

**STRATEGI KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU
MELALUI PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB)
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 GRESIK**

SKRIPSI

Oleh :

ILFI NURIL AINIYAH

D73219051



Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. H. MUHAMMAD THOHIR S.Ag, M.Pd.
NIP. 197407251998031001

Dosen Pembimbing II

Dr. Sahudi S.Pd.I, M.H.I, M.Pd.
NIP. 197704122009121001

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

NAMA : ILFI NURIL AINIYAH

NIM : D73219051

JUDUL : STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU MELALUI
PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN
(PKB) DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 GRESIK

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya. 09 Juni 2023


Ilfi Nuril Ainiyah
NIM. D73219051

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh :

NAMA : ILFI NURIL AINIYAH

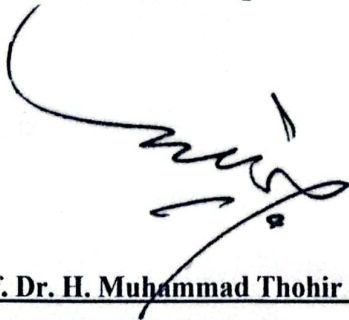
NIM : D73219051

JUDUL : STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU MELALUI
PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN
(PKB) DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 GRESIK

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 07 Juni 2023

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Muhammad Thohir S.Ag, M.Pd.

NIP. 197407251998031001

Pembimbing II



Dr. Sahudi, S.Pd.I, M.H.I, M.Pd.

NIP. 197704122009121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Ilfi Nuril Ainayah ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 07 Juli 2023

Mengesahkan,

Dekan,



Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag, M.Pd.
NIP. 197407251998031001

Penguji I,

Dr. H. Muh. Khoirul Rifa'i, M.Pd.I.
NIP. 198207122015301001

Penguji II,

Nur Fitriatin, S.Ag, M.Ed.
NIP. 196701121997032001

Penguji III,

Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag, M.Pd.
NIP. 197407251998031001

Penguji IV,

Dr. Sahudi, S.Pd.I, M.H.I, M.Pd.
NIP. 197612252005011008



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ILFI NURIL AINIYAH
NIM : D73219051
Fakultas/Jurusan : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
E-mail address : ilfi.ainiyah@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI
GURU MELALUI PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB)
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 GRESIK**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 09 Juni 2023

Penulis

(ILFI NURIL AINIYAH)

ABSTRAK

Iffi Nuril Ainiyah (D73219051), 2023, Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, Dosen Pembimbing I Prof. Dr. H. Muhammad Thohir S.Ag., M.Pd., Dosen Pembimbing II Dr. Sahudi, S.Pd.I, M.H.I., M.Pd.

Penelitian ini berjudul Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, Penelitian ini bertujuan untuk menjawab fokus penelitian mengenai (1) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik (2) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan di madrasah aliyah negeri 1 gresik (3) Faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik. Jenis penelitian ini deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ini yaitu kepala madrasah, waka kurikulum dan GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan). Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti menggunakan model interaktif miles huberman dalam melakukan analisis dan interpretasi data serta menggunakan teknik triangulasi dalam menguji keabsahan data penelitian. Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik adalah memberikan pengarahan kepada staf dan guru yang dilakukan secara rutin melalui rapat tiap minggu dan juga tiap bulan. Pengarahan yang disampaikan oleh kepala madrasah berupa pengembangan keprofesian guru. Melalui program pengembangan keprofesian berkelanjutan kepala madrasah mendorong seluruh guru untuk meningkatkan kompetensinya melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Strategi kepala madrasah lainnya yaitu menempatkan guru sesuai dengan kualifikasinya berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya, memberi dorongan dan motivasi serta adanya pemberian reward kepada guru. Adapun faktor pendukung yaitu adanya dana, support dan dukungan dari madrasah, interaksi yang baik antara pemimpin dengan komponen madrasah. Faktor penghambat adalah kurangnya kesadaran diri, faktor usia, keterbatasan waktu, dan lemahnya dalam bidang ilmu teknologi.

Kata kunci: Strategi kepala madrasah, kompetensi guru, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
E. Definisi Konseptual	13
F. Keaslian Penelitian	15
G. Sistematika Pembahasan	19
BAB II	21
KAJIAN PUSTAKA	21
A. Strategi Kepala Madrasah	21
1. Pengertian Strategi Kepala Madrasah	21
2. Tujuan Strategi	24
3. Tahapan-tahapan strategi	25
4. Kompetensi Kepala Madrasah	27
5. Peran dan Fungsi Kepala Madrasah	29
B. Kompetensi Guru	35
1. Pengertian Kompetensi Guru	35
2. Jenis-jenis Kompetensi Guru	36
C. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)	41

1. Pengertian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)	41
2. Tujuan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)	44
3. Komponen Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)	45
BAB III	52
METODE PENELITIAN	52
A. Jenis Penelitian	52
B. Kehadiran Peneliti	53
C. Lokasi Penelitian	53
D. Sumber Data dan Informan Penelitian	54
E. Teknik Pengumpulan Data	56
F. Teknik Analisa Data	59
G. Keabsahan Data	63
H. Pedoman Penelitian	65
BAB IV	70
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	70
1. Profil Madrasah	70
a. Identitas Madrasah	70
b. Sejarah Berdirinya Madrasah	71
c. Visi dan Misi Madrasah	71
2. Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan	72
3. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik	73
4. Sarana dan Prasarana Madrasah	73
5. Data prestasi madrasah	74
6. Deskripsi Informan	74
B. Temuan Penelitian	76
1. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik	76
2. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.	80
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik	90
C. Analisis Temuan Penelitian	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kepala madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan dalam hal ini memiliki peran yang sangat penting dalam membantu madrasah mewujudkan visi dan misi serta tujuannya yang telah ditetapkan melalui berbagai program yang terencana dengan baik. Kebijakan dan kemampuan kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Kepala madrasah wajib bisa menguasai dan menjalankan tanggung jawabnya menjadi pengelola pendidikan.¹ Kepala madrasah adalah orang yang memiliki strategi yang sangat penting dalam pengembangan kualitas para guru. Faktor fundamental yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga pendidikan adalah peningkatan kompetensi guru. Kepala madrasah harus memiliki kapasitas sebagai pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan, juga memotivasi bagi pendidik.²

Sesuai dalam Permendiknas Republik Indonesia No 13 tahun 2007 mengenai standar kepala madrasah. Menetapkan bahwa, kepala madrasah harus mempunyai kompetensi manajerial, kepribadian, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Berdasarkan peraturan menteri tersebut, Kepala madrasah diharapkan bisa menciptakan kepemimpinan di dalam proses pendidikan madrasah.³

Kepala madrasah yang baik merupakan kepala madrasah yang mempunyai strategi dalam mewujudkan cita-cita memajukan madrasah. Ketika pemimpin

¹ Yusnidar, "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN Model Banda Aceh," *Jurnal Ilmiah Didaktika* 14, no. 2 (2014): 320–349.

² Murni Yanto and Irwan Fathurrochman, "Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 7, no. 3 (2019): 123–130.

³ Permendiknas No. 13 Tahun 2007, *Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.*, n.d.

berniat memajukan madrasah, strategi merupakan langkah awal dan sangat penting, tanpa adanya strategi program-program madrasah tidak akan berjalan. Dalam hal ini kepemimpinan bukan hanya mengandalkan kemampuan pemimpin (kepala madrasah) namun juga strategi pemimpin (kepala madrasah).⁴

Oleh sebab itu lembaga pendidikan madrasah apabila ingin pengelolaan program-program berjalan dengan baik, maka kepala madrasah harus memiliki strategi pada pengelolaan program-program yang dibuat. Menurut Stephanie K. Marrus yang menyatakan bahwa strategi merupakan proses penentuan planning para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya dalam mencapai tujuan tersebut.⁵ Sedangkan menurut teori J. David Hunger adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja lembaga/perusahaan dalam jangka panjang.⁶ Strategi kepala madrasah adalah rangkaian berdasarkan planning menjadi target kebijakan atau tujuan yang ditetapkan oleh seseorang kepala madrasah pada pembelajaran yang sesuai dengan kondisi yang ada sehingga mampu untuk mewujudkan peningkatan mutu pendidikan.⁷

Strategi menurut Warni Tune Sumar menyatakan tentang penerapan strategi pemimpin merupakan sarana untuk mencapai output ahir dengan merumuskan kebijakan dan teknik tertentu sebagai langkah dalam mencapai tujuan dan sasaran serta memastikan implementasi dari strategi tersebut sehingga dapat mencapai

⁴ Sakdiyah Ibrahim Muhammad Hadi, Djailani AR, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Min Buengcala Kecamatan Kuta Baro Kab Aceh Besar," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4, no. 2 (2014): 40–48.

⁵ H. Abd. Rahman Rahim dan Enny Radjab, *Manajemen Strategi*, 1st ed. (Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017).

⁶ Mohamad Abduh, "Manajemen Peningkatan Mutu Melalui Pemberdayaan Kinerja Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah", *Sintesa: Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 14, No. 2: (2019), 64.

⁷ Muslihat, *Kepala Madrasah Pada PKKM (Penilaian Kinerja Kepala Madrasah)* (Sleman: Penerbit PT Deepublish, 2020).

tujuan.⁸ Strategi kepemimpinan kepala madrasah berperan penting dalam penguatan manajemen pendidikan, dengan adanya penguatan manajemen pendidikan melalui evaluasi diri madrasah, kepala madrasah dapat mengetahui sejauh mana program-program yang telah dijalankan serta kekuatan dan kelemahan dari madrasah yang dipimpinnya, Salah satu upaya kepala madrasah dalam memajukan madrasah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru⁹ Dari paparan di atas, menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki tanggung jawab yang besar untuk mengatur, mengembangkan, melaksanakan, dan mengelola madrasah dan sumber dayanya. Kepala madrasah diharapkan mampu memanfaatkan sumber daya madrasah dengan semaksimal mungkin karena kepala madrasah sebagai leader mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi guru.

Salah satu sumber daya di madrasah yang berpotensi untuk dikembangkan adalah guru. Guru berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan, yaitu mencetak manusia yang cerdas dan berdaya saing serta memegang peranan penting sebagai tenaga profesional. Profesi guru perlu berkembang menjadi profesi yang bermartabat.¹⁰ Guru adalah pendidik yang harus mampu memimpin dan menginspirasi siswa dalam kegiatan belajar mengajar di madrasah. Guru yang memenuhi empat syarat kompetensi utama pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial adalah mereka yang dapat dikatakan telah memenuhi kriteria profesional.¹¹

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan merupakan salah satu cara untuk mengakui guru sebagai tenaga

⁸ Warni Tune Sumar, *Strategi Pemimpin Dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Budaya Kearifan Lokal Berlandaskan Pendidikan Karakter*, 1st ed. (Yogyakarta: Deepublish, 2018).

⁹ Sonedi, Tutut Sholihah, and Dihasbi, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru The Role of Principal Leadership in Improving Teacher Performance," *Jurnal Anterior* 18, no. 1 (2018): 13–22.

¹⁰ Maulana Akbar Sanjani, "Tugas Dan Peranan Guru Dalam Proses Peningkatan Belajar Mengajar," *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan* 6, no. 1 (2020): 35–42.

¹¹ Annisa Alfath, Fara Nur Azizah, and Dede Indra Setiabudi, "Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Menyongsong Kurikulum Merdeka Belajar," *Jurnal Shoshumdik* 1, no. 2 (2022): 42–50.

profesional. Aturan pemerintah ini diperlukan untuk membantu guru secara teratur atau terus menerus meningkatkan kompetensinya. Untuk memenuhi tuntutan pada masa depan yang terkait dengan profesi guru sebagai tenaga profesional, Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) diharapkan bisa mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Program PKB merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan guru. Sehubungan dengan itu, dari keempat kompetensi guru tersebut dimaksudkan untuk dikembangkan agar dapat memenuhi kebutuhan dan aspirasi guru dengan sebaik-baiknya sesuai dengan profesinya.¹²

Kondisi Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik menunjukkan bahwa terdapat banyak guru yang memiliki kompetensi yang bagus untuk dikembangkan. Melihat dari jumlah prestasi yang diperoleh oleh guru MAN 1 Gresik diantaranya yaitu meraih penghargaan sebagai GTK madrasah inspiratif tingkat nasional. Keberhasilan tersebut melengkapi keberhasilan GTK yang lainnya yang berhasil meraih predikat GTK madrasah inspiratif pada kategori laboran. Salah satu prestasi yang diraih oleh guru MAN 1 Gresik bisa membuat suatu kebanggaan bagi madrasah tersebut.¹³

Salah satu strategi dalam mengembangkan kompetensi tersebut yaitu dilakukan melalui PKB guru dengan tiga komponen antara lain pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.¹⁴ Jika program peningkatan karir guru ini dilaksanakan secara utuh dan konsisten maka akan menghasilkan guru yang professional untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, semakin tinggi kualitas

¹² Kurnia Puspita Sari, Sufyarma Marsidin, and Ahmad Sabandi, "Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 2, no. 2 (2020): 113–120.

¹³ Wawancara dengan ibu Ervin Zuroidah selaku guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹⁴ Woro wati Erisona mei sandi, Indra prasetyo, "Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Upaya Mengembangkan Guru Sekolah Luar Biasa Tnas Mulya Surabaya," *Jurnal Manejerial Bisnis* 6, no. 1 (2022): 11–21.

pembelajaran, maka prestasi peserta didik juga akan meningkat. Pada observasi awal menunjukkan bahwa guru-guru yang ada di madrasah tersebut kurang lebih sudah menerapkan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang telah melakukan pengembangan diri dan beberapa guru yang sudah melaksanakan publikasi ilmiah dan karya inovatif.¹⁵

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan pada prinsipnya mencakup perencanaan, penerapan, penilaian, dan refleksi pada kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas guru dalam hal pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan dengan demikian pendidik memperoleh kemajuan dalam karirnya. Untuk meningkatkan kompetensi guru secara bertahap dan berkesinambungan sesuai kebutuhan merupakan tujuan dari pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Pedoman PKB mengartikan Pengembangan keprofesian guru adalah alat utama pembelajaran berkelanjutan guru dengan tujuan membawa perubahan dan keberhasilan peserta didik.¹⁶ Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan salah satu bentuk pembelajaran terus menerus bagi para pendidik yang mana merupakan alat utama dalam upaya mencapai perubahan yang diinginkan yang berkaitan dengan prestasi belajar siswa.¹⁷

Profil kinerja guru digunakan sebagai landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang disusun berdasar hasil ujian kualifikasi guru serta evaluasi kinerja. Bagi guru yang telah memenuhi standar kualifikasi, program pengembangan keprofesian berkelanjutan dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme guna memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang dalam

¹⁵ Wawancara dengan bapak Muhari, selaku kepala madrasah aliyah negeri 1 gresik.

¹⁶ Kementerian Pendidikan Nasional, (*Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*), 2010.

¹⁷ Uswatun Hasanah, *Implementasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*, 1st ed. (Pekalongan : NEM, 2022).

melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kebutuhan sekolah yang diberikan. Guru harus mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang diupayakan untuk memenuhi tujuan tersebut apabila hasil penilaiannya masih di bawah standar. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi guru masih sangat dibutuhkan.¹⁸

Terdapat beberapa penelitian terkait strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) antara lain: (1) Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Mengimplemantasikan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Era Digital di MAN 2 Kota Malang. Penelitian ini menjelaskan seiring berkembangnya zaman maka guru dituntut untuk mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan informasi dan juga mengembangkan kompetensinya, memenuhi standar dalam administrasi pembelajaran seperti pembuatan rencana pembelajaran (RPP), pemahaman indikator pembelajaran, serta pemahaman secara utuh terhadap silabus. Kemudian visi dan misi madrasah dimana perencanaan program PKB merupakan salah satu upaya dalam mengembangkan SDM guru yang tertuang dalam misi dan tujuan madrasah. kemudian peranan kepala madrasah dalam melaksanakan program PKB bagi guru diantaranya menugaskan dan menempatkan guru sesuai kualifikasi akademik yang dimilikinya, merumuskan standar tenaga pendidik yang meliputi kuantitas dan kualitas dalam pelaksanaan kurikulum, kemudian kepala madrasah juga mensosialisasikan dan memotivasi guru untuk mengikuti program PKB, hasil dari pelaksanaan program PKB diantaranya yaitu meningkatnya kompetensi guru tersebut yang meliputi metode mengajar yang baik, pelaksanaan refleksi di akhir pembelajaran, peningkatan penyampaian materi,

¹⁸ Agus Wahyudi et al., "Analisis Problematika Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)," *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 1 (2022): 1663–1671.

pemahaman siswa pada materi pembelajaran yang baik.¹⁹ (2) Sistem Informasi Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (SIM PKB) dalam Pengembangan Keprofesian Guru di SMP Nurul Islam Lumajang dan SMP Al Maliki Lumajang. Penelitian ini dengan melaksanakan pelatihan-pelatihan, mengikuti MGMP, dan juga sudah memenuhi indicator pengembangan profesi yang meliputi mengikuti Informasi pengembangan IPTEK yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah, seperti membuat google classroom workspace, membuat alat peraga atau media seperti membuat alat peraga IPA, mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum dengan melakukan pelatihan dan MGMP. Sistem Informasi Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (SIM PKB) memberikan dampak memiliki guru-guru yang kompeten, guru aktif mengikuti pelatihan, memudahkan pendataan pengembangan keprofesian guru menjadi efektif dan efisien hanya dengan melewati SIM PKB, dengan ID atau akun yang dimiliki semua guru. SIM PKB sangat erat berkaitan dengan pengembangan keprofesian guru karena sumber informasi berkaitan dengan guru melalui SIM PKB. Informasi tersebut bisa di terima langsung oleh guru tanpa memandang jarak, lokasi, dan tempat. Adapun perbedaan antara SMP Nurul Islam Lumajang dan SMP Al Maliki Lumajang adalah mengenai factor pendukung dalam penggunaan SIM PKB.²⁰ (3) Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di SMPIT Al-Asror Tulungagung. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa perencanaan peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui program PKB diawali dengan menganalisis

¹⁹ Zidny Nur Rohmawati, “ Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengimplementasikan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guru Era Digital di MAN 2 Malang Tahun 2022” (Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022).

²⁰ Dwi khismailah, “Sistem Informasi Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (SIM PKB) Dalam Pengembangan Keprofesian Guru di SMP Nurul Islam Lumajang dan SMP Al Maliki Lumajang Tahun 2022” (Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2022).

kebutuhan tenaga pendidik melalui PKG (Penilaian Kinerja Guru) sesuai dengan dasar yang digunakan yaitu visi, misi, dan tujuan dari SMPIT Al-Asror. Selanjutnya, dilakukan sosialisasi untuk membuat susunan perencanaan sebelum pelaksanaan kegiatan PKB, seperti pembuatan jadwal pelaksanaan PKB yang diikuti oleh semua tenaga kependidikan sekolah dengan musyawarah bersama. Manfaat yang dapat diambil dalam kegiatan ini yaitu agar semua tenaga pendidik memahami keseluruhan dari perencanaan kegiatan PKB sampai pelaksanaan kegiatan PKB sehingga mampu meningkatkan kompetensinya dan peran dari kepala sekolah sebagai motivator dan fasilitator pada kegiatan PKB ini sangat membantu peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Pelaksanaan program PKB untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik ada dua macam kegiatan PKB pengembangan diri, yaitu kegiatan pelatihan tahsinul qiroah dengan tujuan meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam hal membaca bacaan arab, seperti ayat Al-Qur'an, bacaan doa pada pembelajaran dalam kelas dan kegiatan pelatihan peningkatan teknologi informasi (IT) bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam hal memahami IT, seperti Microsoft Power Point dan aplikasi lainnya yang digunakan untuk pembelajaran dalam jaringan (daring).²¹

Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik merupakan salah satu madrasah yang cukup diminati di kecamatan bungah kabupaten Gresik. Hal ini dapat dilihat atas indikator prestasi yang dicapai dan serapan peserta didiknya yang diterima di berbagai Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Berdasarkan data yang masuk kepada Timpres, terdapat 3 lomba setingkat Provinsi dan 27 lomba tingkat Nasional. Adapun perincian total medali yang diraih oleh siswa MAN 1 Gresik yaitu 9 gold medal, 8

²¹ Findi Ayu, "Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di SMPIT Al-Asror Tulungagung Tahun 2021" (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2021).

silver medal, 9 bronze medal, dan 4 juara kategori harapan. Itu pun belum termasuk lomba yang dilaksanakan secara luring seperti MHQ, KIR, maupun lomba yang diikuti secara daring. Setelah beberapa kali siswa MAN 1 Gresik meraih juara dalam bidang olimpiade yang diselenggarakan secara daring dan luring. Siswa MAN 1 Gresik berhasil menjuarai MHQ dan MTQ tingkat nasional dan internasional. Hal ini merupakan salah satu kebanggaan tersendiri bagi madrasah dan tentunya Kemenag Kabupaten Gresik, karena memiliki bibit emas dalam bidang Musabaqoh Tilawatil Qur'an untuk meningkatkan prestasi siswa MAN 1 Gresik dalam berbagai ajang perlombaan.²²

Kepala MAN 1 Gresik Drs. Muhari, M.Pd.I menuturkan bahwa sejak awal di bawah kepemimpinannya, MAN 1 Gresik akan terus berupaya agar siswanya berprestasi diberbagai ajang perlombaan. Bukan hanya tentang lomba akademik, namun juga lomba non akademik seperti lomba Pramuka, Robotik, UKS, PMR, Paskib dan lomba non akademik lainnya. Hal itu merupakan bentuk implementasi salah satu visi madrasah aliyah negeri 1 gresik yakni unggul dan kompetitif. Kepala madrasah juga berpesan kepada seluruh peserta didik MAN 1 Gresik jangan hanya berambisi untuk meraih prestasi akademik di dalam madrasah, namun prestasi juga harus diraih di luar madrasah. Selain untuk mengasah kemampuan dan meningkatkan kemampuan diri, apabila siswa tersebut dapat juara, maka sertifikat juara yang dimiliki dapat menjadi sertifikat pendukung ketika mendaftar di PTN.²³

Kehebatan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya diukur dari keberhasilan peserta didiknya yang berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan juga diukur atas kesuksesan guru dan

²² MAN 1 Gresik, "Siswa MAN 1 Gresik Raih Medali Emas Tingkat Nasional dan Internasional," accessed January 28, 2023, <https://man1gresik.sch.id/2022/11/01/siswa-man-1-gresik-raih-medali-emas-tingkat-nasional-dan-internasional/>.

²³ Wawancara dengan bapak Drs. Muhari M.Pd.I, selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

pegawainya dalam mengelola lembaga pendidikan. Keberhasilan tersebut dibuktikan atas raihan prestasi yang didapatkan oleh pegawai MAN 1 Gresik yang berprestasi di tingkat nasional. Salah satu pegawai MAN 1 Gresik yaitu Ervin Zuroidah berhasil dinobatkan sebagai juara laboran favorit dalam anugerah GTK berprestasi yang diselenggarakan oleh Dirjen GTK Kementerian Agama pusat. Anugera guru dan tenaga kependidikan madrasah merupakan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka memberikan apresiasi, penghargaan dan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan dan sumber daya manusia melalui penganugerahan GTK Madrasah Berprestasi, Inspiratif, Inovatif, dan Berdedikatif.²⁴ Pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya dokumentasi piagam penghargaan penganugerahan GTK madrasah yang diperoleh guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.²⁵

Dalam situasi ini, kepala madrasah berperan penting dalam mencapai tujuan tersebut dengan melalui guru yang kompeten maka akan mengembangkan sumber daya siswa secara maksimal. Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk penelitian dengan Judul "Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik." Oleh karena itu penelitian ini diharapkan dapat mendorong kepala madrasah tampil optimal dalam meningkatkan performa guru untuk mencapai mutu pendidikan yang lebih baik.

²⁴ Ervin Zuroidah, "Pegawai MAN 1 Gresik Dinobatkan Sebagai Juara Favorit GTK Berprestasi Nasional," accessed January 28, 2023, <https://man1gresik.sch.id/2022/12/07/ervin-zuroidah-s-ps-i-pegawai-man-1-gresik-dinobatkan-sebagai-juara-favorit-gtk-berprestasi-nasional/>.

²⁵ *Dokumentasi piagam penghargaan penganugerahan GTK Madrasah.*

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penelitian ini terfokus pada strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang diuraikan dalam pertanyaan penelitian berikut :

1. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik ?
2. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik ?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai Berikut :

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat menyalurkan kontribusi penelitian menjadi acuan pembelajaran dan menjadi rujukan untuk mengembangkan ilmu tentang Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Kajian ini dapat menambah pengalaman serta wawasan di bidang pendidikan mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kapasitas guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat menambah pandangan untuk MAN 1 Gresik tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), dan diharapkan dapat menjadi sarana untuk meningkatkan praktik pendidikan yang lebih baik.

c. Bagi Kepala Madrasah

Kepala madrasah dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai dasar atau pedoman untuk meningkatkan kompetensi guru yang dilaksanakan melalui kegiatan pengembangan keprofesian guru di lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

E. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah makna konsep dan batasan yang digunakan untuk mendukung kata kunci saat ini sehingga dapat membantu peneliti dalam pengembangan konsep tersebut yang ada di lapangan. Sehingga pembaca dan peneliti dapat menyepakati bagaimana menafsirkan judul penelitian dan memahami masalah dan temuan penelitian. Dalam hal ini peneliti memiliki definisi konsep sebagai berikut:

1. Strategi Kepala Madrasah

a. Strategi

Strategi merupakan rencana yang telah dipersiapkan dengan baik guna untuk menerapkan tercapinya suatu tujuan, strategi merupakan kunci keberhasilan karena tanpa adanya strategi tujuan organisasi tersebut tidak akan berjalan secara optimal.

Menurut Stephanie K. Marrus strategi adalah proses penyusunan rencana bagi para pemimpin puncak yang fokus pada tujuan jangka panjang organisasi, beserta dengan penyusunan suatu teknik atau upaya agar tujuan tersebut dapat tercapai. Sedangkan menurut J David Hunger yaitu serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan organisasi strategi merupakan langkah jangka panjang yang disusun secara cermat dan sistematis.²⁶ Strategi adalah teknik komperhensif untuk merencanakan dan menyelesaikan kegiatan dalam rentang waktu yang ditetapkan. Taktik dan pendekatan yang digunakan para pemimpin untuk mencapai tujuan

²⁶ Jusriadi, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Ujung Jampea," *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)* 3, no. 1 (2018).

utamanya dapat disebut sebagai konsep strategi.

b. Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan orang yang mampu mengalokasikan sumber daya madrasah secara optimal untuk mencapai tujuan bersama. Kepala madrasah merupakan seorang guru yang juga memiliki tanggung jawab tambahan mengawasi program pendidikan madrasah.

Berdasarkan pandangan dari beberapa ahli Warni Tune Sumar menyatakan tentang penerapan strategi pemimpin, dimana berkaitan dengan pembahasan ini yakni strategi kepala madrasah merupakan sarana untuk mencapai tujuan serta untuk memastikan bahwa implementasi strategi yang memadai dalam mencapai tujuan tersebut dengan efektif dan efisien.²⁷

2. Meningkatkan Kompetensi Guru

a. Peningkatan

Meneurut KBBI mengartikan peningkatan sebagai proses, tata cara perilaku untuk meningkatkan kegiatan, dengan demikian, peningkatan adalah usaha untuk menambah bakat dan kemampuan pada sesuatu agar menjadikan lebih baik dari sebelumnya.

b. Kompetensi Guru

Pasal 10 Undang-undang No 14 Tahun 2005 menyebutkan kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi secara umum menampilkan keterampilan atau kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.²⁸ Jadi, kompetensi guru adalah

²⁷ Sumar, *Strategi Pemimpin Dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Budaya Kearifan Lokal Berlandaskan Pendidikan Karakter*.

²⁸ Undang-Undang, *Guru Dan Dosen No. 14, 2005.*, n.d.

kompetensi dasar yang perlu dimiliki setiap guru dalam menjalankan tugasnya.

3. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Pengembangan keprofesian berkelanjutan bertujuan untuk membangun kompetensi secara bertahap dan berkesinambungan guna meningkatkan profesionalitas guru. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) didasarkan pada kebutuhan guru. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan guru dalam menggapai atau meningkatnya kompetensi lebih tinggi dari standar kompetensi profesi guru. Dampak dari kebutuhan yang terpenuhi adalah kenaikan jabatan atau jabatan fungsional sebab perolehan angka kredit yang bertambah.²⁹ Tujuan dari pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, profesional guru sebagai pendidik guna menjalankan kewajiban mengajar. Pada dasarnya kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilakukan melalui publikasi ilmiah, pengembangan diri, dan karya inovatif. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan salah satu bentuk pembelajaran terus menerus bagi para pendidik yang mana merupakan alat utama dalam upaya mencapai perubahan yang diinginkan yang berkaitan dengan prestasi belajar siswa.³⁰

F. Keaslian Penelitian

Sebagai bahan pertimbangan dan acuan, penelitian ini diharapkan menjadi pelengkap dari perspektif dan inovasi yang berbeda. Setelah melakukan kajian terhadap beberapa karya ilmiah, peneliti menemukan beberapa penelitian dengan

²⁹ Yayah Rahyasih and Nani Hartini, "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan : Sebuah Analisis Kebutuhan Pelatihan Karya Tulis Ilmiah Bagi Guru Sustainability Professional Development : A Scientific Paper Training Need Analysis for Teachers," *Jurnal Penelitian Pendidikan* 20, no. 1 (2020): 136–144.

³⁰ Uswatun Hasanah, *Implementasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*.

topik serupa, antara lain:

1. Skripsi berjudul “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengimplemantasikan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Era Digital di MAN 2 Kota Malang” merupakan judul skripsi penelitian yang dilakukan oleh Zidny Nur Rohmawati (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang) pada tahun 2022. Jenis penelitian yang dilakukan oleh Zidny Nur Rohmawati memiliki kesamaan dengan jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Lokasi penelitian Zidny Nur Rohmawati bertempat di Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang, sedangkan penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik. Teori yang digunakan dalam penelitian Zidny Nur Rohmawati yakni menggunakan teori George R. Terry sedangkan penelitian ini menggunakan teori Stephanie K. Marrus dan David J. Hungger. Fokus penelitian ini menjelaskan tentang Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zidny Nur Rohmawati mendeskripsikan tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengimplemantasikan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Era Digital.
2. Skripsi berjudul “Sistem Informasi Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (SIM PKB) dalam Pengembangan Keprofesian Guru di SMP Nurul Islam Lumajang dan SMP Al Maliki Lumajang” merupakan judul skripsi penelitian yang dilakukan oleh dwi khismailah (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya) pada tahun 2022. Dwi khismailah penelitiannya terfokus pada Sistem Informasi Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (SIM

PKB) dan pengembangan keprofesian guru, sedangkan fokus dalam penelitian ini adalah strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Teori yang digunakan di sini adalah menggunakan teori Kaswan tentang PKB, sedangkan penelitian ini menggunakan teori Day. Dwi Khismailah melaksanakan penelitian ini di SMP Nurul Islam Lumajang dan SMP Al Maliki Lumajang, sedangkan penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik. Dalam penelitian ini mempunyai kesamaan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi.

3. Skripsi berjudul “Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di SMPIT Al-Asror Tulungagung”, yang dilakukan oleh Findi Ayu (Institut Agama Islam Negeri Tulungagung) pada tahun 2021. Findi Ayu dalam penelitiannya terfokus mendeskripsikan pada Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), sedangkan penelitian ini lebih menjelaskan tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan. Skripsi oleh Findi Ayu menggunakan teori dari payong terkait PKB guru, sedangkan penelitian ini menggunakan teori Day. Selanjutnya Findi Ayu menggunakan jenis penelitian yang memiliki kesamaan dengan jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Lokasi penelitian Findi Ayu bertempat di SMPIT AL-ASHOR Tulungagung sedangkan penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

4. Ani Apiyani, Sony Kuswandi, dan Opan Arifudin. Jurnal yang berjudul “Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah dalam Meningkatkan Keprofesian”. 2022. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP), Vol. 5, No. 2, metode yang digunakan dalam kajian ini menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan (*library research*). Dalam temuannya dapat dipaparkan pelaksanaan (PKB) bagi pendidik madrasah tsanawiyah untuk peningkatan keprofesian tersebut bahwa program pengembangan keprofesian berkelanjutan dilakukan berdasarkan materi penilaian diri guru dan evaluasi kinerja guru pada komponen kompetensi penguasaan literature ilmiah, struktural, konseptual serta pemikiran yang dapat mendukung mata pelajaran dan pengembangan keprofesian melalui tindakan pengembangan diri sebagai peningkatan keterampilan yang berkaitan dengan tugas pokok guru, atau kegiatan penerbitan ilmiah atau karya inovatif yang tercermin dalam pembelajaran atau tindakan yang mendukung peningkatan kinerja seperti guru profesional dan bersertifikat. Kepala sekolah berperan membina atau memotivasi guru secara profesional melalui supervisi, monitoring dan evaluasi, serta pembinaan dalam kegiatan (PKB). Oleh karena itu, peran mereka perlu ditingkatkan agar kegiatan yang dilakukan guru berhasil dan berjalan dengan lancar.
5. Syamsurijal Basri, Andi Nurochmah dan Syamsu. Jurnal yang berjudul “Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru Sekolah Dasar”. 2021. (Universitas Negeri Makasar), Jurnal Ilmiah Ecosystem, Vol. 21, No. 1. Dalam temuannya dapat dipaparkan Pelaksanaan PKB bagi guru sekolah dasar melalui proses perencanaan kurikulum didukung penuh oleh forum Kelompok Kerja Guru (KKG) sebagai wadah untuk menerima informasi terkait

PKB berupa pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Pelaksanaan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan yang diselenggarakan sebagai bentuk pengembangan diri. Hasil pelatihan tersebut diimplementasikan dalam beberapa karya inovatif, seperti alat bantu pembelajaran dan video pembelajaran yang memudahkan siswa dalam memahami materi atau bahan ajar yang diberikan oleh guru. Evaluasi program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dilaksanakan melalui penyusunan penilaian diri guru dan laporan terkait program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang dihadiri oleh guru yang bersangkutan, sebagai bahan perencanaan program PKB ke depan atau di masa mendatang.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika Penulisan merupakan penjabaran deskriptif tentang pembahasan yang akan ditulis secara garis besar, melalui sistematika pembahasan pembaca akan mendapatkan arahan dan pemahaman yang jelas tentang topic penelitian yang terdapat pada penelitian ini, maka peneliti membuat sistematika sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, keaslian penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Pustaka

Bab ini mencakup kajian teori yang dibagi menjadi beberapa sub bab yang meliputi: *Pertama*, indikator strategi kepala madrasah yang diantaranya yaitu: Pengertian Strategi kepala madrasah, Tujuan Strategi, Tahapan-tahapan Strategi, Kompetensi Kepala Madrasah, serta Peran dan Fungsi Kepala Madrasah. *Kedua*,

Kompetensi Guru yaitu Pengertian kompetensi guru, Jenis-jenis Kompetensi guru. *Ketiga* Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) diantaranya yaitu: Pengertian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), Tujuan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), dan Komponen-komponen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab metode penelitian ini berisi mengenai metode yang dipakai oleh peneliti dalam meneliti judul ini dan memperoleh data yang terkait dengan penelitian ini, antara lain yaitu : jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data dan informan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, keabsahan data dan pedoman penelitian.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil dan pembahasan penelitian terdiri dari deskripsi lokasi penelitian, profil lembaga, deskripsi informan, temuan penelitian yang berisikan penyajian data yang menjelaskan fakta-fakta terkait masalah yang diteliti, dan hasil analisis data mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui Pengembangan Keprofesian Bekelanjutan (PKB).

BAB V : Penutup

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi simpulan dan saran. Simpulan merupakan jawaban dari fokus penelitian dan saran sebagai masukan yang didapatkan dari hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Strategi Kepala Madrasah

1. Pengertian Strategi Kepala Madrasah

Strategi menurut bahasa (*strategos/strategia*) berasal dari bahasa Yunani yang berarti para jenderal atau pemimpin, *General/generalship* yang merupakan puncak dari manajemen pada organisasi, dasar atau skema dalam suatu strategi yakni untuk mencapai sasaran yang dituju. Pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Makna strategi sendiri biasanya dikaitkan dengan rencana di suatu organisasi, dalam pelaksanaan tujuan organisasi, strategi merupakan kunci keberhasilan karena tanpa adanya strategi tujuan organisasi tersebut tidak akan berjalan secara optimal.³¹

Strategi yang dikemukakan oleh Arnoldo C.Hax dan Nicholas S.Manjluk menjelaskan bahwa strategi merupakan proses pengembangan suatu lembaga dengan mengembangkan kompetensi manajerial, tanggung jawab dan pengambilan keputusan operasional dan strategis secara procedural dan professional.³² Menurut Hamel dan Prahalad “strategi adalah aktivitas yang berkelanjutan, *incremental* (selalu meningkat), dan berkesinambungan yang dilakukan dari perspektif apa yang akan diminta pelanggan di masa depan.”³³

Stephanie K. Marrus berpendapat “strategi adalah upaya pimpinan puncak dalam menyusun rencana dengan sistematis, memiliki fokus jangka panjang, serta

³¹ Yulmawati, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah,” *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan* 1, no. 2 (2016): 325–343.

³² Siti Aminah Chaniago, “Perumusan Manajemen Strategi Pemberdayaan Zakat,” *Jurnal Hukum Islam* 12, no. 1 (2014): 89n.

³³ Husain Umar, *Desain Penelitian Manajemen Strategik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010).

menyusun cara agar tercapainya tujuan.³⁴ Strategi adalah wujud dari perencanaan manajemen puncak berkewajiban mendapatkan hasil selaras dengan visi, misi, dan tujuan. Dalam mencapai tersebut melalui dengan berbagai cara dan bukan hanya sebagai rencana jangka panjang, namun sebagai rencana yang menyeluruh, komperhensif dan integral.³⁵ Jadi strategi merupakan rencana yang dikembangkan oleh manajemen puncak atau pimpinan untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Dalam dunia pendidikan, strategi biasa disebut sebagai rancangan program atau kegiatan dalam mencapai tujuan pendidikan.³⁶ Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pernyataan diatas:

- a. Strategi merupakan konsep kegiatan yang dilakukan dengan memanfaatkan berbagai sumber daya dan penggunaan metode. Hal ini berarti penyusunan strategi belum sampai pada aksi, hanya sebatas rencana.
- b. Strategi digunakan untuk menyukseskan suatu tujuan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa output dari strategi yaitu tercapainya tujuan. Oleh karena itu, perumusan tujuan dapat diukur tingkat keberhasilannya.

Strategi merupakan susunan rencana secara sistematis yang dilakukan di masa depan dengan melihat berbagai pertimbangan dan perencanaan yang mempunyai peran penting dalam pola strategi, dari awal sampai hasil akhir suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa strategi adalah teknik komperhensif untuk mengatur dan melaksanakan tugas dalam rentang waktu tertentu. Jadi strategi merupakan ilmu tentang rancangan organisasi yang

³⁴ Jusriadi, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Ujung Jampea."

³⁵ Bagus Eko Dono, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa* (Guepedia The first On-Publisher, 2021).

³⁶ Nur Hasanah dkk, *Strategi Pembelajaran*, 1st ed. (Jakarta Timur : Edu Pustaka, 2019).

dilakukan secara sistematis, komperhensif, dan terintegrasi dalam perumusan, pelaksanaan hingga evaluasi kebijakan organisasi.

Selanjutnya menurut priansa dan somad kepala madrasah terbagi menjadi dua kata yaitu kepala dan madrasah. Kepala diartikan sebagai ketua atau pimpinan dalam suatu lembaga atau organisasi. Sedangkan madrasah adalah terjemahan dari bahasa arab yang disebut dengan istilah *madrasah*, yang berarti sebuah lembaga yang mana menjadi sebuah tempat bagi para siswa dalam menempuh pendidikan.

Kepala madrasah adalah tenaga fungsional guru yang bertanggung jawab untuk mengawasi keberlangsungan seluruh kegiatan madrasah.³⁷ Kesimpulannya kepala madrasah adalah guru terpilih dan diangkat sebagai pimpinan yang mengarahkan arah proses pendidikan dan memiliki kewenangan untuk mengelola semua sumber daya yang ada di lembaga pendidikan islam. Kepala madrasah visioner adalah kepala madrasah yang mampu menyusun strategi atau rencana terbaik untuk memajukan madrasahnyanya. Oleh karena itu, peran dari strategi sangat vital dalam keberhasilan mencapai tujuan madrasah.

Seorang pemimpin dalam mengimplementasikan strategi harus mengevaluasi kekuatan organisasi, potensi kelemahannya sendiri, berbagai peluang yang dapat muncul dan perlu dimanfaatkan, serta risiko yang harus dihadapi. Selain memberikan respons sebagai alat bagi semua pihak yang terlibat dalam implementasi strategi yang telah ditetapkan untuk menentukan apakah target terlampaui, hanya tercapai, atau bahkan tidak tercapai, seorang

³⁷ Taufik Maulana, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI," *Jurnal Tahdzibi* 4, no. 1 (2019): 55–66.

pemimpin harus menyadari pentingnya mengoperasionalkan keputusan mendasar dengan mengambil kemampuan organisasi di bidangnya, dalam pertimbangan anggaran, infrastruktur, dan waktu. Semua itu diperlukan sebagai landasan pengambilan keputusan di masa depan.³⁸

Kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh pada keberhasilannya suatu lembaga pendidikan. Kepala madrasah merupakan salah satu personal madrasah yang bertugas sebagai pembimbing dan bertanggungjawab bersama seluruh stakeholder madrasah untuk mencapai tujuan. Dalam penelitian ini, kepala madrasah yang dimaksud adalah seseorang yang dipercaya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

2. Tujuan Strategi

Tujuan utama strategi adalah menggunakan berbagai taktik dan metode terencana untuk mengubah situasi saat ini agar sesuai dengan harapan atau tujuan yang telah ditetapkan. Strategi adalah kunci sukses dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan, keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitasnya. Seorang kepala madrasah yang memiliki rencana efektif untuk mengembangkan lembaganya merupakan kepala madrasah yang baik, sehingga program yang ada diorganisasi atau lembaga berfungsi secara efektif sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.³⁹

Suatu strategi dirancang guna untuk mencapai tujuan tertentu, yang berarti bahwa tujuan dari semua keputusan perumusan strategi adalah untuk

³⁸ Muhammad Hadi, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4, no. 2 (2014).

³⁹ Moh. Hidayatullah and Moh. Zaini Dahlan, *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif Dan Efesien* (Batu: Literasi Nusantara, 2019).

mencapai tujuan, dari penggunaan berbagai fasilitas dan sumber daya serta penyusunan langkah-langkah kemajuan pendidikan yang semuanya diarahkan untuk mencapai tujuan. Namun penting untuk menetapkan tujuan yang jelas sebelumnya supaya suatu kesuksesan itu dapat diukur.⁴⁰

Mempertahankan dan mencapai keunggulan organisasi dibandingkan dengan pesaing lainnya adalah tujuan strategi jika suatu organisasi atau lembaga terampil mengenali atau membaca sebuah peluang yang ada dilingkungan sekitarnya dan mampu memanfaatkan peluang tersebut dengan cermat, niscaya akan menghasilkan adanya keunggulan, sehingga semua manfaat dari kekuatan organisasi dapat digunakan dengan baik dan maksimal.⁴¹

Menerapkan strategi pemimpin dalam suatu organisasi atau institusi merupakan suatu cara untuk mencapai output dengan menghasilkan kebijakan dan metode tertentu untuk pencapaian tujuan tersebut dan memastikan ditempatkan dengan cara yang baik dan benar sehingga tujuan suatu organisasi dapat dipenuhi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu berkomitmen dan bertanggung jawab dalam organisasi di mana keberhasilan organisasi tergantung pada hasil dan tujuan akhirnya.

3. Tahapan-tahapan strategi

Dalam bidang pendidikan, manajemen strategi merupakan suatu proses yang mengacu pada serangkaian tahapan yang harus dilalui organisasi madrasah secara berkelanjutan untuk mengembangkan rencana yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Tujuan dari manajemen strategi adalah

⁴⁰ Haudi, *Strategi Pembelajaran* (Solok: CV. Insan Cendekia Mandiri, 2021).

⁴¹ Bastari Adam, "Peranan Manajemen Strategi dan Manajemen Operasional dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SMPN 13 Depok, Jabar)," *Jurnal Tahdzibi* 3, no. 2 (2018): 57–66.

menjadikan madrasah sebagai organisasi yang dapat menghasilkan produk atau keluaran pendidikan yang bermutu tinggi dan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi.⁴²

Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada strategi, di mana manajer yang ada disemua tingkatan organisasi dapat berkolaborasi menggunakan manajemen strategi untuk mempersiapkan dan menerapkan strategi. Strategi kepemimpinan juga patut menyusun tahapan-tahapan yang harus dilakukan sebagai landasan kerja yang akuntabel, profesional, kemudahan dalam memahami dan mengakses strategi kepemimpinan kepala madrasah. Dalam menentukan strategi, kepala madrasah perlu melakukan tahapan-tahapan agar menghasilkan strategi yang tepat. Dalam merencanakan sebuah strategi terdapat tiga tahapan yang penting dan harus dilakukan oleh sebuah lembaga antara lain yaitu.⁴³

- a. Formulasi/perumusan Strategi, kegiatan ini berhubungan langsung dengan tujuan apa yang akan dicapai. Fase ini memberikan penekanan yang kuat pada sejumlah tanggung jawab seperti mengembangkan rencana cadangan, mempunyai taktik, dan mengimplementasikannya. Untuk bisa memutuskan perumusan strategi dengan baik, perlu dengan adanya analisa lingkungan sekitar terlebih dahulu agar dapat mengumpulkan informasi data yang akurat.
- b. Implementasi Strategi, dimana tahapan ini dilakukan setelah strategi dapat diformulasikan dengan baik. Perlu diketahui dalam tahapan ini yaitu sebuah strategi yang telah direncanakan dengan baik belum tentu dapat menjamin keberhasilan dalam penerpannya, karena hal ini bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memotivasi karyawannya serta tahapan ini juga berhubungan

⁴² Murniati, *Manajemen Strategy : Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan* (Bandung: Cipta pustaka Media Perintis, 2008).

⁴³ M. Sahabuddin “Kepemimpinan Pendidikan Perspektif Manajemen Pendidikan,” *Education Jurnal* 2, no. 1 (February 1, 2022): 102-112.

langsung dengan komitmen serta keseriusan organisasi atau lembaga dalam melaksankannya.

- c. Pengendalian Strategi, dalam tahapan ini bertujuan untuk mengetahui serta menilai seberapa besar efek dari implementasi strategi yang telah dilaksanakannya, yang mana kegiatan tersebut disebut dengan evaluasi. Terdapat beberapa tahapan yang dilaksanakan dalam mengevaluasi sebuah strategi yaitu: mereview faktor internal dan eksternal, penilaian kinerja, dan pengambilan langkah korektif.⁴⁴

4. Kompetensi Kepala Madrasah

Standar kemampuan yang harus dimiliki oleh pimpinan madrasah sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 ada 5 standar kompetensi yaitu :

- 1) **Kompetensi Kepribadian**

Menjadi sosok pimpinan di satuan pendidikan kepala sekolah wajib memiliki kompetensi kepribadian, kompetensi ini meliputi a) akhlak yang mulia sebagai teladan bagi semua warga di Madrasah dengan mengembangkan kebiasaan yang baik santun dan mulia. b) sebagai pimpinan memiliki integritas perilaku mulia yang mencerminkan seorang pimpinan. c) mempunyai tekad kiat untuk mengembangkan keahlian potensi dalam diri sebagai seorang pemimpin lembaga pendidikan. d) transparan untuk mengerjakan kewajiban dan peran sebagai kepala madrasah. e) mampu menahan diri dan ego dalam menjumpai isu yang terjadi. f) mempunyai minat serta bakat laksana seorang pemimpin.

⁴⁴ Linda Sari Oktavia, Nurhidayati and Nurhizrah Gistituati, "Kebijakan Pendidikan: kerangka, proses dan strategi," JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia) 6, no. 1 (June 30, 2021): 95.

2) Kompetensi Manajerial

Kepala madrasah memiliki kompetensi manajerial sebagai seorang pemimpin di satuan lembaga pendidikan. Pemimpin madrasah mempunyai kompetensi manajerial yang meliputi : a) melakukan penyusunan planning madrasah/sekolah. b) melakukan pengembangan organisasi madrasah yang disusun sesuai dengan kebutuhan di madrasah/sekolah. c) mampu menjadi pimpinan madrasah untuk melakukan pemanfaatan sumber daya yang ada di madrasah dengan maksimum. d) mampu mengelola organisasi dengan melakukan perubahan maupun pengembangan secara efektif. e) bisa membangun lingkungan madrasah yang mendukung dan budaya terampil untuk prosedur belajar siswa. f) melangsungkan pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimum dengan mengelola tenaga pengajar dan tenaga administrasi dan tenaga lainnya yang ada di sekolah/madrasah. g) pemanfaatan fasilitas yang ada di sekolah atau Madrasah dengan pengelolaan secara optimal.

3) Kompetensi Kewirausahaan

Kepala madrasah menjalankan pengembangan dan pemanfaatan potensi yang ada di sekolah secara maksimal kompetensi kewirausahaan ini meliputi : a) mampu melahirkan terobosan yang bermanfaat dalam rangka peningkatan dan pengembangan madrasah/sekolah. b) melakukan kerja keras dalam meraih keberhasilan sebagai organisasi pendidikan. c) memiliki tekad yang kuat sebagai pimpinan sekolah dalam melangsungkan kewajiban dan perannya agar sukses. d) dapat menggali jalan keluar yang baik untuk menyelesaikan masalah dan pantang menyerah dalam mencapai isu yang ada di Madrasah. e) mempunyai firasat sebagai wirausahawan untuk mengolah

sumber daya yang ada di madrasah dalam kegiatan produksi barang maupun jasa untuk mengembangkan madrasah/sekolah.

4) Kompetensi Supervisi

Kompetensi supervisi kompetensi yang berguna dalam rangka peningkatan keprofesionalan guru dalam proses belajar dan mengajar di sekolah. Kompetensi supervisi meliputi: a) perencanaan program supervisi akademik yang tujuannya untuk meningkatkan keprofesionalan guru dalam mengajar di kelas. b) melakukan pelaksanaan supervisi akademik kepada guru melalui pendekatan yang tepat serta teknik yang sesuai agar tujuan dalam meningkatkan keprofesionalan guru berjalan sesuai rencana. c) melakukan evaluasi dan tindak lanjut dari hasil supervisi akademik yang telah dijalankan oleh pimpinan madrasah untuk para guru yang tujuannya meningkatkan keprofesionalan.

5) kompetensi sosial

Sebagai makhluk sosial pasti memiliki kompetensi ini. Kepala madrasah wajib mempunyai Kompetensi sosial dan terdiri dari : a) turut serta berkolaborasi dengan yang lain yang tujuannya untuk kepentingan madrasah. b) turut serta dalam pelaksanaan yang diadakan oleh masyarakat. c) mempunyai jiwa sosial yang peka terhadap orang lain maupun kelompok lain.

5. Peran dan Fungsi Kepala Madrasah

Kepala madrasah menjadi seorang pemimpin memiliki fungsi yakni membentuk situasi pendidikan dan pembelajaran agar pengajar dan siswa dapat berhasil melaksanakan prosedur pembelajaran. Dalam melaksanakan tugas kepala Madrasah memiliki pengalaman sebagai pendidik dan melakukan manajemen madrasah untuk menciptakan situasi pendidikan dan pembelajaran yang baik.

Madrasah menjalankan aktivitas yang melibatkan kerjasama anggota dan berbagai pemangku kepentingan pendidikan dalam kaitan fungsi atau kewajiban dari kepala madrasah yakni :

a. Kepala Madrasah sebagai (*Educator*)

Dalam melakukan fungsinya sebagai pendidik, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Kepala madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan empat macam nilai yaitu:

- 1) Pembinaan mental, berkenaan dengan pembinaan terhadap para tenaga pendidik tentang sikap batin dan watak.
- 2) Pembinaan moral, berkenaan dengan ajaran baik dan buruk, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing.
- 3) Pembinaan fisik, berkenaan dengan pembinaan jasmani, kesehatan dan penampilan secara lahiriah.
- 4) Pembinaan artistic, berkenaan dengan pembinaan tentang kepekaan terhadap seni dan keindahan.⁴⁵

Mulyasa menjelaskan bahwa peran kepala sekolah/madrasah sebagai educator mempunyai visi dan misi terhadap kinerja guru dan pegawai lembaga. Kepala madrasah juga dapat menghidupkan suasana kerja yang lebih harmonis dan mendukung agar siswa merasa nyaman saat belajar di

⁴⁵ A.Z Fanani, *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014).

madrasah.⁴⁶ Oleh karena itu kepala madrasah sebagai educator yakni kepala madrasah yang mempunyai keterampilan dalam melakukan pembinaan segala komponen madrasah agar mampu bersinergi bersama dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di madrasah.

b. Kepala Madrasah sebagai Manajer

Kepala Madrasah sebagai Manajer dalam hal ini manajemen sering didefinisikan sebagai suatu proses planning, pengorganisasian, pelaksanaan, pengarahan, dan pengelolaan upaya anggota organisasi serta menggunakan semua sumber daya dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah harus merumuskan strategi yang tepat untuk menjalankan fungsi manajer, sebagai pengelola pemimpin madrasah harus mau menggunakan semua sumber daya sekolah untuk mencapai visi dan misi madrasah.⁴⁷ Kepala Madrasah wajib mempunyai tiga keterampilan manajer, diantaranya:

- 1) Keterampilan Konsep, yaitu menciptakan konsep-konsep baru dalam mengatasi masalah.
- 2) Keterampilan hubungan manusia, yakni mampu melaksanakan komunikasi dengan baik, bergaul akrab, bisa bekerja sama, menciptakan iklim kerja yang kondusif.
- 3) Keterampilan tehnik yakni keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas langsung di lapangan dalam memecahkan masalah.

c. Kepala Madrasah sebagai Administrator

⁴⁶ Melyasa Ristiani dan Saipul Anur, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Educator Dalam Meningkatkan Kompetensi Teknologi Oinformnasi Dan Komunikasi," *Study Mangeria* 3, no. 2 (2021): 161.

⁴⁷ A.Z Fanani, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 2014.

Sebagai administrator kepala madrasah sangat erat kaitannya dengan berbagai kegiatan administrasi yang mencatat, menyusun, dan mendokumentasikan program madrasah, secara spesifik kepala madrasah harus mampu mengelola kurikulum, mengelola administrasi kesiswaan, mengelola fasilitas, mengolah arsip persuratan, dan mengolah keuangan. dalam hal ini kepala madrasah biasanya dibantu oleh seorang wakil yang bertanggung jawab untuk mengolah administrasi madrasah.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh pariatya westra bahwa kata administrasi berasal dari bahasa Belanda “*Administratie*” artinya pembentukan informasi secara terstruktur dengan tujuan menangkap gambaran umum dan keterkaitan informasi secara keseluruhan Sebagai penyelenggara program pendidikan khususnya sebagai administrator kepala sekolah atau madrasah memiliki peran penting dalam pengendalian struktur organisasi dan bertanggung jawab atas kelancaran administrasi di sekolah seperti penyusunan program tahunan penyusunan organisasi di sekolah pengelolaan administrasi kegiatan belajar mengajar pengelolaan administrasi komite sekolah dokumen serta pengelolaan administrasi kepegawaian.⁴⁸

d. Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Tugas kewajiban yang merupakan fungsi sebagai supervisor adalah tugas kepala Madrasah melakukan pengawasan terhadap pekerjaan staf pengajar. pengawasan sebenarnya dapat dilakukan oleh kepala madrasah sebagai supervisor, namun sistem pendidikan modern juga membutuhkan

⁴⁸ Masluyuh suib Rudi Saleh, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Meningkatkan Efektif Layanan Administrasi Di SMP Santu Petrus Pontianak,” *Jurnal pendidikan dan pembelajaran katulistiwa* 5, no. 2 (2022): 17.

supervisor yang lebih mandiri dan khusus untuk meningkatkan objektivitas pembinaan. pengawasan terhadap tenaga pengajar khususnya guru oleh pimpinan madrasah disebut supervisi klinis dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan profesional guru dan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif.⁴⁹

e. Kepala Madrasah sebagai Leader

Sebagai pimpinan, pemimpin madrasah harus mampu memberikan bimbingan dan supervise, motivasi tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas, mempunyai kemampuan serta terampil dalam berkomunikasi. Karakter kepala madrasah sebagai pemimpin tercapai dalam integritas, kepercayaan diri, tanggung jawab, kemauan mengambil resiko dan keputusan, seorang pemimpin madrasah yang baik harus mampu menjadi contoh bagi para anggotanya sehingga dapat menjadi pemimpin yang disegani dan jadi panutan bagi para anggotanya sehingga dapat menjadi pemimpin yang disegani dan menjadi panutan bagi para bawahannya.⁵⁰

f. Kepala Madrasah sebagai Inovator

Dalam menjalankan fungsi sebagai inovator, pemimpin Madrasah menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, menggali ide-ide baru menginterogasikan setiap kegiatan, memberi contoh bagi seluruh staf pengajar madrasah, kepala madrasah harus memiliki taktik berupa strategi yang tepat untuk melakukan inovasi model pembelajaran. Kepala madrasah tidak hanya menjadi seorang pemimpin yang efektif dalam

⁴⁹ A.Z Fanani, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 149-150.

⁵⁰ A.Z Fanani, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*.

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, melainkan dapat dijadikan sebagai teladan dalam memberikan perubahan yang lebih signifikan melalui terobosan-terobosan baru atas keberlangsungan program pendidikan di sekolah/madrasah. strategi yang digunakan dalam pengimplementasian inovasi pendidikan ini juga perlu mempertimbangkan jangka waktu dan sumber daya sekolah/madrasah.

g. Kepala Madrasah sebagai Motivator

Pemimpin sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memotivasi pengajar dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Menurut Mulyasa dalam buku yang ditulis oleh Fanani, Motivasi dapat ditingkatkan dengan cara sebagai berikut: 1) penataan lingkungan fisik yang mendukung membantu guru lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Langkah-langkah lingkungan meliputi mendirikan ruang belajar mandiri, ruang perpustakaan, laboratorium, dan lingkungan madrasah yang nyaman. 2) penyesuaian lingkungan kerja iklim, fisik, lingkungan kerja yang tenang dan nyaman 3) Disiplin dalam rangka meningkatkan profesionalisme kepala madrasah harus mampu menanamkan kedisiplinan pada seluruh bawahannya.

Menjadi seorang pimpinan, kepala sekolah/madrasah diharapkan mampu mengimplementasikan metode yang tepat dan menginspirasi serta memberikan semangat kepada anggotanya melaksanakan tugas dan tanggung jawab di madrasah. motivasi ini dapat dicapai dengan merancang suasana yang nyaman, disiplin kerja, *reward*, dan menyediakan fasilitas

pembelajaran melalui pengembangan program sekolah.⁵¹

B. Kompetensi Guru

1. Pengertian Kompetensi Guru

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan kompetensi sebagai memiliki wewenang (kekuasaan) dalam mengambil keputusan (memutuskan sesuatu). Kompetensi ditinjau dari Bahasa Inggris, kata *competence* (kompetensi) berarti keterampilan dan kemampuan. Mulyasa mendefinisikan kompetensi sebagai tindakan masuk akal yang diambil dari pencapaian tujuan berdasarkan keterseuaian kondisi dengan harapan yang diinginkan.⁵²

Sederhananya, kompetensi adalah kapasitas untuk melakukan tanggung jawab tertentu selaras dengan kriteria yang ditetapkan. Kompetensi meliputi Pengetahuan, keyakinan, keterampilan, dan sikap yang diekspresikan melalui pola pikir dan tindakan.⁵³ Menurut Pianda, kompetensi adalah kualitas yang mendasari kinerja atau tugas seseorang.⁵⁴

Pada dasarnya kompetensi merupakan gambaran dari perilaku dan hasil yang harus ditampilkan seseorang agar dianggap kompeten untuk suatu pekerjaan. Tentu saja, dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik, seseorang perlu memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk posisi tersebut. Menurut Moehariono, kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang ditunjukkan dalam cara berpikir dan

⁵¹ Azharuddin, "Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru," *Jurnal Jihafas* 3, no. 2 (2020): 165.

⁵² E Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013).

⁵³ Ramaliya, "Pengembangan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran," *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman* 9, no. 1 (2018): 77–87.

⁵⁴ Deni Sutisna dan Arif Widodo, "Peran Kompetensi Guru Sekolah Dasar Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Daring," *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2020): 58–64.

berperilaku.⁵⁵

Undang – Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjabarkan makna dari Kompetensi adalah kapasitas dan kewenangan guru menjalankan profesi guru. Kompetensi adalah kemampuan untuk mencapai sesuatu melewati pendidikan, kompetensi mengacu pada kinerja dan tindakan yang rasional dalam memenuhi penilaian tertentu.⁵⁶ Secara sederhana seorang guru adalah pengajar yang mengajarkan pengetahuan kepada peserta didik.⁵⁷ Guru adalah profesi pendidik yang profesional bertanggung jawab sebagai penilai, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, dan mengevaluasi peserta didik melalui jalur pendidikan formal.

Farida Sarimaya berpendapat kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan, dan tindakan yang dimiliki, diresapi, dikuasai, dan diterapkan guru dalam menjalankan tugasnya.⁵⁸

Kesimpulannya, kompetensi guru adalah kapasitas guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, serta penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugas tersebut untuk mencapai standar mutu yang lebih tinggi.

2. Jenis-jenis Kompetensi Guru

Dalam Pasal 2 Undang-Undang guru dan dosen menyatakan guru harus mempunyai kompetensi, kualifikasi akademis, sertifikasi pendidik, kesehatan jasmani dan rohani, serta mampu mencapai tujuan pendidikan nasional. Selain itu dijelaskan pada pasal 3 ayat 2 bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi

⁵⁵ Nurhalimah dan Nurika Kahalila Daulay Matondang, “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru DI SMP Negeri 27 Medan,” *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman* 7, no. 1 (2018): 15–27.

⁵⁶ Akmal Hawi, *Kompetensi Guru PAI* (Palembang: Rafah Press, 2010).

⁵⁷ Nur Illahi, “Peranan Guru Profesional dalam Peningkatan Prestasi Siswa dan Mutu Pendidikan di Era Milienial,” *Jurnal ASy-Syukriyah* 21, no. 1 (2020): 1–20.

⁵⁸ As’adut Tabi’in, “Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Pada MTsn Pekan Heran Indragri Hulu,” *Jurnal Al Thariqoh* 1, no. 2 (2016): 156–171.

pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Guru sebagai pengajar harus mempunyai beberapa kompetensi, Peraturan Pemerintah (PP) Tentang Standar Nasional Pendidikan No. 19 Tahun 2005 merumuskan empat jenis kompetensi guru, yaitu:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogic adalah seperangkat keterampilan guru bersangkutan dengan seni mengajar dan pengetahuan. Kompetensi pedagogic adalah kemampuan guru dalam mengatur proses pembelajaran. Kompetensi pedagogik ditunjukkan melalui upaya membantu, bimbingan, dan memimpin peserta didik.

Kompetensi pedagogic mengacu pada kemampuan memimpin atau pengelola kelas sehingga dalam proses pembelajaran menjadi efektif dan efisien. Oleh karena itu guru perlu memiliki kemampuan berikut, diantaranya :

- 1) Mengaktualisasikan dasar-dasar pengajaran
- 2) Memahami peserta didik
- 3) Penguasaan keilmuan dalam mengajar
- 4) Ahli memotivasi
- 5) Peka terhadap lingkungan masyarakat
- 6) Mampu menyusun kurikulum
- 7) Menguasai terhadap teknik perancangan RPP
- 8) Penguasaan bidang penilaian pembelajaran, dan lain-lain.⁵⁹

⁵⁹ E Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007).

Keahlian dalam manajemen kesiswaan antara lain memahami gagasan atau latar belakang pendidikan, mengidentifikasi siswa, mengembangkan kurikulum/silabus, menyusun dan melaksanakan pembelajaran didaktis dan dialogis, mengevaluasi penilaian hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk mewujudkan kemampuannya merupakan pengertian dari kompetensi pedagogik. Dapat disimpulkan kompetensi pedagogik yakni mengacu pada cara guru berinteraksi secara positif dengan siswa saat mengajar dan mengelola sistem pembelajaran di kelas.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini membahas tentang karakter guru. Seorang guru harus memiliki sifat empati, sabar, disiplin, akhlak mulia, dan ikhlas. Kepribadian adalah hal khusus yang dimiliki guru untuk ditiru dan diteladani. Menyikapi masalah pembelajaran secara bijaksana, kompetensi kepribadian adalah modal utama.⁶⁰ Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3 butir b menyatakan kompetensi ini merupakan kualitas pribadi dewasa, bijak, akhlak mulia dan teladan bagi peserta didik.

Seorang guru harus memiliki ciri-ciri kepribadian tertentu, seperti kepribadian yang utuh, kemampuan realisasi diri, kemampuan komunikasi interpersonal, dan kemampuan untuk memajukan profesi. Dengan demikian, kompetensi kepribadian mengacu pada identitas seorang guru sebagai pribadi yang santun, akuntabel, dan berpikiran terbuka, serta mengetahui perkembangan siswa dan mampu memperlakukan mereka secara individu.⁶¹

c. Kompetensi Sosial

⁶⁰ Julita Widya Dwintari, "Kompetensi Kepribadian Guru dalam Pembelajaran Penguatan Pendidikan Karakter," *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan* 7, no. 2 (2017): 51–57.

⁶¹ Ramaliya, "Pengembangan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran."

Keterampilan sosial diperlukan untuk setiap profesi terhubung dan berkomunikasi dalam masyarakat. Purnama dan Wahyuni mendefinisikan kompetensi sosial sebagai kapasitas interaksi dan pengembangan hubungan yang positif, Kompetensi sosial seorang guru terwujud dari pola interaksi yang dilakukan oleh peserta didik ataupun orang tua.⁶²

Kemampuan pendidik dalam membina hubungan dan berkomunikasi dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat setempat merupakan kapasitas sosial yang tercantum dalam ayat 3 pasal 28 Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005. Hamzah B. Uno mendefinisikan bahwa kompetensi sosial sebagai guru yang mampu berinteraksi sosial dengan peserta didik dan dengan sesama pendidik, pimpinan madrasah, dan masyarakat.⁶³

Selain itu, kompetensi guru memiliki kriteria lain. Dalam hal ini kompetensi guru lainnya yaitu:

- 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif dan tidak diskriminatif, berdasarkan kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
- 2) Komunikasi yang efektif, ramah dan santun dengan orang tua, masyarakat dan pendidik lainnya.
- 3) Berinteraksi dengan komunitas profesi itu sendiri atau dengan profesi lain baik secara lisan dan tertulis.⁶⁴

Kompetensi sosial yaitu guru mampu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Sehingga sebagai guru profesional itu tidak hanya dapat

⁶² Widodo, "Peran Kompetensi Guru Sekolah Dasar dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Daring."

⁶³ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

⁶⁴ Ibid.

berkomunikasi di lingkungan sekolah akan tetapi dapat berkontribusi dan menjadi sumber ilmu pengetahuan bagi masyarakat.

d. Kompetensi Profesional

Kemampuan tersebut meliputi pengetahuan tentang materi pelajaran, kemampuan memahami standar kompetensi, kemampuan meningkatkan efektivitas pembelajaran, kemampuan berperilaku reflektif, dan kemampuan memanfaatkan canggihnya komunikasi dan teknologi.

Pengertian kompetensi profesional diartikan sebagai “kemampuan memahami materi pelajaran dalam arti luas dan mendalam.” Dalam Pasal 10 Ayat 1 UU No. 14 Tahun 2005 meliputi guru dan dosen. Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan, kompetensi profesional adalah kemampuan memahami materi pembelajaran secara utuh, meliputi: a) konsep, struktur dan metode ilmu pengetahuan/teknologi/seni yang inklusif dan konsisten dengan materi pembelajaran, b) materi kurikulum c) hubungan konseptual antara mata pelajaran, d) menerapkan konsep ilmiah dalam kehidupan sehari-hari, dan e) bersaing secara professional dalam tatanan global dengan melestarikan nilai-nilai dan budaya nasional.⁶⁵

Guru profesional adalah pendidik dengan kualifikasi yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pengajaran dan pengajaran. Kompetensi dalam konteks ini mencakup pengetahuan intelektual, sosial, dan pribadi, sikap, dan kemampuan profesional. Kompetensi profesional merupakan salah satu ciri utama yang perlu dimiliki oleh seorang guru. Pasal 28 ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 mendefinisikan sebagai kemampuan

⁶⁵ Zulhimma, “Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam,” *Jurnal Tarbiyah* 22, no. 2 (2015): 347–368.

menguasai pemahaman yang menyeluruh tentang materi pelajaran sehingga dapat membantu siswa dalam mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang menunjukkan keahlian khusus yang diwujudkan dan ditujukan pada tujuan tertentu.

Pengertian guru profesional merupakan individu yang mempunyai keterampilan dan keahlian khusus di bidang keguruan. Guru profesional adalah seorang yang memiliki keahlian serta memiliki pengalaman dalam profesi keguruan. Dibutuhkan seorang guru profesional untuk memenuhi sejumlah standar minimum, seperti memiliki kualifikasi pendidikan profesional yang memadai, mampu berinteraksi dengan peserta didik secara efektif, memiliki jiwa kreatif dan produktif, memiliki etos kerja yang kuat dan komitmen terhadap profesinya, dan secara konsisten terlibat dalam pengembangan diri berkelanjutan (*continuous improvement*) melalui organisasi profesi, buku, seminar, workshop, dan lain sebagainya.⁶⁶

Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi profesional adalah kemampuan guru menguasai materi pembelajaran dengan sikap yang lebih luas dan mendalam dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan dan mengajar (PBM) serta memiliki *skill* dalam teknik mengajar.

C. Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB)

1. Pengertian Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB)

Pengembangan keprofesional berkelanjutan (PKB) adalah kegiatan pembelajaran dan pengembangan yang dilakukan secara bertahap dan

⁶⁶ Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008).

berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan kebutuhan.⁶⁷ Sehingga program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan harus disesuaikan dengan kebutuhan khusus guru, agar guru mencapai atau meningkatkan kompetensinya melebihi kapasitas profesi guru pada umumnya.

Menurut Baedhowi, pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) merujuk pada tindakan yang diambil untuk meningkatkan kualitas keterampilan dan kemampuan profesional sesuai dengan standar.⁶⁸ Guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya diwajibkan aktif dan kreatif. Pedoman PKB mengartikan Pengembangan keprofesian guru adalah alat utama pembelajaran berkelanjutan guru dengan tujuan membawa perubahan dan keberhasilan peserta didik.⁶⁹ Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah upaya awal dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga guru dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan untuk mengembangkan kualitas pribadinya.

Day menyusun definisi mengenai pengembangan keprofesian berkelanjutan guru bahwasanya di dalam pengembangan keprofesian guru memuat semua pengalaman belajar dan kegiatan yang disengaja dan direncanakan dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan bagi guru secara individu maupun kolektif atau sekolah yang membantu meningkatkan standar pendidikan, sehingga guru dapat meninjau, memperbaharui dan memperluas komitmen mereka terhadap pengembangan kecerdasan moral, kritis dan emosional serta profesionalisme mereka dalam melayani rekan dan siswa.⁷⁰

⁶⁷ Peraturan menteri Agama, *Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, n.d.

⁶⁸ Huznul Hatimah and Andi Nurochmah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Kepada Guru Di SMA Negeri," *Jurnal Administrasi, Kebijakan, dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)* 1, no. 2 (2020): 188.

⁶⁹ Kementerian Pendidikan Nasional, (*Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*), 2010.

⁷⁰ Yustinus Windrawanto, "Pelatihan dalam Rangka Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru: Suatu Tinjauan Literatur," *Satya Widya* 31, no. 2 (2015): 90.

Tim Pembinaan dan pengembangan keprofesian guru mengatakan bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan adalah cara utama bagi guru untuk terus belajar, melakukan perubahan yang diinginkan yang akan membantu keberhasilan siswa. Siswa harus memiliki lebih banyak pengetahuan, keterampilan yang lebih baik, menunjukkan pemahaman yang menyeluruh terhadap materi yang diajarkan dan dapat menunjukkan apa yang ia ketahui dan dapat melakukannya.⁷¹

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Indonesia guna mengembangkan kemampuan guru di Indonesia, oleh karenanya arah kebijakan dan langkah pembangunan sub bidang pendidikan menjadi prioritas utama dimana salah satunya adalah dengan pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi guru melalui latihan secara berkala dan merata. Serta melakukan penguatan kelompok kerja guru dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Pengembangan profesional berkelanjutan (PPB) bagi guru lebih dikenal dengan sebutan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru. Selaras dengan peraturan presiden tersebut seharusnya pemerintah pusat dan pemerintah daerah telah melakukan berbagai upaya agar PKB guru dapat menjadi suatu langkah positif untuk mewujudkan keprofesionalan guru.⁷²

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, mengevaluasi dan refleksi dari upaya peningkatan karakteristik, keterampilan, dan pengetahuan guru. Sehingga pengembangan keterampilan dan pengetahuan serta karir guru akan mengalami kemajuan. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan komponen utama upaya meningkatkan kualitas guru untuk pencapaian standar kompetensi

⁷¹ Wiji, "Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru SD Negeri Bancak 01 Kabupaten Pati," *Jurnal Pitutur Pesantena* 1, no. 1 (2022).

⁷² Nurkolis Siri Kastawi and Yovitha Yuliejantiningasih, "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 (2019): 157–168.

professional menjadi tanggung jawab khusus setiap guru dalam pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guna meningkatkan kualitas pembelajaran.⁷³

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah suatu kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru melalui beberapa kegiatan dengan berdasar pada tiga komponen diantaranya yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

2. Tujuan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

PKB guru bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang tercantum dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 38 Tahun 2018.⁷⁴

1. Tujuan Umum

Sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas layanan pendidik di sekolah/madrasah.

2. Tujuan Khusus

- a. Peningkatan kemampuan atau kompetensi guru serta komitmen guru.
- b. Menumbuhkan kecintaan dan kebanggaan terhadap profesi keguruan.
- c. Peningkatan citra, harkat, dan martabat profesi guru di masyarakat.
- d. Mendukung pengembangan karir guru.
- e. Peningkatan kompetensi guru yang belum mencapai standar.

⁷³ Cahyaningtyas Tri Wijiutami and Ery Try Djatmika R W W, "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Pendidikan* 5, no. 5 (2020): 666–670.

⁷⁴ Menteri Agama, *Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, n.d.

- f. Pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi khusus yang diminati guru.⁷⁵

Dapat ditarik kesimpulan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yaitu bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru. menyediakan data untuk penilaian prestasi dan kinerja guru. Keikutsertaan dalam program PKB agar dapat dikatakan sebagai pendidik profesional seorang guru harus mampu menguasai kompetensi pedagogic, kompetensi sosial, kompetensi profesioanal, dan kompetensi kepribadian, hal ini sejalan dengan tuntutan tanggung jawab guru untuk memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas yang dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi siswa serta mampu mengelola proses pembelajaran atau menguasai materi yang diajarkan, selain itu dapat menginspirasi seorang guru untuk berdedikasi dan bangga dengan profesinya.

3. Komponen Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 menyebutkan bahwa PKB guru terdiri dari komponen yaitu: Pengembangan Diri, Publikasi Ilmiah dan Karya Inovatif.⁷⁶

a. Pelaksanaan Pengembangan Diri

Dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban belajar dan membimbing, guru melakukan kewajiban tambahan terkait dengan fungsi sekolah/madrasah. Pengembangan diri merupakan Kegiatan atau usaha memperkuat profesionalisme diri dan membangun keterampilan yang selaras dengan peraturan undang-undang. Tujuan pengembangan diri adalah untuk

⁷⁵ Hatimah and Nurochmah, "Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Kepada Guru di SMA Negeri."

⁷⁶ Peraturan Menteri Agama, *Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Pasal 5 Ayat 2*, n.d.

mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas diri sendiri.⁷⁷ Abraham Maslow mendefinisikan pengembangan diri sebagai upaya individu untuk mengaktualisasikan dirinya sesuai dengan kebutuhannya. Sedangkan menurut Mc Clelland berpendapat bahwa pengembangan diri dimodifikasi dalam upaya memenuhi dorongan untuk berprestasi. Oleh karena itu, pengembangan diri adalah usaha seseorang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya sesuai kebutuhannya untuk berprestasi.⁷⁸

Pengembangan diri pada program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terdiri atas pelatihan fungsional dan kegiatan kelompok guru. Pengembangan diri yang dimaksud meliputi pendidikan dan pelatihan fungsional, forum kerja guru, atau organisasi profesi guru, yang sesuai dengan Menteri Agama Nomor. 38 Tahun 2018.⁷⁹

1) Diklat Fungsional

Diklat fungsional merupakan kegiatan pelatihan bagi guru dengan tujuan meningkatkan profesionalitasnya sesuai dengan standar yang telah ada dalam jangka waktu yang ditentukan.

2) Kegiatan Kolektif Guru

Keikutsertaan guru dalam kegiatan kelompok pada pertemuan ilmiah dengan tujuan mencapai atau bahkan melebihi standar kompetensi profesional dikenal sebagai kegiatan kolektif guru. Berikut merupakan

⁷⁷ Kementerian Pendidikan Nasional, (*Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, 2010), n.d.

⁷⁸ Zidny Nur Rahmawati, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Mengimplementasikan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Era Digital Di MAN Kota Malang Tahun 2022" (Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2022).

⁷⁹ Agama, *Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Pasal 5 Ayat 2*.

kegiatan kolektif guru meliputi:

- a) Mengikuti kegiatan loka karya, KKG, MGMP, atau *in house* untuk membuat perangkat kurikulum atau menyusun dan menulis pengembangan diri berbasis *assesmen* dan pengembangan media.
- b) Ikut serta dalam lokakarya, koloqium, diskusi atau berbagai jenis pertemuan ilmiah baik sebagai anggota atau contributor materi.
- c) Guru diizinkan untuk berpartisipasi dalam kegiatan kelompok tambahan sesuai dengan kebutuhan mereka sebagai bagian dari kewajiban mereka untuk memajukan pengembangan profesionalnya.⁸⁰

b. Publikasi Ilmiah

Publikasi Ilmiah merupakan karya tulis/artikel ilmiah yang pernah dirilis kepublik oleh para ilmuan sebagai cara bagi pendidik untuk berkontribusi dalam pengembangan pendidikan dan peningkatan kualitas proses pembelajaran. Macam-macam publikasi ilmiah adalah hasil presentasi dalam forum ilmiah, hasil penelitian atau gagasan inovatif di bidang pendidikan formal, dan buku teks pelajaran, buku panduan bagi guru.⁸¹

Berikut Publikasi Ilmiah yang dilakukan oleh guru yaitu:

1) Presentasi Forum Ilmiah

Guru menjadi narasumber dengan mempresentasikan gagasan atau hasil penelitiandi sebuah forum ilmiah yang dapat dilakukan dalam

⁸⁰ Adi Suprayitno, *Pedoman Dan Penyusunan Pengembangan Diri Bagi Guru* (Yogyakarta: Depublish, 2019).

⁸¹ Rusdarti Rusdarti, Achmad Slamet, and Sucihatningsih Dian Wisika Prajanti, "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Pembuatan Publikasi Ilmiah Melalui Workshop Dan Pendampingan Bagi Guru Sma Kota Semarang," *Rekayasa* 16, no. 2 (2019): 271–280.

seminar, lokakarya, koloqium atau diskusi ilmiah.

2) Publikasi Ilmiah yaitu berupa hasil penelitian atau gagasan ilmiah di bidang pendidikan formal. Pada kegiatan ini meliputi :

a. Laporan Hasil Penelitian

Laporan hasil penelitian adalah Publikasi ilmiah yang melaporkan hasil penelitian, Sesuai dengan peran dan fungsinya, antara lain, PTK/karya tulis PTK adalah publikasi ilmiah yang mencerminkan hasil penelitian oleh pendidik di bidang pendidikan.

b. Tinjauan Ilmiah

Makalah tinjauan ilmiah adalah publikasi untuk guru yang memuat ide/gagasan untuk menyelesaikan masalah yang muncul di satuan pendidikan/formal di tempat ditugaskan.

c. Tulisan Ilmiah Populer

Karya ilmiah populer yaitu tulisan yang dimuat di media (majalah, surat kabar dan sejenisnya). Bentuk karya ilmiah populer adalah kumpulan tulisan dengan pengetahuan yang lebih besar, berupa ide, atau wawasan yang diambil dari pemahaman penulis tentang subjek pendidikan di lingkungan pendidikan.

d. Artikel Ilmiah

Bentuk artikel di wilayah pendidikan adalah Tulisan yang memuat konsep tentang pembelajaran dan pendidikan formal, atau lembaga pendidikan yang terdapat dalam publikasi ilmiah yang dikenal dengan karya ilmiah di bidang pendidikan.

3) Publikasi buku teks pelajaran, modul/diklat pembelajaran, buku

pengayaan atau pedoman guru merupakan kategori dari publikasi ilmiah.⁸²

a. Buku Pelajaran

Buku pelajaran merupakan buku yang didalamnya terdapat ilmu pengetahuan dalam bidang tertentu, yang digunakan sebagai media pembelajaran peserta didik pada suatu jenjang pendidikan, buku mata pelajaran sangat penting lantaran buku tersebut merupakan media utama dalam proses belajar mengajar dikelas, materi-materi yang diajarkan guru berasal dari buku mata pelajaran, didalamnya pula terdapat berbagai soal sebagai latihan para peserta didik agar lebih memahami isi buku mata pelajaran.

b. Modul Diklat Pelajaran

Modul merupakan materi pelajaran yang disusun dan disajikan secara tertulis dengan sedemikian rupa sehingga pembacanya diharapkan mampu memahami materi tersebut. Diklat adalah catatan tertulis suatu mata pelajaran atau bidang studi yang dipersiapkan guru untuk mempermudah materi mata pelajaran/bidang studi yang disampaikan oleh guru dalam proses kegiatan belajar mengajar.

c. Buku dalam bidang pendidikan

Buku pendidikan adalah buku yang hanya berisikan mengenai bidang pendidikan saja, melingkupi ilmu pengetahuan yang terkait dengan bidang kependidikan.

d. Karya Terjemahan

⁸² Setiadi, *Publikasi Ilmiah Guru*, 1st ed. (Yogyakarta: Deepublish, 2017).

Karya terjemahan merupakan sebuah kepenulisan yang dihasilkan melalui penerjemahan asing yang kemudian diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia sebaliknya dari Bahasa Indonesia ke bahasa asing agar mudah dipahami dan dimengerti oleh peserta didik, buku tersebut diterjemahkan guna sebagai bahan ajar pembelajaran, buku penerjemahan ini bisa dikatakan sebagai buku penjang proses pembelajaran oleh guru.

e. Buku Pedoman Guru

Buku Pedoman Guru merupakan buku yang digunakan sebagai pegangan untuk guru yang terdiri dari rencana kinerja tahunan guru, yang terdiri dari rencana kinerja pengembangan pengajaran bagi peserta didik, rencana pengembangan keprofesian guru melalui buku tersebut, guru mempunyai pedoman atau catatan untuk mengembangkan profesinya.

c. Pelaksanaan Karya Inovatif

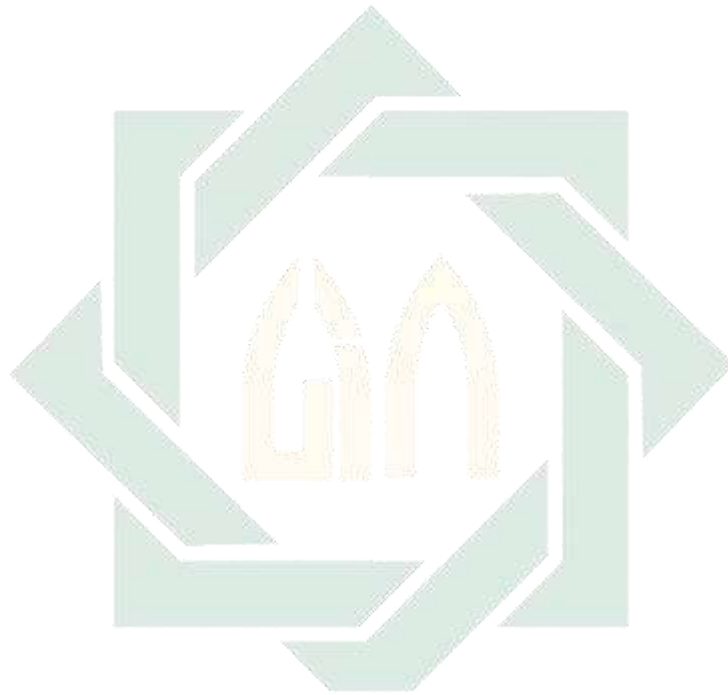
Karya Inovatif merupakan sebuah karya yang berfungsi sebagai sebuah langkah guru guna mengembangkan mutu pengajaran materi pembelajaran di madrasah, karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru.⁸³ Diantara karya-karya inovatif tersebut meliputi:

- a) Penemuan teknologi pembelajaran yang sesuai ditinjau dari kategori sederhana sampai kompleks.
- b) Penciptaan dan pengembangan karya ditinjau dari kategori sederhana

⁸³ Kementerian Pendidikan Nasional, (*Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*), 2010.

sampai kompleks.

- c) Membuat atau medifikasi perangkat pembelajaran untuk praktikum kategori sderhana atau kompleks.
- d) Penyusunan standar, pedoman soal dan kebijakan lain di tingkat nasional maupun provinsi.⁸⁴



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁸⁴ Lenny Anita, *Guru Dan Dunia Pendidikan* (Solok: Cendikia Muslim, 2022).

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah pengumpulan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini dengan menggunakan sejumlah tehnik penelitian yang berkaitan dengan metode penelitian yang digunakan. Dalam melakukan penelitian Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) diperlukan suatu metode yang dapat dijadikan sebagai acuan tahapan yang dilakukan untuk mendapatkan data yang valid. Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai metode penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik adalah sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul yang diambil oleh peneliti Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada penemuan fenomena tentang sesuatu yang pernah dialami subjek penelitian. Sebuah studi yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang secara akurat mencerminkan fakta atau keadaan yang ada. Menurut Denzin dan Lincoln mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang dilakukan dengan memakai berbagai metode yang menggunakan latar alamiah dengan maksud untuk menginterpretasikan fenomena yang terjadi. Sedangkan Erickson menyatakan bahwa tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif mengenai fenomena yang terjadi dengan keadaan yang sebenarnya atau fakta.⁸⁵

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif yang mana

⁸⁵ Albi anggito dan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018).

tujuan penelitian ini adalah menjelaskan dan memvalidasi secara deduktif tanpa mempertimbangkan hubungan antara variable penelitian.⁸⁶ Dalam penelitian ini peneliti berusaha menangkap fakta dan menyelesaikan dengan berbagai sudut pandang ahli dalam bidang penelitian. Penelitian menggunakan kualitatif deskriptif bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai kejadian di lapangan berdasarkan sudut pandang ahli di bidangnya. Penelitian kualitatif ini menggunakan data berupa gambar atau kata-kata, bukan menggunakan perhitungan atau grafik. Penelitian ini disajikan dalam bentuk tertulis atau lisan dan didasarkan pada data lapangan yang sebenarnya.⁸⁷ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

B. Kehadiran Peneliti

Pengamatan langsung terhadap objek penelitian lapangan dilakukan oleh peneliti. Posisi peneliti sebagai alat penting dalam penelitian kualitatif adalah sebagai pengamat non partisipan. Selama pengumpulan data, peneliti menghadiri langsung di lokasi. Peneliti berusaha menjalin hubungan positif dengan informan yang berperan sebagai sumber data sekaligus berpartisipasi aktif dalam proses pengumpulan data untuk memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan lengkap dan dapat dipercaya. Untuk tujuan pengumpulan data yang dibutuhkan. Kehadiran peneliti sangat penting untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik yang biasa disingkat (MANSAGRES). Madrasah ini terletak di Jalan Raya Bungah No. 46,

⁸⁶ Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian*, 1st ed. (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021).

⁸⁷ Adhi Kusumastuti and Ahmad Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif* (Semarang:Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP), 2019).

Kecamatan Bungah Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61152. Adapun alasan memilih lokasi penelitian tersebut dikarenakan MAN 1 Gresik sesuai dengan penelitian yang saya temukan. Dimana Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Gresik merupakan salah satu madrasah unggulan, Menurut Kepala Kemenag Kabupaten Gresik bahwa MAN 1 Gresik saat ini sudah masuk kategori madrasah yang bagus dan unggul.⁸⁸ hal ini dibuktikan dengan banyaknya siswa yang lolos seleksi penerimaan mahasiswa baru di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang terbaik, selain itu juga terkenal dengan prestasinya yang diperoleh mulai dari tingkat Provinsi hingga Nasional. Serta prestasi yang diraih oleh guru dan pegawai Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Gresik dapat memotivasi dan mendukung para bawahannya untuk mencapai visi madrasah yaitu: Islami, cerdas, unggul, berdaya saing, dan peduli lingkungan.

D. Sumber Data dan Informan Penelitian

Sumber data merupakan subjek penelitian dari mana data diperoleh, dalam menjawab pertanyaan peneliti, membutuhkan lebih dari satu sumber data yang tergantung dengan kebutuhan peneliti, sumber data yang diperoleh akan menentukan apakah data tersebut primer atau sekunder. Dengan demikian, ada dua jenis sumber data untuk penelitian ini yaitu antara lain:

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung oleh peneliti dari sumbernya, yakni orang-orang yang memiliki wewenang dan

⁸⁸Moh. Ersat , “Pembinaan Kepala Kantor KEMENAG Kabupaten Gresik Pentingnya Penguatan Akar Guna Mencapai Mercusuar,” accessed January 28, 2023, <https://man1gresik.sch.id/2022/12/07/pembinaan-kepala-kantor-kemenag-kabupaten-gresik-dr-moh-ersat-m-h-isampaikan-pentingnya-penguatan-akar-guna-mencapai-mercusuar/>.

sebagai catatan dalam format dokumen.⁹¹

Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan peneliti yaitu data pendukung yang didapatkan dari Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik seperti jurnal ilmiah, catatan, buku literature, foto atau gambar, data mengenai profil madrasah, program madrasah, data guru sertifikasi, serta data kualifikasi akademik guru dan lain sebagainya yang dapat memperkaya data primer. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder adalah segala hal yang berkaitan dengan literature dan dokumen yang mendukung pada penelitian yang nantinya akan memberikan kemudahan kepada peneliti dalam mengumpulkan, menganalisis dan memperkuat hasil temuan yang ada di lapangan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan komponen penelitian yang sangat penting, karena peneliti menggunakan berbagai teknik untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitiannya. Tujuan pengumpulan data dalam penelitian adalah untuk mengumpulkan sumber informasi, fakta, dan bahan yang dapat dipercaya.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi

Proses pengumpulan data secara langsung di lokasi penelitian dengan melihat kondisi atau fenomena yang terjadi yang mana nantinya peneliti akan mencatat perilaku dan kejadian tersebut disebut metode observasi. Observasi yang digunakan oleh peneliti adalah observasi non-partisipan yaitu suatu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengamati subjek penelitian yang dilakukan dengan pengetahuan tanpa harus berpartisipasi aktif dalam situasi yang diamati.

⁹¹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013).

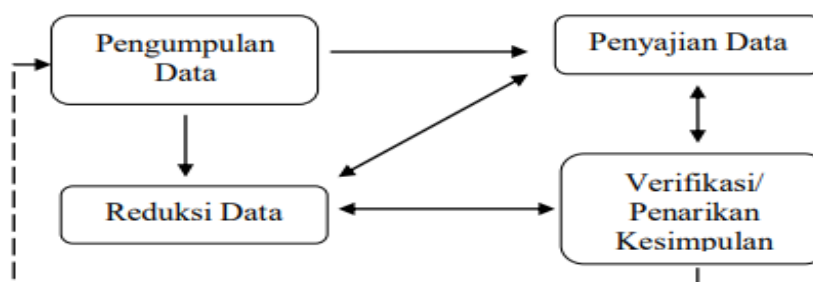
Tabel 3. 4 Data Kebutuhan Dokumentasi

No	Kebutuhan Data
1.	Profil Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik
2.	Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik
3.	Akreditasi Madrasah
4.	Aktivitas Madrasah
5.	Prestasi Madrasah
6.	Data jumlah pendidik dan tenaga kependidikan
7.	Data guru bersertifikasi
8.	Data sarana dan prasarana
9.	Dokumen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

F. Teknik Analisa Data

Menganalisis data dari hasil pengumpulan data sebelumnya yang meliputi: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses pengelompokan dan pengklasifikasian data ke dalam pola, kategori atau unit deskriptif dasar hingga ditemukannya topik hipotesis kerja dapat dirumuskan berdasarkan data yang dibutuhkan.⁹³ Pada penelitian ini, peneliti memakai teknik analisa data yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, yaitu tiga tahap analisis data yang terjadi secara bersamaan. Adapun tiga tahap analisa data tersebut yaitu, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.⁹⁴

Analisis Model Interaktif Miles dan Huberman mencakup beberapa komponen analisis, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:



⁹³ Mamik, *Metodologi Kualitatif* (Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015).

⁹⁴ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," *Jurnal Alhadharah* 17, no. 33 (2018): 81–83.

1. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini tak lain menggunakan metode obeservasi, wawancara, dan dokumentasi.⁹⁵ Peneliti mendapatkan data terkait Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui keprofesian berkelanjutan di madrasah aliyah negeri 1 gresik dengan mendatangi langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data yang nantinya akan direduksi.

2. Reduksi Data

Pada tahapan reduksi data untuk memudahkan peneliti dalam mencari data yang dibutuhkan nantinya, peneliti mengelompokkan data yang dikumpulkan berdasarkan topik penelitian dan membuang data yang tidak dibutuhkan. Reduksi data sama dengan meringkas, yang mana memilah hal yang pokok, dan memfokuskan pada suatu hal yang penting. Reduksi data dapat juga diartikan sebagai proses penyempurnaan data, dan nantinya peneliti bisa menambahkan data yang dianggap belum sempurna dan bisa juga dengan mengurangi data yang dianggap kurang relevan. Pada penelitian ini, peneliti melakukan reduksi data selama proses pengumpulan data, terdapat tahapan reduksi yakni diantaranya seperti peneliti meringkas, mengkode, menelusuri topik, mempartisi, dan menulis catatan dari penelitian yang dilakukan.⁹⁶

3. Penyajian Data

Setelah mereduksi data maka peneliti melakukan penyajian data tersebut. Penyajian data adalah istilah untuk kumpulan informasi terstruktur yang memungkinkan kemampuan membuat keputusan dan mengambil tindakan yang mana pada penelitian ini penyajian data yang dilakukan yakni dengan tujuan untuk melihat

⁹⁵ Fajar Nurdiansyah dan Henhen Siti Rugoyah, "Strategi Branding Bandung Giri Gahana Golf Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19strategi Branding Bandung Giri Gahana Golf Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19" *Jurnal Purnama Berazam*, Vol.2 No.2 : (2021), 159.

⁹⁶ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif". *Jurnal Alhadharah*, Vol. 17, No.33: (2018), 91.

gambaran keseluruhan agar nantinya dapat memudahkan didalam memahami, menyimpulkan, dan menginterpretasikan data. Tak hanya itu, pada tahap ini peneliti tentunya berusaha menyajikan data sesuai dengan topic masalah yang ada dengan didasari pengkodean pada masing-masing subtopik permasalahan.⁹⁷

4. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi

Setelah peneliti mengolah data dengan benar, maka harus menarik kesimpulan. Langkah terakhir yang dilakukan oleh peneliti adalah menarik kesimpulan dan memverifikasi data setelah mereduksi dan menyajikannya. Untuk membuat kesimpulan mengenai masalah yang dihadapi, data yang dikumpulkan dibandingkan dengan satu sama lain. Di mana peneliti nantinya akan menyampaikan kesimpulan dari data yang didapatkan sebelumnya dengan kalimat yang padat, singkat, dan tentunya mudah dipahami. Penelitian pada tahap ini bertujuan untuk mencari makna dari data yang terkumpul dengan mencari keterkaitan, persamaan, dan perbedaan, sebagaimana peneliti membuat kesimpulan mengenai Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah diperoleh di lapangan setelah data direduksi dan disajikan sebagai teks deskriptif.⁹⁸

Analisis yang berarti mengorganisir data, mengolah data, mencari pola dan tema-tema yang sama dan memecahkannya dalam unit lebih kecil. Menurut Creswell teknik analisis data dengan cara pengkodean yakni:⁹⁹

- a) Mencari makna keseluruhan dengan memilih yang singkat dan terpenting.
- b) Menanyakan apa yang ada pada data tersebut dan mencari makna informasi tersebut.

⁹⁷ Muhammad Rijal Fadli, "Memahami desain metode penelitian kualitatif" *Jurnal Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umu*, Vol. 21 No. 1 : (2021), 44.

⁹⁸ *Ibid*, 45.

⁹⁹ J.R Raco, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT Grasindo, 2010).

Pengkodean berikut digunakan untuk memudahkan analisis data penelitian bagi peneliti. Misalnya terdapat sistem pengkodean sebagai berikut (L.W.KM.F1/20-01-2023), di mana peneliti melakukan wawancara kepada kepala madrasah tentang fokus penelitian strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru pada tanggal 20 Januari 2023.

G. Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, data dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan dengan kejadian yang ada pada objek. Keabsahan datanya memandang objek sebagai hal yang dinamis karena merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Sehingga memerlukan waktu yang lebih panjang dan pengujian keabsahan data.

Menurut sugiyono ada beberapa metode dalam pengujian keabsahan data yaitu:¹⁰⁰

1. *Kredibilitas*, teknik untuk memiliki kepercayaan terhadap temuan objek, dapat dicapai dengan memperluas pengamatan, meningkatkan ketekunan, melakukan triangulasi hasil, berkonsultasi dengan rekan, melakukan analisis kasus negatif, dan membercek.
2. *Transferability* atau keteralihan, metode ini menitikberatkan pada persoalan-persoalan yang harus dijawab dengan cara yang metodis, dapat dipercaya, dan transparan agar hasilnya dapat diterapkan dalam situasi lain.
3. *Dependability* atau kebergantungan, pendekatan ini mengaudit setiap langkah dari proses penelitian, mulai dari memilih fokus memasuki lapangan hingga

¹⁰⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

memilih sumber data sampai pada kesimpulan.

4. *Confirmability*, yaitu memverifikasi temuan penelitian dalam kaitannya dengan proses penelitian yang sedang berlangsung, dapat berjalan bersamaan dengan teknik *dependability*. Jika hasilnya sesuai dengan proses maka telah memenuhi standar *confirmability*.

Peneliti dalam penelitian ini memakai metode triangulasi sebagai uji validitas dan keabsahan data. Triangulasi adalah suatu metode yang digunakan untuk menghilangkan keraguan, tetapi tidak semua orang mengetahui dari sebenarnya dan tujuan dari triangulasi sendiri dalam suatu penelitian.¹⁰¹ Moleong mengatakan bahwa triangulasi adalah suatu cara pemeriksaan keabsahan data yang menggunakan sesuatu selain data itu dengan tujuan untuk memeriksa atau membandingkan data.¹⁰² Untuk meningkatkan kepercayaan penelitian, peneliti menggunakan teknik triangulasi, Teknik ini merekomendasikan keberlangsungan hasil pemeriksaan dengan tiga teknik triangulasi, antara lain yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi Sumber

Dalam menguji kredibilitas data maka dilaksanakan dengan cara mengecek data yang didapat pada saat penelitian dari berbagai sumber. Dari beberapa sumber tersebut, maka peneliti akan membuat deskripsi, pengkategorian antara yang sama dan tidaknya, dan lebih spesifik berdasarkan sumber yang diperoleh sebelumnya. Verifikasi keabsahan data yang diperoleh nantinya dapat dilakukan oleh pihak pihak yang terlibat, data dari sumber

¹⁰¹ Andarusni Alfansyur and Mariyani, "Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial," *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah* 5, no. 2 (2020): 146–150.

¹⁰² Eko Priihartanto Iif Ahmad Syarif, Edy Utomo, "Identifikasi Potensi Pengembangan WilayahPesisir Kelurahan Karang Anyar Pantai Kota Tarakan," *JCI: Jurnal Cakrawala Indonesia* 1, no. 3 (2021): 225–233.

yang berbeda tersebut nantinya akan diuraikan terkait mana saja yang memiliki pandangan yang sama, berbeda, dan lebih spesifik. Triangulasi sumber yang dipakai yaitu kepala madrasah dan guru.

2. Triangulasi Teknik

Pada triangulasi teknik ini dilakukan dengan cara memperoleh data yang berbeda antara satu dengan yang lain, yang mana teknik yang digunakan juga berbeda seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sehingga peneliti dapat melaksanakan pembahasan lebih lanjut mengenai sumber data yang diperoleh. Dengan begitu, nantinya akan memiliki kepastian atau kebenaran datanya.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dapat dilakukan dengan mengecek ulang sumber dan data, yaitu menggunakan teknik yang sama tetapi dalam beberapa konteks dan waktu, karena waktu tentu dapat mempengaruhi kredibilitas data.

Ketiga prosedur triangulasi tersebut, jika dibandingkan dengan teknik lain, dianggap paling tepat untuk digunakan dalam penelitian ini dan akan berdampak pada keefektifitasan temuan penelitian.

H. Pedoman Penelitian

Strategi Kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik :

1. Pedoman observasi

Tabel 3. 6 Pedoman Observasi

No	Waktu	Aktivitas	Catatan
----	-------	-----------	---------

			madrasah dalam melaksanakan evaluasi strategi		
2.	Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pelaksanaan rapat perumusan strategi 2) Langkah-langkah melaksanakan strategi 3) Implementasi strategi dalam pengembangan diri 4) Implementasi strategi dalam publikasi ilmiah 5) Implementasi strategi dalam karya inovatif 6) Penerapan hasil Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan 	<ol style="list-style-type: none"> a) Pelaksanaan rapat oleh kepala madrasah dalam perumusan strategi dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan b) Langkah-langkah yang dilalui kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan c) Bentuk implementasi strategi kepala madrasah dalam pengembangan diri guru d) Bentuk implementasi strategi kepala madrasah dalam publikasi ilmiah e) Bentuk implementasi strategi kepala madrasah dalam karya inovatif f) Cara menerapkan hasil PKB dalam 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Madrasah 2. GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan) 	<p>W</p> <p>W,O,D</p> <p>W,O,D</p> <p>W,D</p> <p>W,D</p> <p>W,O,D</p>

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan data yang telah dikumpulkan peneliti selama penelitian dilapangan yaitu Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan data yang dihasilkan dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Pada BAB IV ini dijelaskan hasil dari penelitian serta membahas yang telah diperoleh peneliti mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil Madrasah

a. Identitas Madrasah

Penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Gresik yang beralamat di Jalan Raya Bungah 46, Kecamatan Bungah, Kabupaten Gresik dengan kode Pos 61152. Adapun program yang diselenggarakan yaitu Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA), Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS), Ilmu Bahasa dan Budaya (IBB) dan Program Agama. Waktu pelaksanaan pembelajaran dimulai pukul 07.00-15.15 WIB.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik juga memiliki sarana informasi yang dapat diakses oleh masyarakat luas yang meliputi Website <http://www.man-gresik.sch.id>. Alamat email mangresik@kemenag.go.id. Nomor Telepon yang dapat dihubungi (031) 3949544 dan media sosial yang dapat dikunjungi seperti Instagram @man1Gresik. Youtube MIG TV dan Facebook MAN 1 Gresik.

b. Sejarah Berdirinya Madrasah

Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik secara geografis terletak di desa Bungah, kecamatan Bungah, kabupaten Gresik, yang jaraknya kurang lebih 15 KM ke arah barat laut dari kota Gresik, lebih tepatnya melewati jalan yang membentang antara Anyer sampai Panarukan. Awal mula Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik dari desa dung cang cang, pamekasan, madura, pada tanggal 16 September 1979. Selanjutnya pindah ke Gresik tepatnya di desa melirang di gedung miftahul ulum. Kemudian pindah lagi ke Bungah bertempat di kantor SMP PGRI (SMP Dharmabakti) pada tahun 1980. Selanjutnya sekarang menempati lokasi yang tanahnya milik Departemen pertanian atas inisiatif pengurus BP3 dan tokoh agama serta pemerintah atas persetujuan Bupati sejak 1982.

c. Visi dan Misi Madrasah

Visi Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, yaitu Terwujudnya Insan yang Islami, Cerdas, Unggul, Kompetitif, dan Peduli Lingkungan. Dengan Indikator sebagai berikut:

1. Memiliki karakter islami sebagai budaya dalam kehidupan sehari hari
2. Memiliki kecerdasan yang seimbang antara IQ, EQ, dan SQ.
3. Berprestasi di bidang akademis dan non akademis, memiliki keunggulan SDM yang profesional dan sarpras serta sumber belajar yang representative.
4. Memiliki daya saing yang tinggi baik masuk PTN maupun dunia kerja
5. Memiliki kepedulian terhadap lingkungan dengan mengembangkan 3 upaya yaitu: pelestarian lingkungan, mencegah pencemaran dan mencegah kerusakan lingkungan.

Misi Marasah Aliyah Negeri 1 Gresik yaitu:

1. Mewujudkan siswa yang berakhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari dan moderasi beragama
2. Mewujudkan kesadaran siswa dalam melaksanakan amalan-amalan wajib atau sunnah
3. Meningkatkan rata-rata daya serap dan nilai Ujian Nasional madrasah
4. Meningkatkan siswa yang diterima di PTN
5. Meningkatkan prestasi dalam bidang akademik dan non akademik
6. Meningkatkan pendidikan Keterampilan dan Kewirausahaan secara komperhensif
7. Mewujudkan lingkungan madrasah yang berwawasan adiwiyata
8. Mengembangkan keprofesian berkelanjutan bagi pendidik dan tenaga kependidikan
9. Mengembangkan sarpras dan sumber belajar secara berkelanjutan
10. Meningkatkan jumlah siswa yang diterima di PTN
11. Mempersiapkan lulusan yang mampu bersaing di dunia kerja
12. Mengembangkan madrasah riset
13. Meningkatkan kesadaran terhadap pelestarian fungsi lingkungan, pencegahan terjadinya kerusakan lingkungan berbasis kearifan local dan global
14. Mengembangkan madrasah anak
15. Mengembangkan sekolah siaga kependudukan.

2. Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tabel 4.2 Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik	Tenaga Kependidikan
----------	---------------------

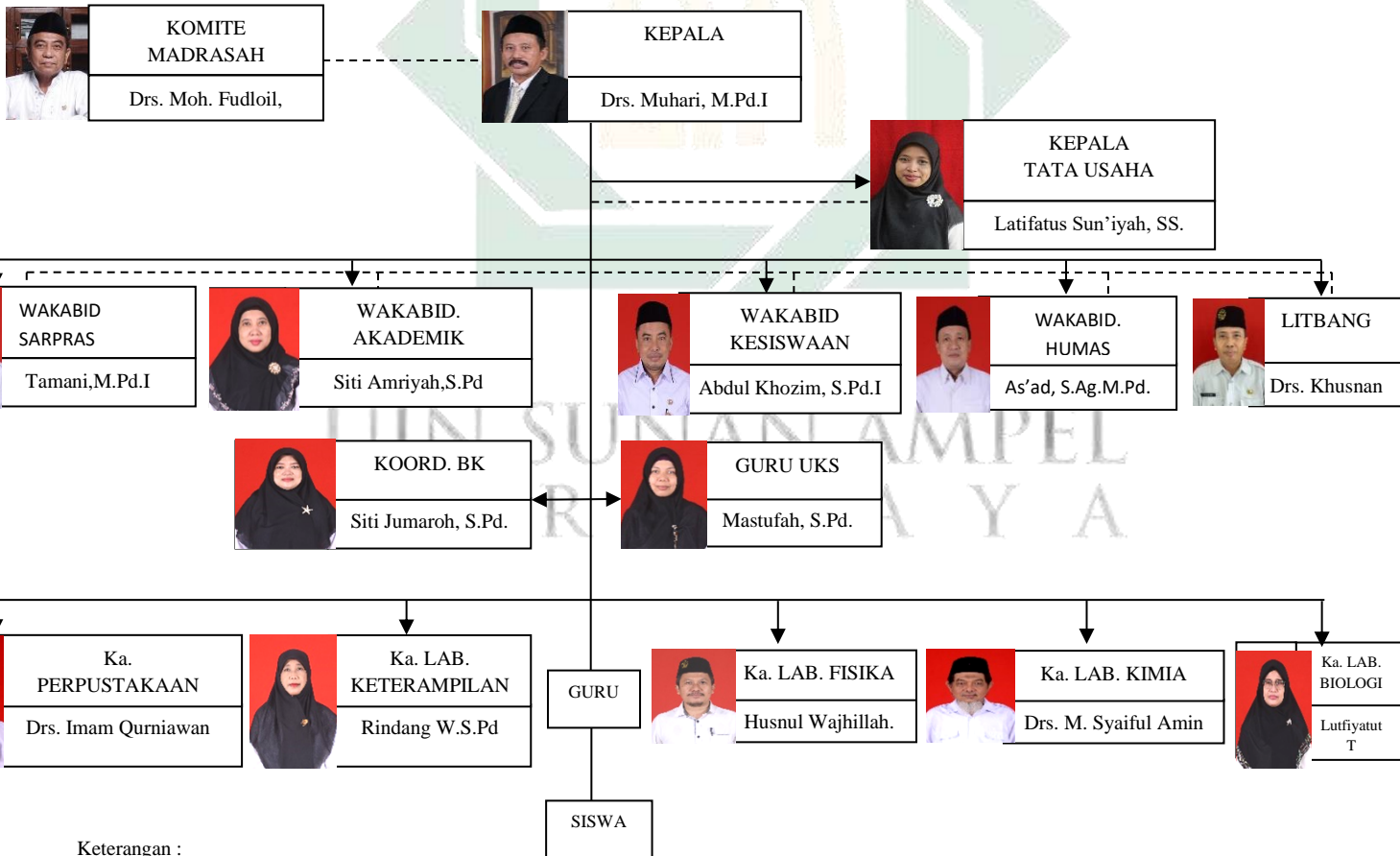
Status	S2	S1	Jumlah	Status	S2	S1	Lain	Jumlah
PNS	16	39	55	PNS	1	4	0	5
GTT	5	22	27	GTT	0	8	10	18
Jumlah			82	Jumlah				23

3. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik

Tabel 4. 1 Struktur Organisasi Madrasah



**STRUKTUR ORGANISASI
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 GRESIK
TAHUN PELAJARAN 2022/2023**



Keterangan :
 → : Garis Komando
 - - - : Garis Koordinasi

4. Sarana dan Prasarana Madrasah

Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai diantaranya meliputi ruang kelas representatif,

Laboratorium Bahasa, Laboratorium IPA, Laboratorium IPS, Laboratorium Agama, Bengkel Reparasi Komputer, Bengkel Meberair, Bengkel Tata Busana, Showroom UPJ dan BKK, Perpustakaan, Ruang UKS, Musholla, Lapangan Sarana Olahraga, Wifi, Ma'had Al-Hikmah, Aula, Kantin, Koperasi, Green House, Ruangan CBT, Parkiran, Gazebo, RTH, PTSP.

5. Data prestasi madrasah

- a. Bronze medal, mata pelajaran biologi dan matematika, yang diselenggarakan oleh: *Phytagoras Insitut Competition*.
- b. Bronze medal, mata pelajaran ekonomi, yang diselenggarakan oleh: Ajang Prestasi Pelajar Indonesia.
- c. Gold and silver medal, mata pelajaran matematika, biologi dan B. Inggris, yang diselenggarakan oleh: Nasional *outstanding student e-competition 2022 braindicator*.
- d. Gold medal, mata pelajaran PAI, yang diselenggarakan oleh Sainscerdas.
- e. Juara 3 lomba cover lagu tingkat nasional, yang diselenggarakan oleh UNISMA (Universitas Islam Malang).
- f. Juara 1 MHQ 30 Juz dalam MTQ se-Kabupaten Gresik.
- g. Juara 3 singer putra dalam ajang PORSENI KEMENAG tingkat Provinsi.

6. Deskripsi Informan

Penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik ini berlangsung sejak bulan April sampai mei. Penelitian ini dimulai dengan melakukan observasi ke madrasah, kemudian mengajukan surat izin penelitian ke pihak madrasah untuk melaksanakan penelitian lebih dalam. Setelah itu, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode

sebagaimana pernyataan bapak M, selaku Kepala MAN 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Disini kami melakukan rapat mingguan kemudian juga ada bulanan, dalam perencanaan ini yang terlibat karena saya juga mempunyai wakil diantara wakil ini ada waka-waka yaitu waka bidang kurikulum, waka bidang kesiswaan, waka sarpras dan waka humas dan juga ada Litbang/Tim pengembang madrasah dan ini ada ketuanya sendiri bapak Drs. Husnan yang menjadi roda konseptor bagaimana mengaplikasi harapan/impian madrasah, dan juga terdapat poin untuk meningkatkan kompetensi guru, oleh karena itu dengan keterlibatan seluruh komponen yang ada di madrasah akan meningkatkan komunikasi antar dewan guru sehingga terciptanya suasana kebersamaan, dalam lingkungan madrasah. kami juga memberikan motivasi dan arahan, mengadakan monitoring dan pelatihan kepada guru-guru di MAN 1 ini, serta mengikutsertakan kegiatan pelatihan, lokakarya, diklat, seminar guna meningkatkan kompetensi guru tersebut.”¹⁰³ (L.W.KM.F1/10-05-2023).

Pernyataan kepala madrasah tersebut mengisyaratkan akan arti pentingnya koordinasi antara semua pihak dalam perencanaan program kegiatan, hal ini bertujuan agar peningkatan kompetensi guru dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Hal tersebut dibenarkan oleh ibu SA selaku waka kurikulum MAN 1 Gresik beliau mengatakan:

“Iya mbak, disini melaksanakan rapat tiap minggu dan juga bulanan apabila ada permasalahan-permasalahan yang ada pada guru kami juga akan menyelesaikan lewat musyawarah tersebut, dimana kepala madrasah melakukan analisa dan identifikasi kebutuhan guru, sehingga kepala madrasah mampu merancang kegiatan pengembangan guru

¹⁰³ Wawancara Dengan Bapak Drs. Muhari, M.Pd.I. Selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

yang sesuai dengan kebutuhannya. Kami juga melaksanakan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) juga mbak, khusus guru Man 1 ini dilakukan setiap bulan secara rutin mbak, materi yang dibahas yakni bervariasi bisa pada awal tahun ajaran baru menyamakan rencana pekan efektifnya biar sama, kemudian kontrak belajarnya itu administrasi awal kemudian bulan-bulan berikutnya ada tema-temanya yang beda-beda, oh bulan ini tentang ini, bulan berikutnya tentang cara penilaian raport pdss, nah itu biar bapak ibu guru tahu dan tidak ngawur dalam pemberian nilai seperti itu mbak, oleh karena itu kompetensi guru ini sangat penting untuk dimiliki oleh para guru di lingkup madrasah.”¹⁰⁴ (L.W.WAKU.F1/22-05-2023).

Kemudian serupa yang dikatakan oleh ibu LS selaku Kepala TU MAN

1 Gresik beliau mengatakan bahwa :

“Kepala madrasah sering memberikan motivasi dan arahan mbak, mengadakan monitoring dan pelatihan guna untuk meningkatkan kompetensi guru, dan juga terdapat musyawarah guru mata pelajaran yang dilakukan sebulan sekali mbak, untuk memperluas pengetahuan guru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi peserta didik, yang nanti narasumbernya bisa dari dalam terkadang juga bisa dari luar tergantung kebutuhan materinya contoh ketika cara pengisian raport itu kan berubah-ubah pakai aplikasi juga ya mbak nah itu bagaimana cara ngajarnya ke rekan sejawat/guru-guru yang lain, bapak kepala juga selalu memberikan arahan kepada kita, dengan begitu guru bisa menambah wawasan dan menjalin silaturahmi dengan baik, sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan.¹⁰⁵ (L.W.KTU.F1/11-05-2023).

Kemudian diperjelas oleh ibu EZ selaku fasda PKB guru Bimbingan

Konseling MAN 1 Gresik beliau menyampaikan bahwa:

¹⁰⁴ Wawancara dengan Ibu Siti Amri, Selaku Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹⁰⁵ Wawancara dengan Ibu Latifatus Su'niyah, Selaku Kepala TU Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

“Iya mbak, disini kepala madrasah melakukan rapat dan disini juga ada MGMP musyawarah guru mata pelajaran yang diadakan setiap satu bulan sekali yang mengisi juga bergantian, kebetulan bulan lalu yang mengisi BK, kemudian berikutnya nanti yang mengisi guru mapel jadi semua mapel dapat secara bergantian disuruh sebagai narasumber, bagaimana cara metode pembelajaran yang baik dan lain sebagainya jadi MGMP ini juga menjadi wadah informasi untuk menambah wawasan guru-guru yang lain seperti itu mbak.¹⁰⁶(L.W.GBK.F1/19-05 2023).

Berdasarkan Observasi yang dilakukan, peneliti mengamati secara langsung bahwa guru-guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik telah melaksanakan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di ruang kelas dengan narasumber dari BK.¹⁰⁷ Pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya dokumentasi hasil dari Musyawarah Guru Mata Pelajaran yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.¹⁰⁸

Hal ini juga dikatakan ibu Z selaku guru mata pelajaran fisika beliau mengatakan bahwa:

“ Dalam meningkatkan kompetensi kami juga mengikuti pelatihan, diklat, workshop, seminar untuk mengupdate ilmu dan menambah wawasan untuk memperluas pengetahuan guru dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.¹⁰⁹(L.W.GF.F1/22-05-2023)

Hal tersebut selaras yang dikatakan ibu A selaku guru mata pelajaran ekonomi beliau mengatakan bahwa:

“ Untuk meningkatkan kompetensi guru kepala madrasah memberikan motivasi serta mengadakan pembinaan dan pengawasan kepada guru terkait dengan proses pembelajaran di kelas, kepala madrasah juga menyediakan fasilitas madrasah yang memadai sehingga bisa membantu dalam melaksanakan pekerjaannya, disini bapak kepala juga memberikan reward kepada guru yang berprestasi. disamping itu untuk

¹⁰⁶ Wawancara dengan Ibu Ervin Zuroidah selaku guru BK Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹⁰⁷ Observasi, Musyawarah Guru Mata Pelajaran Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 19 Mei 2023.

¹⁰⁸ Dokumentasi, Musyawarah Guru Mata Pelajaran Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 19 Mei 2023.

¹⁰⁹ Wawancara dengan Ibu Ervin Zuroidah, selaku Guru Mata Pelajaran Fisika.

meningkatkan kompetensi sosial kepala madrasah juga menciptakan nuansa kebersamaan dan keharmonisan dengan meningkatkan komunikasi antar dewan guru sehingga tercipta suasana guyub rukun dalam lingkungan madrasah.¹¹⁰ (L.W.GE.F1/19-05-2023)

Maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Aliyah 1 Gresik sudah baik. Dalam hal ini kepala madrasah MAN 1 Gresik telah melakukan berbagai hal yaitu mengikutsertakan pada kegiatan-kegiatan, seperti pelatihan, penataran, seminar dan workshop, memberikan dukungan dan memotivasi kepada guru dan pegawai yang ada di madrasah tersebut, serta memberikan reward kepada guru yang berprestasi, dan juga adanya MGMP yang dilakukan setiap bulan sekali bisa menambah wawasan dan pengetahuan kepada guru-guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik tersebut.

2. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

Pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan guru merupakan upaya peningkatan kualitas peserta didik melalui peranan guru. Ketika kepala madrasah ingin mengembangkan kompetensi tenaga pendidik di lembaganya, tentu diperlukan suatu strategi agar kompetensi yang dimiliki guru semakin meningkat dan berkembang. Salah satu strategi kepala madrasah MAN 1 Gresik adalah menempatkan posisi guru sesuai dengan bidang keahliannya, yang mana kepala madrasah berperan dalam mengarahkan guru sesuai dengan kebutuhan. Adapun program PKB diselenggarakan dalam

¹¹⁰ Wawancara dengan Ibu Aisia, Selaku Guru Mata Pelajaran Ekonomi.

rangka peningkatan kualitas guru melalui tiga komponen di antaranya yakni pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

1) Pengembangan diri

Pengembangan diri pada program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terdiri atas pelatihan fungsional dan kegiatan kelompok guru. Kegiatan pengembangan diri guru dilakukan dengan tergabungnya guru dalam diklat fungsional serta melakukan kegiatan kolektif.¹¹¹ Kegiatan kolektif dimana guru mengikuti kegiatan seperti workshop, KKG, dan lainnya sesuai dengan kebutuhan guru.

2) Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah yaitu hasil presentasi dalam forum ilmiah atau pembuatan karya ilmiah, hasil penelitian atau gagasan inovatif di bidang pendidikan formal, dan buku teks pelajaran, buku panduan bagi guru.¹¹²

3) Karya Inovatif

Karya Inovatif merupakan karya yang berfungsi sebagai bentuk kontribusi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di madrasah dan perkembangan dalam dunia pendidikan yang mencakup ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan modifikasi atau penemuan baru.¹¹³

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak M, selaku kepala madrasah MAN 1 Gresik, peneliti mengajukan pertanyaan mengenai tentang bagaimana

¹¹¹ Suprayitno, pedoman dan penyusunan pengembangan diri bagi guru.

¹¹² Rusdarti Rusdarti, Achmad Slamet, and Sucihatiningsih Dian Wisika Prajanti, "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Pembuatan Publikasi Ilmiah Melalui Workshop Dan Pendampingan Bagi Guru Sma Kota Semarang," *Rekayasa* 16, no. 2 (2019): 271–280.

¹¹³ Kementerian Pendidikan Nasional, (*Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*), 2010.

perencanaan program PKB untuk meningkatkan kompetensi guru di MAN 1 Gresik, beliau mengatakan bahwa:

“Saya memberikan motivasi kepada guru-guru untuk mengikuti program PKB yang mana melalui pengembangan keprofesian tersebut guru bisa meningkatkan kompetensinya, dalam kegiatan PKB itu ada penyusunan perangkat pembelajaran, kemudian seminar, workshop terkait metode pembelajaran, serta pembuatan media pembelajaran dan PTK. Intinya guru harus selalu diupdate kemampuannya biar tidak ketinggalan zaman.”¹¹⁴ (L.W.KM.F2/10-05-2023)

Hal ini selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan ibu Z yang telah mengikuti program PKB beliau mengatakan bahwa:

“Mengenai program PKB itu sudah disosialisasikan oleh kepala madrasah, jadi kepala madrasah mendorong program PKB ini, sosialisasi ini secara tidak langsung sempat disinggung disampaikan oleh bapak kepala pada saat rapat, bapak kepala juga memberikan motivasi kepada kami untuk meningkatkan kompetensi guru-guru yang ada di madrasah ini.”¹¹⁵ (L.W.GF.F2/22-05-2023)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah juga berperan aktif dalam mensosialisasikan program PKB guru di lingkungan madrasah sebagai upaya peningkatan kompetensi guru.

Visi dan misi madrasah dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan guru melalui program PKB. Adapun pernyataan bapak M, selaku kepala madrasah beliau mengatakan:

“Semua kegiatan mengarahnya pada visi-misi, tujuan dari madrasah yang mana menjadi guru yang professional, guru yang berkualitas,

¹¹⁴ Wawancara dengan Bapak Drs. Muhari M.Pd.I Selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹¹⁵ Wawancara dengan Ibu Zunita Selaku Guru Mata Pelajaran Fisika di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

sehingga guru dapat meningkatkan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki.”¹¹⁶(L.W.KM.F2/10-05-2023)

Dalam hal ini selaras yang dijelaskan Ibu SA selaku waka kurikulum, beliau mengatakan bahwa :

“Dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi memang guru itu harus update ilmu kan ya mbak, kalau seperti sekarang itu kurikulum merdeka seperti kemarin kita mengadakan pelatihan di tawangmangu seperti apa sih cara pembuatan pembelajaran project, setiap tahun kami menganggarkan PKB yang seperti itu, yang tahun-tahun lalu bekerja sama dengan balai diklat kementerian surabaya tahun lalu juga kami mendatangkan waka kurikulum dari SMAN 5 Surabaya untuk update ilmu kurmer jadi setiap tahun kami berusaha menganggarkan untuk update ilmu ya masalah tentang kependidikan, biasanya juga ada pengiriman untuk diklat dari BDK juga mbak seperti itu.”¹¹⁷(L.W.WAKU.F2/22-05-2023)

Kemudian selaras yang dikatakan oleh ibu EZ selaku fasda PKB guru bimbingan konseling beliau mengatakan:

“Dalam PKB itu ada diklat, workshop biasanya itu Permapel kemarin juga ada itu di BDK balai diklat keagamaan surabaya kebetulan saya juga mengikuti saat itu mbak, kalau PKB kemarin saya dapat penugasan menghasilkan produk mbak, produk saya itu berupa RPL kalau untuk guru berupa RPP setelah itu harus diterapkan di madrasah masing-masing diharapkan guru yang telah mengikuti PKB itu kompetensinya semakin meningkat.”¹¹⁸ (L.W.GBK.F2/19-05-2023).

Berdasarkan pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya dokumentasi sertifikat diklat calon fasda program PKB guru yang diberikan

¹¹⁶ Wawancara dengan Bapak Drs. Muhari M.Pd.I Selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹¹⁷ Wawancara dengan Ibu Siti Amri, Selaku Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹¹⁸ Wawancara dengan ibu Ervin Zuroidah Selaku guru BK Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

kepada ibu Ervin zuroidah selaku guru bimbingan konseling di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.¹¹⁹

Selanjutnya peneliti menanyakan prestasi yang didapatkan setelah mengikuti PKB hal ini dijelaskan oleh bapak M, selaku kepala MAN 1 beliau mengatakan bahwa:

“Guru kami kemarin ada lomba guru berprestasi ada lima guru yang lolos nasional itu ada tiga dan itu alhamdulillah syukur bagi kami, pancingan guru yang mempunyai kemampuan butuh pemicu dan itu semacam stimulus buat pancingan seolah-olah motivasi guru berprestasi tidak hanya ngajar akan tetapi harus punya karya tulis ilmiah yang dibukukan yang nantinya juga akan bermanfaat juga bagi pembaca.”¹²⁰ (L.W.KM.F2/10-05-2023).

Dalam hal ini selaras yang dijelaskan oleh ibu EZ, selaku fasda PKB guru bimbingan konseling MAN 1 beliau mengatakan bahwa:

“Alhamdulillah prestasinya semakin meningkat terbukti dengan siswanya juga mbak yang diterima di perguruan tinggi itu kan di outputnya mbak, semakin baik siswanya otomatis gurunya juga berperan di dalamnya gitu mbak, bapak kepala disini juga berperan sebagai fasilitator serta motivator untuk memberi semangat kepada guru-guru supaya ada pengembangan pada diri sendiri yang mana dasar dari program PKB itu adanya pengembangan diri, publikasi ilmiah serta guru juga diharapkan untuk memiliki karya inovatif.”¹²¹(L.W.GBK.F2/19-05-2023).

Selanjutnya Ibu Z selaku fasda PKB guru mata pelajaran Fisika di MAN 1 Gresik beliau menambahkan bahwa:

¹¹⁹ *Dokumentasi, Sertifikat Diklat Fasda program PKB Guru dan Tendik Madrasah.*

¹²⁰ *Wawancara dengan Bapak Drs. Muhari M.Pd.I Selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.*

¹²¹ *Wawancara dengan ibu Ervin Zuroidah Selaku guru BK Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.*

“Perencanaan yang ada pada program PKB melihat dari kondisi guru apa yang dibutuhkan dalam pembelajaran dalam kelas, mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui kegiatan pendidikan dan latihan fungsional serta kegiatan kolektif yang nantinya dapat meningkatkan kompetensi guru, kalau di PKB mapel itu biasanya tiap bab-bab tertentu yang biasanya bab yang diambil itu bab yang kategori sulit untuk disampaikan ke siswa. PKB itu kita ini fasda mendapatkan materi dan materinya itu disampaikan ke siswa, bagaimana cara membuat kelas itu hidup, bagaimana cara memahamkan anak sesuatu yang abstrak dengan memanfaatkan apapun yang ada disekitar kita kalau dalam PKB ini nanti ada triknya sendiri.”¹²² (L.W.GF.F2/22-05-2023)

Hal ini selaras yang dikatakan oleh ibu LS selaku Kepala TU MAN 1 Gresik, beliau mengatakan bahwa:

“Gini ya mbak kalau PKB ini kan keprofesian berkelanjutan jadi di dalamnya ada ada materi yang menunjang untuk pembelajaran mengajar tadi mbak, jadi mempunyai wawasan yang lebih jadi beda antara yang ikut PKB sama yang tidak seperti itu mbak.”¹²³(L.W.KTU.F2/11-05-2023)

Kemudian hal yang sama diungkapkan oleh Ibu A Selaku guru mata pelajaran Ekonomi beliau mengatakan bahwa:

“Saya sebagai peserta PKB ketika ada waktu PKB saya menerima materi terus saya praktekkan ke siswa nanti sesuai dengan kebutuhan ketika saya ikut PKB terus ada yang menyangkut materi saya nanti langsung saya praktekkan ke siswa begitu mbak.”¹²⁴(L.W.GE.F2/19-05-2023).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam PKB untuk meningkatkan kompetensi guru melihat dari kebutuhan apa saja yang dimiliki oleh tenaga pendidik, mengenai tentang metode pembelajaran yang menarik,

¹²² Wawancara dengan Ibu Zunita Selaku Guru Mata Pelajaran Fisika di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹²³ Wawancara dengan ibu Latifatatus Su'niyah Selaku Kepala Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹²⁴ Wawancara dengan Ibu Aisia Selaku Guru Mata Pelajaran Ekonomi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

cara memahami siswa, dalam program PKB ini nanti ada triknya sendiri, guru akan mempunyai wawasan yang lebih setelah mengikuti PKB tersebut.

Selanjutnya peneliti bertanya mengenai tujuan dan manfaat dengan adanya mengikuti PKB tersebut, hal ini dijelaskan oleh bapak M selaku Kepala MAN 1 Gresik, beliau mengatakan bahwa:

“Tujuannya yaitu meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru, serta memiliki performa sebagai pendidik bagi peserta didiknya, untuk manfaatnya ya banyak setelah mengikuti PKB mempunyai manfaat yakni mendapatkan pengetahuan atau informasi baru yang diberikan dari pemateri pada saat kegiatan PKB berlangsung, memberikan kesempatan bagi guru untuk mencapai standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan. dan memberikan jaminan pada guru dalam menguasai ilmu teknologi”¹²⁵ (L.W.KM.F2/10-05-2023)

Hal ini selaras apa yang disampaikan oleh Ibu SA Selaku Waka Kurikulum MAN 1 Gresik, beliau mengatakan bahwa:

“Yaa itu tadi yang pertama tadi kita harus update ilmu mbak, banyak sekali manfaatnya, anak-anak yang kita hadapi zaman sekarang bukan anak zaman lampau anak-anak sekarang yang IT nya lebih oke dari kita. Katakanlah saya ngajar kimia dengan saya ngajar kimia dengan monoton yang seperti itu nanti anak-anak jadi bosan mbak, nah setelah dengan mengikuti PKB banyak ilmu yang kita peroleh nanti kita ajarkan kepada anak-anak oh ternyata pakai metode ini yang menyenangkan, metode ini sangat menarik untuk diterapkan.”¹²⁶ (L.W.WAKU.F2/22-05-2023)

Kemudian diperkuat oleh ibu Z, selaku guru mata pelajaran fisika MAN 1 Gresik beliau mengatakan bahwa :

¹²⁵ Wawancara dengan bapak Drs. Muhari M.Pd.I selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹²⁶ Wawancara dengan Ibu Siti Amri, selaku Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

“Tujuannya jelas untuk meningkatkan kompetensi ya mbak, kemudian untuk manfaatnya itu kita bisa mendapatkan ilmu baru memberi ilmu yang menyenangkan kita sharing kita diskusi bersama dengan menemukan metode yang menarik terbaik buat anak-anak.”¹²⁷(L.W.GF.F2/22-05-2023)

Hal tersebut telah diperkuat oleh ibu LS, selaku kepala TU MAN 1 Gresik beliau mengatakan bahwa:

“Manfaat dari mengikuti program PKB yaitu mendapatkan ilmu yang baru, agar nantinya bisa dipraktekkan pada siswanya ketika pembelajaran berlangsung, dan juga memotivasi guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, serta memperoleh jaminan kepastian pelayanan dan pengalaman belajar yang diintegrasikan sesuai kebutuhan zaman.”¹²⁸ (L.W.KTU.F2/11-05-2023).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat adanya program PKB yaitu meningkatkan kompetensi guru, mengupdate ilmu, memperoleh pengetahuan baru dari pemateri dan bisa langsung dipraktekkan kepada siswa, bahwa diadakannya program PKB sangat membantu para tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetesinya, terutama bermanfaat ketika diajarkan kepada siswa pada saat kegiatan belajar mengajar berlangsung. serta memperoleh jaminan kepastian pelayanan dan pengalaman belajar yang diintegrasikan sesuai kebutuhan zaman, dan bisa memberi kesempatan bagi guru untuk mencapai standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan.

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan kepada bapak M, selaku kepala madrasah tentang evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah

¹²⁷ Wawancara dengan Ibu Zunita Selaku Guru Mata Pelajaran Fisika di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹²⁸Wawancara dengan ibu Latifatul Su'niyah Selaku Kepala Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

dalam meningkatkan kompetensi guru di MAN 1 ini beliau mengatakan bahwa:

“Agenda kami yang pasti kita laksanakan diantaranya mengevaluasi hal-hal yang mengenai kinerja kami satu bulan sebelumnya dan langkah kedepan untuk melaksanakan yang akan datang. Kami punya strategi bahwa guru itu harus didampingi sebagaimana guru mendampingi siswa, kami mengadakan pembinaan dan pengawasan kepada guru terkait dengan proses pembelajaran dikelas, termasuk mulai dari siswa yang berprestasi maka ketika kemudian guru itu tidak bisa mengantarkan anak berprestasi maka akan saya evaluasi, nantinya supaya ada balance antara guru yang diberikan pada siswa kemudian nilai hasilnya seperti apa itu supaya ada peningkatan, disamping itu kami juga memberikan motivasi dan contoh yang baik kepada para pendidik dan juga mendatangkan motivator untuk menggugah mengupgrade guru-guru kami ya paling tidak 3 bln sekali dan itu sangat efisien guru yang agak monoton itu setelah diupgrade itu nantinya bisa menambah semangat dan juga berinovasi untuk kemajuan lembaga ini.”¹²⁹ (L.W.KM.F1/10-05-2023)

Selanjutnya ibu SA, selaku Waka Kurikulum tentang penilaian yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di MAN 1 ini beliau mengatakan bahwa:

“Kita punya PKG untuk menilai kinerja guru mbak, setiap semester bapak kepala mensupervisi kami yang sudah saya jadwal administrasi pembelajarannya, nah itu nanti penilaiannya tertuang ada disitu.”¹³⁰(L.W.WAKU.F2/22-05-2023).

Hal ini dibuktikan dengan adanya dokumentasi penilaian kinerja guru (PKG) yang ada di madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.¹³¹

¹²⁹ Wawancara dengan Bapak Drs. Muhari, M.Pd.I. Selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹³⁰ Wawancara dengan Ibu Siti Amri, Selaku Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹³¹ Dokumentasi, Penilaian Kinerja Guru (PKG) Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

Selanjutnya diperjelas oleh ibu EZ selaku guru BK yang mana beliau mengatakan bahwa:

“Kalau di MAN sini mbak selalu ada supervisi itu terjadwal per semester nanti guru itu dinilai oleh bapak kepala baik dari segi RPP, cara mengajarnya bagaimana kekurangannya apa, kami melakukan presentasi bapak kepala ada di dalam kelas langsung dinilai, ketika ada kekurangannya langsung dikasih tahu oleh bapak kepala jadi di MAN 1 ini selalu ada supervisi jadi gurunya sudah tidak diragukan lagi karena selalu disupervisi baik administrasi maupun praktek dikelas itu langsung dinilai oleh bapak kepala istilahnya dikasih masukan-masukan diberi motivasi oleh bapak kepala begitu mbak.”¹³² (L.W.GBK.F2/19-05-2023).

Adapun perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan juga didasarkan pada hasil penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala madrasah. Dimana dari laporan penilaian kinerja guru tersebut kepala madrasah dapat melaksanakan analisa dan identifikasi kebutuhan guru, sehingga kepala madrasah mampu merancang kegiatan pengembangan guru yang sesuai dengan kebutuhannya.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu aspek yang mendasari terselenggaranya pengembangan guru melalui program PKB yaitu hasil supervise yang dilakukan baik dari internal maupun eksternal. Hasil supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah juga dapat dikatakan sebagai sarana untuk mengidentifikasi serta menganalisis kebutuhan guru sehingga menjadi langkah awal dalam penyusunan perencanaan program PKB.

Penelitian menyimpulkan bahwa hasil dari wawancara tentang perencanaan untuk meningkatkan kompetensi guru melalui program PKB di

¹³² Wawancara dengan ibu Ervin Zuroidah Selaku guru BK Madrasah Aliyah Neeri 1 Gresik.

MAN 1 Gresik telah sesuai dengan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti. Jadi dalam proses perencanaan pada program PKB dilakukan dengan penilaian kinerja guru terlebih dahulu atau kebutuhan apa yang diinginkan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran dengan siswa di kelas. Manfaat adanya program PKB dapat membantu para tenaga pendidik untuk mendapatkan ilmu pengetahuan yang baru dan dapat diimplementasikan kepada siswa pada saat kegiatan belajar mengajar berlangsung. bahwa peran kepala madrasah pada program PKB yaitu sebagai fasilitator serta motivator agar tenaga pendidik ingin terus mengembangkan diri serta memperbaiki diri untuk meningkatkan kompetensinya sebagai seorang guru.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik

Dalam menjalankan suatu program tentu adanya faktor-faktor yang dapat mendukung dan menghambat kegiatan tersebut sesuai dengan pemaparan oleh bapak M, selaku kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan bahwa:

“Faktor pendukung kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan yakni kami didukung oleh dana, kami didukung oleh dana dari komite ketika kami punya program termasuk kerja sama dengan tenaga dari BDK termasuk pengembangan kurikulum dan program pengembangan keprofesian berkelanjutan, kemudian terjalinnya komunikasi yang baik dengan komponen madrasah, fasilitas yang cukup memadai, selain itu faktor pendukung yang lainnya yaitu keteretersediaan guru kelas dan guru mata pelajaran yang mencukupi sebagian besar guru sudah tersertifikasi sebagai guru bidang studi, dan juga prestasi yang

diperoleh guru mampu membangkitkan semangat untuk mengembangkan profesionalisme guru.”¹³³(L.W.KM.F3/10-05-2023)

Pernyataan di atas sesuai dengan pernyataan yang di berikan oleh Ibu LS, selaku kepala tata usaha di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Adanya koordinasi yang baik dengan pihak internal madrasah maupun pihak eksternal, dan juga didukung fasilitas yang memadai mbak.”¹³⁴ (L.W.KTU.F3/11-05-2023)

Hal ini selaras yang dikatakan oleh ibu SA, selaku Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan:

“ Untuk faktor yang mendukung ya dana mbak, kalau ada dana ya nanti kita bisa jalan, dan adanya fasilitas yang memadai serta terjalannya komunikasi yang baik.”¹³⁵ (L.W.WAKU.F2/22-05-2023)

Kemudian diperkuat oleh ibu EZ, selaku guru BK MAN 1 Gresik beliau menyampaikan bahwa:

“ Iya betul faktor pendukung yang pertama itu dana mbak, kemudian ketersediaan guru kelas dan guru mata pelajaran yang mencukupi sebagian besar guru sudah tersertifikasi sebagai guru bidang studi.”¹³⁶ (L.W.GBK.F2/19-05-2023).

Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh oleh peneliti di lapangan bahwa dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan terdapat faktor yang dapat mendukung yang pertama yaitu dana kemudian terjalannya interaksi yang baik antara pimpinan dengan komponen madrasah, dan juga fasilitas yang memadai, ketersediaan guru mata pelajaran yang mencukupi sebagian besar guru sudah tersertifikasi sebagai guru bidang studi. Serta dukungan dari madrasah dalam mengikuti pengembangan di pemerintah, dan MGMP seperti pengembangan diri dalam

¹³³ Wawancara Dengan Bapak Drs Muhari M.Pd.I, Selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹³⁴ Wawancara dengan Ibu Latifatul Su'niyah. Selaku Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹³⁵ Wawancara dengan Ibu Siti Amri, Selaku Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹³⁶ Wawancara dengan ibu Ervin Zuroidah Selaku guru BK Madrasah Aliyah Neeri 1 Gresik.

bentuk kegiatan pelatihan madrasah, selain itu para pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi keahlian, dan juga perolehan prestasi yang didapatkan guru bisa membangkitkan semangat untuk mengembangkan profesionalisme guru, serta adanya dukungan dari pihak internal, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain adanya faktor pendukung, tentu juga terdapat faktor penghambat dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui program pengembangan keprofesian berkelanjutan, hal tersebut didukung dengan pernyataan dari bapak M, selaku kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Faktor yang menjadi penghambat dalam peningkatan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan yaitu masih terdapat guru yang belum menguasai teknologi, selain itu disini terdapat guru yang terbilang sudah lanjut usia biasanya mengalami kesulitan dengan hal-hal baru, terdapat guru yang masih mengalami kesulitan terhadap inovasi-inovasi yang dikembangkan, guru yang mempunyai mental kurang baik, yang mentalnya diajak keselatan keutara kadang itu mengikuti tapi zahirnya saja tapi bathinnya tidak 100% itu yang menjadi penghambat kami”¹³⁷(L.W.KM. F3/10-05-2023)

Selanjutnya pendapat tersebut sama yang dikatakan oleh Ibu LS, selaku kepala Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik , beliau mengatakan:

“Faktor penghambat yakni guru yang masih belum menguasai teknologi, dan juga terdapat guru yang masih mengalami kesulitan terhadap inovasi-inovasi yang dikembangkan akan tetapi itu juga masih bisa teratasi.”¹³⁸ (L.W.LS.F3/11-05-2023)

¹³⁷ Wawancara dengan Drs. Bapak Muhari M.Pd.I, Selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹³⁸ Wawancara dengan Ibu Latifatus Su'niyah. Selaku Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

Dalam hal ini selaras yang dikatakan oleh ibu SA, selaku waka kurikulum beliau mengatakan:

“Terkadang ada yang pro ada yang kontra guru itu harus bisa update IT tapi tidak semua guru bisa IT katakanlah seperti ini, oh sekarang pakai e-learning kalau guru tidak ahli ya gak bisa dan kita juga tidak bisa maksa karena juga faktor usia, ya pro kontra itu kadang semua guru ada yang tidak setuju dengan program kita ada yang ngentahi ya itu sudah wajar seperti itu mbak.”¹³⁹ (L.W.WAKU.F1/22-05-2023).

Hal ini diperkuat oleh Ibu Z, selaku guru mata pelajaran fisika, beliau mengatakan bahwa:

“Faktor yang menghambat yakni lemahnya guru dalam perkembangan IPTEK, serta keterbatasan waktu mengatur waktu antara kewajiban mengajar, dengan melaksanakan kegiatan lainnya.”¹⁴⁰(L.W.GF.F2/22-05-2023)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan informan menemukan bahwa faktor yang menjadi penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan yaitu adanya guru yang telah lanjut usia, kemudian kurangnya dalam menguasai Ilmu Teknologi, cara mengatasinya dapat berupa pelatihan lebih lanjut mengenai penggunaan alat-alat teknologi dan madrasah juga harus menyediakan fasilitas yang memadai, dan diharapkan bagi guru saling membantu memberi informasi kepada guru yang masih belum ahli terhadap bidang IT. Selanjutnya yaitu kurangnya kesadaran diri pada guru, yang mana guru harus mampu memahami tuntutan standar profesi guru dikarenakan dalam diri sendiri yang paling utama adalah adanya niat untuk terus maju dan berkembang sesuai dengan tuntutan zaman.

¹³⁹ Wawancara dengan Ibu Siti Amri, Selaku Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

¹⁴⁰ Wawancara dengan Ibu Zunita Selaku Guru Mata Pelajaran Fisika di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

C. Analisis Temuan Penelitian

Pembahasan hasil penelitian menjabarkan mengenai hasil analisis data yang telah didapatkan oleh peneliti dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sesuai deskripsi temuan penelitian diatas. Berikut adalah hasil analisis data mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik sebagai berikut:

1. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik

Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di madrasah aliyah negeri 1 gresik dalam hal ini strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah yaitu adanya rapat setiap minggu dan juga rapat bulanan, untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada di madrasah tersebut, mengenai hambatan-hambatan yang dihadapi oleh para guru serta bagaimana cara pemecahannya, pentingnya koordinasi antar semua pihak terkait dalam perencanaan program kegiatan.

Peran kepala madrasah sendiri sebagai seorang manager adalah memiliki kemampuan untuk melakukan kerja sama dengan semua pihak yang ada di dalam madrasah mencakup guru, tenaga kependidikan dll dalam penyusunan perancangan mengenai peningkatan pembelajaran. Serta melakukan analisa lingkungan yang menyangkut kekuatan dan kelemahan dalam meningkatkan kompetensi guru MAN 1 Gresik, mengadakan pembinaan dan pengawasan kepada guru terkait dengan pembelajaran di kelas, dan juga menciptakan suasana yang nyaman seperti kebersamaan dan kekeluargaan dengan meningkatkan interaksi

antar para guru sehingga dapat menciptakan suasana yang rukun, harmonis di dalam lingkungan madrasah.

Kepala madrasah juga memberikan motivasi kepada guru MAN 1 Gresik, serta mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, lokakarya, diklat, seminar, dan adanya MGMP guna meningkatkan perluasan pengetahuan guru dalam rangka mengembangkan kualitas pembelajaran dan prestasi peserta didik, dengan begitu guru bisa menambah wawasan dan memperoleh pengetahuan yang baru, sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam Al-qur'an surat Al Mujadalah ayat 11 Allah SWT berfirman tentang perintah mendatangi majlis ilmu, orang-orang yang beriman dan memiliki ilmu dianggap mempunyai derajat lebih tinggi dimata Allah SWT.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا
يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.¹⁴¹

Guru merupakan seseorang yang berwenang dan bertanggung jawab atas pendidikan peserta didiknya, dimana guru harus memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Maka dari itu kemampuan yang harus dimiliki guru adalah

¹⁴¹ Qur'an Kemenag Online, Al - Qur'an QS. Al-Mujadalah/58:11. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/58?from=1&to=22>.

kemampuan dalam becakap, ketrampilan di bidang pendidikan, serta ilmu pengetahuan yang luas, seperti dijelaskan dalam al-Qur'an Allah SWT akan mengangkat dan meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan, guru sendiri memiliki peranan fungsional didalam dunia pendidikan, oleh karena itu perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat, maka para guru harus mengembangkan potensi sehingga dapat menjadi guru yang berkompeten sesuai yang telah diajarkan dalam kitab suci al-Qur'an.

2. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah sebuah wadah yang digunakan untuk mengembangkan kompetensi guru sesuai kebutuhan secara konsisten dan berkelanjutan. Dalam memaksimalkan program pengembangan keprofesian berkelanjutan, akan diperlukan suatu strategi dari kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik yang ada di MAN 1 Gresik.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah yaitu dengan melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan guru. Adapun diantaranya yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif. Dari ketiga komponen tersebut ditemukan bahwa:

a. Pengembangan diri

Pengembangan diri pada program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terdiri atas pelatihan fungsional dan kegiatan kelompok guru. Kegiatan pengembangan diri guru dilakukan melalui

diklat fungsional serta melakukan kegiatan kolektif.¹⁴² Kegiatan kolektif dimana guru mengikuti berbagai kegiatan sesuai dengan kebutuhan guru. Dalam hal ini guru MAN 1 Gresik melaksanakan pengembangan diri yang mana guru ikut serta dalam pelatihan, kajian, seminar dan juga ikut serta dalam diklat atau workshop yang dilakukan secara offline maupun online.

b. Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah yaitu hasil presentasi dalam forum ilmiah/pembuatan karya ilmiah, hasil penelitian atau ide pemikiran inovatif di bidang pendidikan formal, buku teks pelajaran, serta buku modul bagi guru.¹⁴³ Hal tersebut dilakukan guru MAN 1 Gresik sebagai salah satu kegiatan guna meningkatkan kualitas pembelajaran dan juga kompetensi yang dimilikinya. Kegiatan ini dapat berwujud melalui pelatihan, turut mendampingi penulisan karya ilmiah bagi guru yang dilaksanakan baik dari internal maupun eksternal madrasah. Hal tersebut terlihat bahwa guru telah berhasil menciptakan buku modul maupun pedoman belajar siswa. Selain itu guru juga mampu bisa menyelesaikan laporan penelitian tindakan kelas yang telah dilaksanakan.

c. Karya inovatif

Karya Inovatif merupakan karya yang berfungsi sebagai bentuk kontribusi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah/madrasah dan perkembangan dalam dunia pendidikan, ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang bersifat pengembangan, modifikasi

¹⁴² Suprayitno, pedoman dan penyusunan pengembangan diri bagi guru.

¹⁴³ Rusdarti Rusdarti, Achmad Slamet, and Sucihatiningsih Dian Wisika Prajanti, "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Pembuatan Publikasi Ilmiah Melalui Workshop Dan Pendampingan Bagi Guru Sma Kota Semarang," *Rekayasa* 16, no. 2 (2019): 271–280.

atau penemuan baru.¹⁴⁴ Artinya yang mana guru dituntut agar selalu mengembangkan pemikiran yang inovatif, dan meningkatkan bahkan menemukan suatu ide yang baru. Kebanyakan karya baru yang dapat dihasilkan oleh guru MAN 1 Gresik yakni dalam pembuatan video pembelajaran.

Dapat disimpulkan dari ketiga komponen PKB tersebut, banyak kegiatan di dalamnya diantaranya terdapat pelatihan, seminar, workshop, mengikuti KKG atau MGMP, membuat karya ilmiah yang berupa laporan hasil PTK, buku teks pelajaran, dan pedoman guru, serta membuat karya inovatif berupa pembuatan media pembelajaran berupa alat peraga atau video pembelajaran.

Selain itu juga dijelaskan dalam Q.S Thaha/20: 114.

فَتَعَلَى اللَّهِ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

Artinya: “Maka Maha tinggi Allah. Raja yang sebenar-benarnya.

*Dan janganlah engkau (Muhammad) tergesa-gesa (membaca) Al-Qur'an sebelum selesai diwahyukan kepadamu, dan katakanlah, “Ya Tuhanku, tambahkanlah ilmu kepadaku.”*¹⁴⁵

Pada akhir ayat yang ke 114 dalam surat Thaha terdapat kalimat “Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan” hal diatas selaras dengan pernyataan menunjukkan bahwa seorang manusia mempunyai keinginan untuk selalu bisa mengembangkan dan memperluas wawasan yang dimilikinya ke arah yang lebih baik. Keinginan tersebut

¹⁴⁴ Kementerian Pendidikan Nasional, (*Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*), 2010.

¹⁴⁵ Qur'an Kemenag Online, Al - Qur'an QS. Thaha/20:114. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/20?from=114&to=135>.

menunjukkan sifat manusia yang siap dan bersedia dalam mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa guru selalu dituntut agar dapat mengembangkan dan menambah wawasan pengetahuan serta dapat melakukan peningkatan kemampuan diri agar dapat berkembang menuju keprofesionalismenya sebagai seorang guru.

Berdasarkan hasil wawancara terkait strategi yang dilaksanakan kepala MAN 1 Gresik yaitu melaksanakan rapat tiap minggu dan setiap bulan dengan staf dan para guru baik membahas tentang guru, maupun tentang siswa dan juga permasalahan yang ada di madrasah. Serta dengan adanya (PKG) Penilaian Kinerja Guru merupakan langkah awal untuk mengetahui kemampuan tenaga pendidik, serta mengetahui kelebihan dan kekurangan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing tenaga pendidik.

Peranan kepala madrasah dalam program PKB bagi guru tersebut diantaranya yaitu menugaskan dan menempatkan guru sesuai dengan kualifikasi akademik yang dimilikinya, mengembangkan keilmuan guru sesuai tuntutan zaman, merumuskan standar tenaga pendidik yang meliputi kuantitas dan kualitas guru, guru ditugaskan sesuai tugas dan fungsi guru sesuai kualifikasinya. Setelah melaksanakan langkah-langkah strategi tersebut, kepala madrasah aliyah negeri 1 Gresik bisa menentukan kebutuhan untuk guru maupun madrasah, memberikan motivasi dan dukungan kepada guru dalam mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri baik dari dalam maupun di luar kegiatan madrasah, serta memberikan reward penghargaan bagi guru.

Penelitian ini juga menemukan bahwa salah satu hasil dari adanya program PKB yaitu meningkatnya kompetensi guru. Hal tersebut dapat terlihat dari kinerja guru yang melakukan pembelajaran di kelas serta guru dapat memahami materi pembelajaran dengan sangat tepat kepada peserta didik. Selain itu guru juga dapat memanfaatkan berbagai media pembelajaran sebagai wadah para peserta didik untuk melakukan proses pembelajaran, sehingga para peserta didik merasa senang dalam belajar dan mudah menerima materi pembelajaran, dengan adanya program PKB di madrasah ini sendiri turut memberikan dampak positif bagi para guru, hal ini terlihat pada kegiatan pembelajaran yang lebih inovatif serta kemampuan mengajar guru yang lebih baik, bahwa solusi untuk meningkatkan kompetensi guru dan kualitas guru salah satunya yaitu melalui kegiatan pengembangan profesionalisme guru. Kegiatan ini umumnya berbentuk seminar, workshop dll yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa mengikutsertakan guru untuk mengikuti program PKB merupakan salah satu upaya peningkatan kompetensi guru. Sehingga diharapkan melalui peningkatan kompetensi guru tersebut dapat mencapai tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik

Dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan, peran kepala madrasah untuk mencapai tujuan yang ingin didapat tentunya tidak lepas dari yang namanya faktor pendukung dan penghambat. Sehingga nantinya kepala madrasah bisa melakukan upaya dalam meningkatkan

kompetensi guru di MAN 1 Gresik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik diperoleh beberapa data diantaranya yang menjadi faktor pendukung utama yaitu dana kemudian ketersediaan guru mata pelajaran yang mencukupi, seperti yang sudah dipaparkan dalam wawancara dalam penelitian bahwa sebagian besar guru sudah tersertifikasi sebagai guru bidang studi. Adanya program yang dibuat kepala madrasah untuk memotivasi dan memperkuat kinerja pegawai, yaitu pemberian penghargaan dan punishment. Kemudian prestasi yang diperoleh guru mampu membangkitkan semangat dalam rangka mengembangkan profesionalisme guru. Dan juga adanya dukungan dari madrasah dalam mengikuti pengembangan diri dalam bentuk kegiatan pelatihan madrasah.

Dari pemaparan di atas, maka peneliti menginterpretasikan faktor pendukung strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik yaitu:

- a. Adanya dana yang menjadi faktor utama
- b. Adanya interaksi yang baik antara pemimpin dengan komponen madrasah.
- c. Adanya support dan dukungan dari kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru.
- d. Ketersediaan guru mata pelajaran yang mencukupi, sebagian besar guru sudah tersertifikasi sebagai guru bidang studi.
- e. Adanya dukungan dari madrasah dalam mengikuti pengembangan diri dalam bentuk kegiatan pelatihan madrasah.
- f. Adanya prestasi yang diperoleh guru yang mampu membangkitkan semangat untuk mengembangkan profesionalisme guru.

g. Adanya program yang dibuat kepala madrasah untuk memotivasi dan memperkuat kinerja pegawai, yaitu pemberian reward bagi guru yang berprestasi.

Selain adanya faktor pendukung, tentu juga ada faktor yang menjadi penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan nkeprofesian berkelanjutan, yaitu:

- a. Kurangnya kesadaran diri pada guru
- b. Adanya beberapa guru yang kurang menguasai Ilmu Teknologi.
- c. Adanya guru yang telah lanjut usia.
- d. Keterbatasan waktu, untuk membagi waktu antara tugas mengajar dan kegiatan yang lainnya.
- e. Terdapat guru yang mengalami kesulitan terhadap inovasi-inovasi yang dikembangkan.

Dalam hal ini yang menjadi penghambat kepala Madrasah Aliyah negeri 1 Gresik dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan yaitu adanya guru yang kurang menguasai Ilmu Teknologi, solusinya yaitu dengan melakukan pelatihan lebih lanjut mengenai penggunaan alat-alat teknologi dan madrasah juga harus menyediakan fasilitas yang memadai. Kemudian yakni keterbatasan waktu, untuk membagi waktu antara tugas pokok dan tambahan kegiatan yang lainnya, serta sebagian komponen madrasah ada yang mengalami kesulitan terhadap inovasi-inovasi yang dikembangkan dikarenakan faktor usia. Serta kurangnya kesadaran diri, solusinya guru harus mampu memahami tuntutan standar profesi guru, karena dalam diri sendiri yang paling utama adalah adanya niat untuk terus maju dan berkembang sesuai dengan tuntutan zaman.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Setelah mengumpulkan, mengolah, dan melakukan analisis terhadap data hasil penelitian tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik yaitu Pentingnya koordinasi antara semua pihak dalam perencanaan program kegiatan, kepala madrasah juga melaksanakan rapat rutin baik dengan staf dan guru-guru serta melakukan analisis lingkungan terutama menyangkut kekuatan dan kelemahan dalam peningkatan kompetensi guru, kepala madrasah juga selalu mendukung dan memberi motivasi kepada guru-guru dalam mengembangkan kompetensinya, serta adanya MGMP yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam proses kegiatan belajar mengajar, dan juga adanya pemberian reward kepada guru yang berprestasi.
2. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik kurang lebih juga sama yaitu kepala madrasah juga melaksanakan rapat rutin baik dengan staf dan guru-guru, melakukan penilaian kinerja guru terlebih dahulu dengan melihat kebutuhan apa yang diinginkan tenaga pendidik untuk mengembangkan kompetensinya. Kepala madrasah dalam program PKB memiliki peran sebagai motivator serta fasilitator, dengan mengadakan dan mengikuti pengembangan diri melalui seminar, pelatihan maupun workshop baik dari pihak sekolah, pemerintah atau umum dan juga mengikuti pelatihan yang digunakan

untuk membuat karya ilmiah, baik berbentuk laporan PTK, buku modul untuk siswa atau yang lain, dan juga membuat karya inovatif yang dilakukan guru-guru seperti membuat alat peraga atau video pembelajaran.

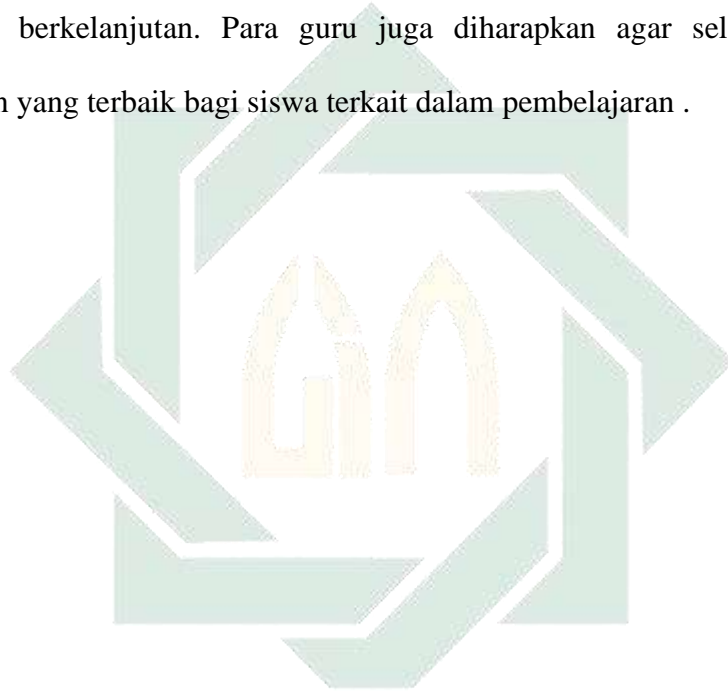
3. Faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, yang menjadi faktor pendukung yaitu adanya dana, kemudian ketersediaan guru mata pelajaran yang mencukupi, sebagian besar guru sudah tersertifikasi sebagai guru bidang studi. Selanjutnya prestasi yang diperoleh guru juga bisa membangkitkan semangat untuk mengembangkan profesionalisme guru, kemudian dukungan dari madrasah dalam mengikuti pengembangan diri dalam bentuk kegiatan pelatihan madrasah. Adapun yang menjadi faktor penghambat yakni adanya guru yang kurang dalam menguasai akan hal Ilmu Teknologi, dan kurangnya kesadaran diri pada guru, serta terdapat guru yang mengalami kesulitan terhadap inovasi-inovasi yang dikembangkan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, peneliti memberi beberapa saran sebagai bahan masukan dan rekomendasi terkait strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, Berikut merupakan saran dari peneliti semoga bermanfaat :

1. Untuk kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, agar selalu menerapkan sifat istiqomah dalam memberikan motivasi kepada guru agar menjadi lebih baik lagi kedepannya, serta mempertahankan prestasi yang telah diraih selama ini, dan terus menciptakan berbagai inovasi untuk kemajuan MAN 1 Gresik.

2. Untuk guru dan tenaga kependidikan, agar selalu semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, terus mengasah serta meningkatkan keterampilan dan kemampuannya melalui pelatihan, seminar maupun workshop dan juga melalui KKG, MGMP, selalu mengembangkan diri berfikir kreatif, inovatif untuk kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kompetensinya melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan. Para guru juga diharapkan agar selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi siswa terkait dalam pembelajaran .



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Bastari. "Peranan Manajemen Strategi dan Manajemen Operasional dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SMPN 13 Depok, Jabar)." *Jurnal Tahdzibi* 3, no. 2 (2018): 57–66.
- A.Z Fanani. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014.
- Agama, Peraturan menteri. *Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, n.d.
- Agama, Peraturan Menteri. *Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Pasal 5 Ayat 2*, n.d.
- Alfansyur, Andarusni, and Mariyani. "Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial." *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah* 5, no. 2 (2020): 146–150.
- Alfath, Annisa, Fara Nur Azizah, and Dede Indra Setiabudi. "Pengembangan Kompetensi Guru dalam Menyongsong Kurikulum Merdeka Belajar." *Jurnal Shoshumdik* 1, no. 2 (2022): 42–50.
- Anita, Lenny. *Guru dan Dunia Pendidikan*. Solok: Cendikia Muslim, 2022.
- Anwar, Mujahidin. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV, Nata Karya, 2019.
- Azharuddin. "Peran dan Fungsi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru." *Jurnal Jihafas* 3, no. 2 (2020): 165.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Bagus Eko Dono. *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa*. Guepedia The first On-Publisher, 2021.
- Dahlan, Moh. Hidayatullah and Moh. Zaini. *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif dan Efisien*. Batu: Literasi Nusantara, 2019.
- Dokumentasi, Musyawarah Guru Mata Pelajaran Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 19 Mei 2023.
- Dokumentasi, Sertifikat Fasda Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 19 Mei 2023.
- Dokumentasi, Penilaian Kinerja Guru, Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 19 Mei 2023.
- Dwi khismailah. "Sistem Informasi Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (SIM PKB) dalam Pengembangan Keprofesian Guru di SMP Nurul Islam Lumajang Dan SMP Al Maliki Lumajang Tahun 2022." Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2022.
- Dwintari, Julita Widya. "Kompetensi Kepribadian Guru dalam Pembelajaran Penguatan Pendidikan Karakter." *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan* 7, no. 2 (2017): 51–57.
- Errisona mei sandi, Indra prasetyo, Woro wati. "Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Upaya Mengembangkan Guru Sekolah Luar Biasa Tnas Mulya Surabaya." *Jurnal Manejerial Bisnis* 6, no. 1 (2022): 11–21.
- Farida, Nugrahani. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Solo: Cakra Books, 2014.
- Findi Ayu. "Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Di SMPIT Al-Asror Tulungagung Tahun 2021." Skripsi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2021.

- H. Abd. Rahman Rahim dan Enny Radjab. *Manajemen Strategi*. 1st ed. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017.
- Hadi, Muhammad. "Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4, no. 2 (2014).
- Halik, St. Wardah Hanafie Das and Abdul. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Virtual*. Ponorogo Uwais Inspirasi, 2022.
- Hatimah, Huznul, and Andi Nurochmah. "Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Kepada Guru Di SMA Negeri." *Jurnal Administrasi, Kebijakan, dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)* 1, no. 2 (2020): 188.
- Haudi. *Strategi Pembelajaran*. Solok: CV. Insan Cendekia Mandiri, 2021.
- Hawi, Akmal. *Kompetensi Guru PAI*. Palembang: Rafah Press, 2010.
- Husain Umar. *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Iif Ahmad Syarif, Edy Utomo, Eko Priihartanto. "Identifikasi Potensi Pengembangan WilayahPesisir Kelurahan Karang Anyar Pantai Kota Tarakan." *JCI: Jurnal Cakrawala Indonesia* 1, no. 3 (2021): 225–233.
- Illahi, Nur. "Peranan Guru Profesional Dalam Peningkatan Prestasi Siswa dan Mutu Pendidikan Di Era Milienial." *Jurnal ASy-Syukriyah* 21, no. 1 (2020): 1–20.
- Jusriadi. "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Ujung Jampea." *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)* 3, no. 1 (2018).
- Kastawi, Nurkolis Siri, and Yovitha Yuliejantiningih. "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 (2019): 157–168.
- Kementerian Pendidikan Nasional. (*Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*), 2010.
- Khoiron, Adhi Kusumastuti and Ahmad Mustamil. *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang:Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP), 2019.
- Majid, Abdul. *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Mamik. *Metodologi Kualitatif*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015.
- MAN 1 Gresik. "Ervin Zuroidah, S.PSI Guru BK MAN 1 Gresik Raih Penghargaan GTK Inspiratif Tingkat Nasional." Accessed January 28, 2023. <https://man1gresik.sch.id/2022/12/30/ervin-zuroidah-s-psi-guru-bk-man-1-gresik-raih-penghargaan-gtk-inspiratif-tingkat-nasional/>.
- Matondang, Nurhalimah dan Nurika Kahlila Daulay. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru DI SMP Negeri 27 Medan." *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman* 7, no. 1 (2018): 15–27.
- Maulana Akbar Sanjani. "Tugas dan Peranan Guru Dalam Proses Peningkatan Belajar Mengajar." *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan* 6, no. 1 (2020): 35–42.
- Melyasa Ristiani dan Saipul Anur. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Educator dalam Meningkatkan Kompetensi Teknologi Oinformnasi Dan Komunikasi." *Study Mangeria* 3, no. 2 (2021): 161.
- Muhammad Hadi, Djailani AR, Sakdiyah Ibrahim. "Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Min Buengcala Kecamatan Kuta Baro Kab Aceh Besar." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4, no. 2 (2014): 40–48.

- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Murniati. *Manajemen Strategy: Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*. Bandung: Cipta pustaka Media Perintis, 2008.
- Muslihat. *Kepala Madrasah Pada PKKM (Penilaian Kinerja Kepala Madrasah)*. Sleman: Penerbit PT Deepublish, 2020.
- Nasional, Kementerian Pendidikan. (*Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, 2010*), n.d.
- Nur Hasanah dkk. *Strategi Pembelajaran*. 1st ed. Jakarta Timur : Edu Pustaka, 2019.
- Nur Lailatus Sa'adah. "Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo Tahun 2018." Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018.
- Observasi, MGMP di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 19 Mei 2023.
- Permendiknas No. 13 Tahun 2007. *Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.*, n.d.
- Raco, J.R. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Grasindo, 2010.
- Rahmawati, Zidny Nur. "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengimplementasikan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Era Digital Di MAN Kota Malang Tahun 2022." Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2022.
- Rahyasih, Yayah, and Nani Hartini. "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan : Sebuah Analisis Kebutuhan Pelatihan Karya Tulis Ilmiah Bagi Guru Sustainability Professional Development: A Scientific Paper Training Need Analysis for Teachers." *Jurnal Penelitian Pendidikan* 20, no. 1 (2020): 136–144.
- Ramaliya. "Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran." *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman* 9, no. 1 (2018): 77–87.
- Ramdhan, Muhammad. *Metode Penelitian*. 1st ed. Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Rijali, Ahmad. "Analisis Data Kualitatif." *Jurnal Alhadharah* 17, no. 33 (2018): 81–83.
- Rudi Saleh, Masluyuh suib. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator dalam Meningkatkan Efektif Layanan Administrasi Di SMP Santu Petrus Pontianak." *Jurnal pendidikan dan pembelajaran katulistiwa* 5, no. 2 (2022): 17.
- Rukin. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019.
- Rusdarti, Rusdarti, Achmad Slamet, and Sucihatiningsih Dian Wisika Prajanti. "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Pembuatan Publikasi Ilmiah Melalui Workshop Dan Pendampingan Bagi Guru Sma Kota Semarang." *Rekayasa* 16, no. 2 (2019): 271–280.
- Sari, Kurnia Puspita, Sufyarma Marsidin, and Ahmad Sabandi. "Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 2, no. 2 (2020): 113–120.
- Setiadi. *Publikasi Ilmiah Guru*. 1st ed. Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Setiawan, Albi anggito dan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Siti Aminah Chaniago. "Perumusan Manajemen Strategi Pemberdayaan Zakat." *Jurnal Hukum Islam* 12, no. 1 (2014): 89.
- Sonedi, Tutut Sholihah, and Dihasbi. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru The Role of Principal Leadership in Improving Teacher

- Performance.” *Jurnal Anterior* 18, no. 1 (2018): 13–22.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sukmadinata, Nana Saodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Sumar, Warni Tune. *Strategi Pemimpin dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Budaya Kearifan Lokal Berlandaskan Pendidikan Karakter*. 1st ed. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Suprayitno, Adi. *Pedoman dan Penyusunan Pengembangan Diri Bagi Guru*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Tabi'in, As'adut. “Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Pada MTsN Pekanbaru Indragri Hulu.” *Jurnal Al Thariqoh* 1, no. 2 (2016): 156–171.
- Taufik Maulana. “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI.” *Jurnal Tahdzibi* 4, no. 1 (2019): 55–66.
- Undang-Undang. *Guru dan Dosen No. 14, 2005.*, n.d.
- Uno, Hamzah B. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Uswatun Hasanah. *Implementasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*. 1st ed. Pekalongan : NEM, 2022.
- Wahyudi, Agus, Amtai Alasan, Dilla Yunesti, Endang Switri, Stik Bina, Husada Palembang, Universitas Lelemuku Saumlaki, Iain Syaikh, and Abdurrahman Siddik. “Analisis Problematika Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).” *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 1 (2022): 1663–1671.
- Widodo, Deni Sutisna dan Arif. “Peran Kompetensi Guru Sekolah Dasar dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Daring.” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2020): 58–64.
- Wiji. “Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru SD Negeri Bancak 01 Kabupaten Pati.” *Jurnal Pitutur Pesantena* 1, no. 1 (2022).
- Wijiutami, Cahyaningtyas Tri, and Ery Try Djatmika R W W. “Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru Sekolah Dasar.” *Jurnal Pendidikan* 5, no. 5 (2020): 666–670.
- Windrawanto, Yustinus. “Pelatihan dalam Rangka Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru: Suatu Tinjauan Literatur.” *Satya Widya* 31, no. 2 (2015): 90.
- Yanto, Murni, and Irwan Fathurrochman. “Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 7, no. 3 (2019): 123–130.
- Yulmawati. “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah.” *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan* 1, no. 2 (2016): 325–343.
- Yusnidar. “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN Model Banda Aceh.” *Jurnal Ilmiah Didaktika* 14, no. 2 (2014): 320–349.
- Zulhimma. “Upaya Peningkatan Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam.” *Jurnal Tarbiyah* 22, no. 2 (2015): 347–368.