- 1) Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat
- 2) Mengatur ruangan belajar
- 3) Mengelola interaksi belajar mengajar

Terdapat dua poin yang penting diperhatikan dalam perencanaan pengajaran oleh setiap tenaga pendidik. Pertama, persiapan dalam merencanakan kegiatan pembelajaran. Kegiatan ini meliputi, mengenal kondisi yang mengitari peserta didik, memahami karakteristik peserta didik, memahami gaya belajar dan kemampuan peserta didik; serta memiliki kompetensi sebagai tenaga pendidik profesional. Kedua, kegiatan dalam perencanaan pengajaran, meliputi, mengembangkan silabus, dan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).¹³⁵

Implikasi kegiatan perencanaan pengajaran dalam kegiatan belajar berinteraksi dengan kegiatan bagaimana tenaga pendidik mengajar serta bagaimana peserta didik belajar. Kegiatan pengajaran ini merupakan suatu kegiatan yang disadari dan direncanakan. Suatu kegiatan yang direncanakan atau mengandung tiga unsur penting, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Demikian juga halnya dengan pengajaran. Setiap tenaga pendidik semestinya melakukan persiapan mengajar sebelum memasuki suatu proses pembelajaran. Tenaga pendidik yang memiliki perencanaan pengajaran dalam kegiatan pembelajaran dapat memberikan mencapai hasil maksimal

¹³⁴ Oemar Hamalik, *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 136

¹³⁵ Muhammad Qasim. Maskiah, "Perencanaan Pengajaran dalam Kegiatan Pembelajaran", *Jurnal Diskursus Islam* Vol 4 No 3 (2016), 491

menciptakan tujuan hidup berbangsa dan bernegar yakni mencerdaskan kehidupan bangsa.¹³⁶

Menurut Oemar Hamalik teknik perbaikan pengajaran dapat dilaksanakan dengan cara sebagai berikut:

1. Perbaikan hasil belajar, dengan memberikan pengajaran remedial, tutorial sistem, diskusi kelompok, latihan dan ulangan, pemberian tugas, review pengajaran, pengajaran individual dan sebagainya.
2. Bantuan kesulitan dan pemecahan masalah, dengan cara memberikan bimbingan dan layanan, baik perorangan maupun kelompok, pengajaran remedial, latihan memecahkan masalah dan sebagainya.
3. Perbaikan kualifikasi guru, dengan cara belajar mandiri, studi lanjutan, penataran, diskusi kelompok, supervise, pengembangan staf dan lain-lain.
4. Peningkatan efesiensi program pengajaran dengan cara pengkajian dan penyusunan rencana pengajaran lebih seksama dan lebih akurat, dan menilai setiap komponen dalam program tersebut secara spesifik.
5. Perbaikan kemampuan awal, dengan cara melakukan assesment secara lebih seksama terhadap komponen-komponen entry behavior pada siswa, mengembangkan kerjasama dengan rekan kerja dan sekolah-sekolah yang lebih rendah.¹³⁷

d. Menilai Hasil Proses Belajar Mengajar Yang Telah Dilaksanakan

Menurut Djemari Mardapi, penilaian hasil belajar merupakan proses mengumpulkan informasi untuk mengetahui pencapaian belajar peserta didik.¹³⁸ Nana Sujana mendefinisikan evaluasi sebagai proses untuk menentukan atau memberikan nilai kepada objek tertentu

¹³⁶ *Ibid*

¹³⁷ *Ibid*, Oemar Hamalik, *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 235- 236

¹³⁸ Djemari Mardapi, *Pengembangan sistem penilaian berbasis kompetensi*, (Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta, 2005), 75

berdasarkan suatu kriteria tertentu.¹³⁹ Menurut Oemar Hamalik, penilaian hasil belajar adalah suatu proses berkelanjutan tentang pengumpulan dan penafsiran informasi untuk menilai (assess), keputusan-keputusan yang dibuat dalam merancang suatu sistem pengajaran.¹⁴⁰

Suharsimi Arikunto dan Cipi Safrudin mengemukakan bahwa penilaian dilakukan bertujuan: 1) merangsang aktivitas siswa; 2) menemukan penyebab kemajuan atau kegagalan pembelajaran; 3) memberi bimbingan yang sesuai; 4) memberi laporan tentang kemajuan siswa kepada orangtua dan lembaga pendidikan terkait; dan 5) sebagai feed back. Sebuah program bukan hanya kegiatan tunggal, melainkan kegiatan yang berkesinambungan karena melaksanakan suatu kebijakan.¹⁴¹

Penilaian hasil belajar proses dan hasil belajar bertujuan untuk menentukan tingkat ketercapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, evaluasi proses pembelajaran bertujuan menilai keefektifan dan efisiensi kegiatan pembelajaran sebagai bahan untuk perbaikan dan penyempurnaan program pelaksanaannya.¹⁴²

Tujuan utama dilakukan penilaian hasil belajar adalah sebagai berikut, yaitu: a. Menyiapkan informasi untuk keperluan pengambilan keputusan dalam proses pembelajaran. b. Mengidentifikasi bagian yang belum dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan c. Mencari alternatif tindak lanjut diteruskan, diubah atau dihentikan.

Secara umum, dalam bidang pendidikan penilaian pembelajaran bertujuan untuk:

1. Memperoleh data pembuktian yang akan menjadi petunjuk sampai dimana tingkat kemampuan dan tingkat keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan-tujuan

¹³⁹ Nana Sujana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1990), 3

¹⁴⁰ Oemar Hamalik, *Rencana Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2002), 210.

¹⁴¹ Suharsimi Arikunto. Cipi Safruddin AJ, *Evaluasi Program Pendidikan; Panduan Teoritis Praktis Bagi Praktisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 3

¹⁴² Nana Sudjana . Ahmad Rivai, *Teknologi Pengajaran*, (Bandung: Sinar Baru, 1998), 142

kurikuler setelah menempuh proses pembelajaran dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2. Mengukur dan menilai sampai dimanakah efektifitas mengajar dan metode-metode mengajar yang telah diterapkan atau dilaksanakan oleh pendidik, serta kegiatan belajar yang dilaksanakan oleh siswa.

Tujuan dan kegunaan penilaian pendidikan mengarah pada perencanaan, pengelolaan, proses dan tindak lanjut pendidikan baik yang menyangkut perorangan, kelompok maupun kelembagaan. Menurut Thorndike dan Hagen tujuan dan kegunaan penilaian pendidikan dapat diarahkan kepada keputusan-keputusan yang menyangkut 1) pengajaran, 2) hasil belajar, 3) diagnosis dan usaha perbaikan, 4) penempatan, 5) seleksi, 6) bimbingan dan konseling, 7) kurikulum, dan 8) penilaian kelembagaan.¹⁴³ Maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan ialah:

1. Menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran
2. Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Ada empat tahap yang perlu dilakukan penilaian terhadap pelaksanaan pembelajaran, antara lain:

1. Tahap permulaan pembelajaran, yang meliputi aspek-aspek sebagai berikut: a) metode yang digunakan (ketepatan, sistematika), b) penyampaian materi pelajaran, c) kegiatan siswa, d) kegiatan guru, dan e) penggunaan unsur penunjang
2. Tahap inti pembelajaran, meliputi: a) metode yang digunakan (ketepatan, sistematika), b) materi yang disajikan, c) kegiatan siswa, d) kegiatan guru, dan e) penggunaan unsur penunjang.
3. Tahap akhir pembelajaran, meliputi: a) kesimpulan yang di buat mengenai materi, b) kegiatan siswa, c) kegiatan guru, dan d) prosedur/teknik penilaian.

¹⁴³ Aman, Evaluasi Pembelajaran Sejarah. Diktat. Jurusan Pendidikan Sejarah Fakultas Ilmu Sosial Dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2009

4. Tahap tindak lanjut, meliputi: a) kegiatan siswa, b) kegiatan guru, dan c) produk yang dihasilkan.¹⁴⁴

Dari beberapa macam pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat kemajuan siswa, memotivasi siswa agar lebih giat belajar dan memberikan umpan balik (feedback) kepada guru untuk memperbaiki proses belajar mengajar.

Kegiatan penilaian dan pengujian pendidikan merupakan salah satu mata rantai yang menyatu terjalin di dalam proses pembelajaran siswa. Saifudin Azwar berpendapat tes sebagai pengukur prestasi sebagaimana oleh namanya, tes prestasi belajar bertujuan untuk mengukur prestasi atau hasil yang telah dicapai oleh siswa dalam belajar.¹⁴⁵

Penilaian atau tes itu berfungsi juga untuk memperoleh umpan balik dan selanjutnya digunakan untuk memperbaiki proses belajar mengajar, maka penilaian itu disebut penilaian formatif. Tetapi jika penilaian itu berfungsi untuk mendapatkan informasi sampai mana prestasi atau penguasaan dan pencapaian belajar siswa yang selanjutnya diperuntukkan bagi penentuan lulus tidaknya seorang siswa maka penilaian itu disebut penilaian sumatif.¹⁴⁶

Jika dilihat dari segi alatnya, penilaian hasil belajar dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu tes dan non tes. Tes ada yang diberikan secara lisan (menuntut jawaban secara lisan) ini dapat dilakukan secara individu maupun kelompok, ada tes tulisan (menuntut jawaban dalam bentuk tulisan), tes ini ada yang disusun secara obyektif dan uraian dan tes tindakan (menuntut jawaban dalam bentuk perbuatan). Sedangkan non tes sebagai alat penilaiannya mencakup observasi, kuesioner, wawancara, skala sosiometri, studi kasus.¹⁴⁷

¹⁴⁴ Kunandar, *Guru Profesional (Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru)*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2007), 393-394

¹⁴⁵ Saifuddin Azwar, *Tes Prestasi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 8

¹⁴⁶ *Ibid*, 11-12

¹⁴⁷ Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 5

e. Menguasai Landasan Pendidikan

Landasan pendidikan adalah dasar berpijak dan arah bagi pendidikan sebagai wahana pengembangan manusia dan masyarakat.¹⁴⁸ Walaupun pendidikan itu universal, maupun bagi suatu masyarakat pendidikan akan diselenggarakan filsafat atau pandangan hidup serta berlangsung dalam latar belakang sosial budaya pada masyarakat tersebut. Menurut sifat wujudnya landasan dibedakan menjadi dua jenis yaitu: Landasan yang bersifat material, contoh: Landasan Pacu pesawat terbang, landasan pondasi. Landasan yang bersifat konseptual, contoh: Dasar Negara Pancasila dari UUD 1945, landasan teoritis, landasan pendidikan¹⁴⁹.

Landasan pendidikan berfungsi sebagai titik tolak, atau acuan bagi para pendidik (guru) dalam rangka melaksanakan praktek pendidikan atau studi pendidikan. Selain itu landasan pendidikan memiliki kegunaan untuk menghindari terjadinya berbagai kesalahan, baik dalam rangka praktek maupun dalam memahami dan membangun wawasan kependidikan¹⁵⁰.

Menguasai landasan pendidikan, yaitu mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dan masyarakat, serta mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan.

Konsep dasar landasan pendidikan mengacu pada prinsip-prinsip, nilai-nilai, dan pandangan filosofis yang menjadi pijakan dalam mendesain dan melaksanakan sistem pendidikan. Berikut adalah beberapa konsep dasar landasan pendidikan yang umumnya diakui:

1. Kesenjangan dan Keadilan

Prinsip ini menekankan bahwa setiap individu berhak mendapatkan kesempatan pendidikan yang setara dan adil, tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, agama, atau latar belakang sosial-ekonomi.

2. Aksesibilitas

¹⁴⁸ Sulityono, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2011),

¹⁴⁹ Nurhuda, *Landasan Pendidikan*, (Malang: Ahlimedia Press, 2022), 68

¹⁵⁰ *Ibid*, 69

Konsep ini berarti bahwa pendidikan harus tersedia dan dapat dijangkau oleh semua lapisan masyarakat, termasuk mereka yang berada di daerah terpencil atau dengan keterbatasan fisik atau mental.

3. Relevansi

Pendidikan harus relevan dengan kebutuhan dan tuntutan zaman. Kurikulum dan metode pengajaran harus menggambarkan dunia nyata dan mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan masa depan.

4. Pembangunan Karakter

Selain pengetahuan akademik, pendidikan juga harus berfokus pada pembangunan karakter yang kuat, termasuk nilai-nilai moral, etika, kepemimpinan, tanggung jawab sosial, dan keterampilan hidup.¹⁵¹

Konsep-konsep dasar ini menjadi landasan untuk merancang sistem pendidikan yang berorientasi pada kepentingan individu, masyarakat, dan pembangunan secara menyeluruh.

Fungsi landasan pendidikan mencakup beberapa aspek penting yang berkaitan dengan peran dan manfaatnya dalam sistem pendidikan. Berikut adalah beberapa fungsi landasan pendidikan:

1. Memberikan Pemahaman dan Arah

Landasan pendidikan memberikan pemahaman yang jelas tentang tujuan, nilai-nilai, dan prinsip-prinsip yang mendasari pendidikan. Hal ini membantu dalam menentukan arah dan fokus dalam merancang kurikulum, metode pengajaran, dan kegiatan pendidikan secara keseluruhan.

2. Menjadi Acuan dalam Pengembangan Kurikulum

Landasan pendidikan menjadi acuan dalam merancang dan mengembangkan kurikulum. Prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang terdapat dalam landasan pendidikan membantu menentukan konten pembelajaran, metode pengajaran, dan penilaian yang sesuai dengan tujuan pendidikan.

3. Membentuk Identitas dan Karakter

Landasan pendidikan berperan dalam membentuk identitas dan karakter individu. Nilai-nilai yang terkandung dalam landasan

¹⁵¹ Jakub saddam,dkk, Landasan Pendidikan, (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), 2-5

pendidikan, seperti etika, moralitas, kepemimpinan, dan tanggung jawab, membantu membentuk kepribadian dan sikap positif siswa.

4. Menyediakan Kerangka Etika

Landasan pendidikan menawarkan kerangka etika yang menjadi panduan dalam perilaku dan interaksi dalam konteks pendidikan. Ini mencakup nilai-nilai seperti kesetaraan, keadilan, saling menghormati, dan toleransi yang harus dipraktikkan oleh semua peserta pendidikan.

5. Membantu Pengambilan Keputusan

Landasan pendidikan memberikan dasar yang kuat dalam pengambilan keputusan terkait dengan kebijakan pendidikan, pengembangan kurikulum, pemilihan metode pengajaran, dan evaluasi pendidikan. Dengan mempertimbangkan prinsip dan nilai-nilai landasan pendidikan, keputusan dapat diambil secara lebih rasional dan sesuai dengan tujuan pendidikan.

6. Mendorong Penelitian dan Pengembangan Pendidikan

Landasan pendidikan menyediakan landasan untuk penelitian dan pengembangan pendidikan. Para akademisi dan peneliti dapat menggunakan landasan pendidikan sebagai dasar untuk mengembangkan teori, model, dan praktik pendidikan yang lebih baik.

Dengan demikian, fungsi landasan pendidikan mencakup memberikan pemahaman dan arah, menjadi acuan dalam pengembangan kurikulum, membentuk identitas dan karakter, menyediakan kerangka etika, membantu pengambilan keputusan, serta mendorong penelitian dan pengembangan pendidikan. Semua ini bertujuan untuk mencapai pendidikan yang bermakna, relevan, dan bermanfaat bagi perkembangan individu dan masyarakat secara keseluruhan.¹⁵²

¹⁵² *Ibid*, 5-7

DAFTAR RUJUKAN

- Abbas Hamami M, *Epistemologi Bagian I Teori Pengetahuan Diktat* (Yogyakarta: Fakultas Filsafat UGM).
- Abdul Latief, *Perencanaan Sistem Pengajaran Pendidikan Islam* (Bandung: PT. Pustaka Bani Quraisy, 2006).
- Abdullah Idi, *Sosiologi Pendidikan: Individu, Masyarakat, dan Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011).
- Ahmad Fauzi, *Manajemen Pembelajaran* (Yogyakarta: Deepublish, 2014).
- Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015).
- Alifa Audy Angelya, dkk., “Pengorganisasian dalam Manajemen Pendidikan”, *Jurnal Jurima*, Vol 2 No 3, (2022).
- Al-Qur’an dan Terjemahan Surat An-Nisa Ayat 58.
- Aman, *Evaluasi Pembelajaran Sejarah*. Diktat. Jurusan Pendidikan Sejarah Fakultas Ilmu Sosial Dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2009.
- Andri. Endang, “*Pengantar Manajemen*”, (Yogyakarta: Mediaterra, 2015).
- Aswaruddin, “Manajemen Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kompetensi Guru”, *Jurnal ITTIHAD*, Vol 1 No 1 (2017).
- B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta:PT Rineka Cipta,2009).
- Basrowi, Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008).
- Binti Maunah, *Landasan Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009).
- Buchari Alma, *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009),
- Burhanuddin Salam, *Pengantar Filsafat* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000).
- Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung: Refika Aditama, 2012).
- Darsini. Fahrurrozi. Eko Agus Cahyono, “Pengetahuan”, *Jurnal STIK Jombang*, Vol 12 No 1, (2019).

- Depag RI 2003, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Jakarta:Perca.
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: CV Darus Sunnah, 2007).
- _____, Al-Qur'an Adz-Dzariyat ayat 56.
- _____, Al-Qur'an Surah An-Najm ayat 39, Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah/Penafsir Al Qur'an dan Terjemahnya, CV Diponegoro: Bandung, 2000.
- Departemen Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru Dan Dosen (Jakarta: Depdiknas).
- Devi Wahyu Ertati. Muhammad Irfan Aziz. Azhar Haq, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI ATTARAQQIE MALANG", *Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* Vol 1 No 3 (2019).
- Diah Ayu Rahmawati, "Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N Muhammadiyah Sukrame Bandar Lampung" (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2020).
- Djemari Mardapi, *Pengembangan sistem penilaian berbasis kompetensi*, (Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta, 2005).
- E, Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Anggota IKAPI, 2011).
- _____, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011).
- Engkoswara,dkk., *"Administrasi Pendidikan"*, (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Fathul Maujud. "Implementasi Fungsi-fungsi Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal Penelitian Keislaman*, Vol 14 No 1, (2018).
- George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006).
- Hani Handoko, *"Manajemen"*, (Yogyakarta: BBFE, 2003).
- Harun Anas, "Pengembangan Tenaga Kependidikan", *Jurnal Islamika* Vol. 13 No (2013).

- Heru Juabdin Sada, "Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an," *Jurnal Pendidikan Islam* volume 6 (2015).
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009).
- Huda Anggi Pratama, "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs 1 Bandar Lampung" (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2020).
- Husain Usman, "*Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan, Edisi 3*",(Jakarta: Bumi Aksara, 2009).
- _____, "*Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan, Edisi 3*",(Jakarta: Bumi Aksara, 2009).
- Ichwan Al Faridsi, "Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di MTs N 2 Bandar Lampung" (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2021).
- Istikomah. "Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 7 No 2, (2018).
- J. Moleong Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016).
- Jakub saddam,dkk, *Landasan Pendidikan*, (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).
- Jasmani. Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Trobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013)
- Jujun S Suriasumantri, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer* (Jakarta: Sinar Harapan, 2010), 46-49.
- Karyoto, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta:C.V ANDI, 2016)
- Khruddin. Baiq Hannah, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah As-Sholihiyah" *Jurnal Manajemen dan Budaya*, Vol 1 No 2, (2021).
- Kunandar, *Guru Profesional (Implementasi Kuikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru)*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2007).
- Lubis Novia A.S, "Manajemen Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Educandu M*, Vol 10 No. (2017).

- M. Lutfi. Hambali. “Manajemen Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Daya Saing”, *Jurnal JMIE*, Vol 02 No 01, (2017).
- Maisura, “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Guru di MTs N Kapuas Timur Kabupaten Kapuas” *Jurnal ilmu administrasi dan manajemen*, Vol 2 No 3, (2018).
- Manda, “Fungsi Pengorganisasian dan Evaluasi Peserta Didik”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 1 No 1 (2016).
- Mardia Hayati. Nurhasnawati, *Desain Pembelajaran*, (Pekanbaru: CV Mutiara pesisir sumatra, 2014).
- Marno. Triyono Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008).
- _____, “*Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*”, (Bandung: Refika Aditama, 2008).
- Moh Hafid Ridho, *Kompetensi Profesional Guru Mata Pelajaran Fiqih di Kelas VII MTs Darul Hikmah Tawang Sari*, (Tulungagung, Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016).
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).
- Muannif Ridwan. Ahmad Syukri. Badarussyamsi, “Studi Analisis Tentang Makna Pengetahuan dan Ilmu Pengetahuan serta Jenis dan Sumbernya”, *Jurnal Geuthee: Penelitian Multidisiplin*, Vol 4 No 1.
- Muhammad Ali, *Guru dalam proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Bru Algensindo, 2004).
- Muhammad Qasim. Maskiah, “Perencanaan Pengajaran dalam Kegiatan Pembelajaran”, *Jurnal Diskursus Islam*, Vol 4 No 3 (2016).
- Muhammad Syukran, dkk., “Konsep Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perwujudan Kepentingan Manusia”, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Vol 9 No 1, (2022).
- Mulyono. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008).

- Munir. Wahyu Ilaihi, *“Manajemen Dakwah”*, (Jakarta: Kencana Prenda Media Group, 2009).
- Nana Sudjana . Ahmad Rivai, *Teknologi Pengajaran*, (Bandung: Sinar Baru, 1998).
- _____, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010).
- Nanang Fattah, *“Landasan Manajemen Pendidikan”*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006).
- Nasir A. Baki, *Metodologi Pembelajaran Agama Islam (Dilengkapi Pembahasan Kurikulum Tahun 2013)*, (Yogyakarta: Eja Pubisher, 2014).
- Nofia Sherli. Silvia Marlina, “Pengaruh Kompetisi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Pendidikan Di Sumatera Barat”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, No. 04 (2022).
- Nurhidayah Muchtar, “Peranan Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, *Jurnal Tarbawi*, Vol 2 No 1.
- Nurhuda, *Landasan Pendidikan*, (Malang: Ahlimedia Press, 2022).
- Nurkholis, “Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi,” *Jurnal Kependidikan*, Vol o1 No 02 (2019).
- Nurtanio Agus Purwanto, *“Kepemimpinan Pendidikan (Kepala Sekolah Sebagai Manager Dan Leader)”*, (Yogyakarta: Interclude, 2019).
- Nusa Putra, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012).
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).
- _____, *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Berdasarkan Pendekatan Sistem*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003).
- _____, *Rencana Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2002).
- Retno Indayati, *Psikologi Pendidikan*, (Tulungagung: Alfabeta, 2008).
- Rizky Kawasari, *Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif* (Sorong: STAIN, 2015).

- Rusman, *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme tenaga pendidik* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012).
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013).
- Rusmini, “*Dasar dan Jenis Ilmu Pengetahuan*”, *Jurnal* Vol 5, (2014).
- S. Nasution, *Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014).
- Saeful Pupu Rahmat, “*Penelitian Kualitatif*”, *Jurnal EQUALIBRIUM*, Vol 05 No 09.
- Saifuddin Azwar, *Tes Prestasi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004).
- Sakiman, “*Pengembangan Profesionalisma Guru Melalui Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah*”, *Jurnal El-Hamra*, Vol 05 No 02, (2010).
- Setiatiningsih. dkk, “*Penerapan Model PBL Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik*”, *Journal of Teacher Professional*, Vol 3 No 3 (2021).
- Sidi Gazalba, *Sistematika Filsafat* (Jakarta: Bulan Bintang, 1992).
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).
- Siti Marwiyah. “*Urgensi Perencanaan Pengajaran dalam Kegiatan Pembelajaran*”, *Jurnal Ulul Albab*, Vol 13 No 1, (Makassar; Universitas Muslim Indonesia, 2011).
- Sofan Amri, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar dan Menengah: Dalam Teori, Konsep, dan Analisis*, (Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2013).
- Sri Purwanti Nasution, “*Peran Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*”, *Jurnal IAIN Raden Intan Lampung*.
- Sudiarto, "Manajemen Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri Satap Tira", *Jurnal Pendais*, Vol. 2 NO. (2020).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretatif, interaktif dan konstruktif, Cetakan ke-3* (Bandung: Alfabeta, 2017).
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta).

- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D., Cetakan ke-24* (Bandung: Alfabeta. 2016).
- _____, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2008).
- _____, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2015).
- Suharsimi Arikunto. Cepi Safruddin AJ, *Evaluasi Program Pendidikan; Panduan Teoritis Praktis Bagi Praktisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004).
- Sukarna, "*Dasar-dasar Manajemen*", (Jakarta: Mandar Maju, 2011).
- Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep Strategi dan Aplikasi*, (Teras: Yogyakarta, 2009).
- _____, Muhammad Fathurrohman, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam*, (Teras: Yogyakarta, 2014).
- Sulityono, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2011).
- Syafaruddin, "*Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*" (Jakarta: Ciputat Press, 2005).
- Syafrida, "Kepemimpinan Kepala Sekolah", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 9 No. (2015).
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Syaron Brigitte Lantaeda. Florence Daicy j Lengkong. Joorie M Ruru. "Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomoho", *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 04 No (2004).
- Syifa Fauziyah, "*Peran kepala madrasah sebagai leader di MIN 10 Bandar Lampung*" (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2020).
- Tika. Sayan Suryana, "*Implementasi Fungsi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*", *Jurnal al-Fikrah*, Vol 8 No 2 (2020).
- U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012).

- Udin Syaefudin Sa'ud. Abin Syamsuddin Makmun, *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif* (Bandung: Rosda, 2014).
- _____, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011).
- Welhendri Azwar. Muliono, *Filsafat Ilmu* (Jakarta: KENCANA, 2019).
- Yusnidar, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh", *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol XIV No (2014).