

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH  
NEGERI KOTA PALOPO**

*Tesis*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M. Pd.) pada Program Studi  
Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Diajukan oleh:**

**MUH. YAHYA SULTAN**  
NIM 21 05010001

**PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
IAIN PALOPO  
2025**

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH  
NEGERI KOTA PALOPO**

*Tesis*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M. Pd.) pada Program Studi  
Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Diajukan oleh:**

**Muh. Yahya Sultan**  
NIM 21 05010001

**Pembimbing/Penguji :**

**Dr. H. Hisban Thaha., M.Ag.**  
**Dr. H. Syamsu Sunusi., M.Pd.I.**

**Penguji :**

**Prof. Dr. Muhaemin, MA.**  
**Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag.**  
**Dr. Bustanul Iman R.N., MA.**

**PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
IAIN PALOPO  
2025**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muh. Yahya Sultan  
NIM : 21 05010001  
Program Studi : Pendidikan Agama Islam  
Fakultas : Pascasarjana

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari Tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan dan atau kesalahan yang terdapat di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 03 Januari 2025

Menyatakan dan membuat pernyataan,

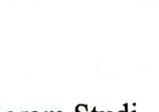
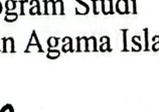


**Muh. Yahya Sultan**  
**NIM 21 05010001**

## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis magister berjudul *Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo* yang ditulis oleh Muh. Yahya Sultan, NIM 21 05010001, mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jum'at, tanggal 21 Februari 2025 Masehi bertepatan dengan 22 Sya'ban 1446 Hijriyah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Magister Pendidikan (M.Pd.).

Palopo, 13 Maret 2025

		Tim Penguji	
1. Prof. Dr. Muhaemin, MA.	Ketua Sidang/Penguji	(  )	
2. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag.	Penguji	(  )	
3. Dr. Bustanul Iman N.R., MA.	Penguji	(  )	
4. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag.	Pembimbing/Penguji	(  )	
5. Dr. H. Syamsu Sanusi, M.Pd.I.	Pembimbing/Penguji	(  )	
6. Lilis Suryani, S.Pd., M.Pd.	Sekretaris Sidang	(  )	

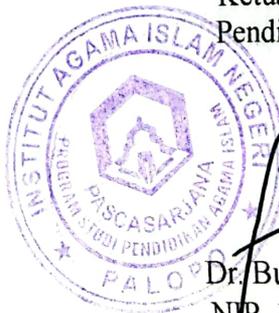
An. Rektor IAIN Palopo  
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. Muhaemin, MA.  
NIP. 19790203 200501 1 006

Mengetahui:

Ketua Program Studi  
Pendidikan Agama Islam



Dr. Bustanul Iman RN, M.A.  
NIP. 196911062005011007

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

(أَمَّا بَعْدُ)

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah swt. yang telah menganugerahkan Rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo”. Setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Tesis ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar magister Pendidikan dalam bidang pendidikan agama Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan tesis ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Bapak Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Bapak Dr. Munir Yusuf, M.Ag. selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. Masruddin, M. Hum. Selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Dr. Mustaming, S. Ag., M. Hi. Selaku Wakil Rektor III.

2. Bapak Prof. Dr. Muhaemin, M.A. selaku direktur Pascasarjana IAIN Palopo, Ibu Dr. Helmi Kamal, M.H.I., selaku Wakil Direktur Pascasarjana IAIN Palopo.
3. Bapak Dr. Bustanul Iman RN, M.A. selaku ketua program studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Palopo, Bapak Muhammad Zuljalal Al Hamdani, S.Pd.I., M.Pd. selaku Sekretaris Prodi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Palopo, beserta staf Pascasarjana IAIN Palopo yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian tesis ini.
4. Bapak Dr. H. Hisban Thaha., M.Ag., dan Bapak Dr. H. Syamsu Sunusi, M.Pd.P., selaku pembimbing I dan pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian tesis.
5. Bapak Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., dan Bapak Dr. Bustanul Iman R.N., MA. Selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan arahan, kritik, dan saran dalam melaksanakan penyelesaian tesis.
6. Ibu Sukmawaty, S.Pd., M.Pd. selaku validator instrumen penelitian, yang telah memberikan masukan dan saran dalam rangka penyelesaian tesis ini.
7. Seluruh Dosen dan staf pegawai IAIN Palopo yang telah mengarahkan penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam menyusun Tesis ini.
8. Bapak Abu Bakar, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan tesis ini.

9. Bapak H. Muh. Nurdin S.Pd., MH., M.M.Pd., MH Selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Bapak Abdul Gafur,S.Pd.,M.Pd.SelakuWakamat Urusan Kurikulum syang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Drs. Sultan, M.Pd.I., dan Ibunda Berlian.,S.Ag yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang, perhatian, doa, serta dukungan moral dan material serta selalu berjuang dengan segala kemampuannya untuk memberikan kebahagiaan yang tak terhingga.
11. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Palopo angkatan 2021 tahun yang selama ini banyak memberikan semangat dan saran dalam penyusunan tesis ini.

Semoga yang kita lakukan bernilai ibadah disisi Allah swt., dan segala usaha yang dilakukan agar dipermudah oleh-Nya, Aamiin.

Palopo, 03 Februari2025

Penulis,

**Muh. Yahya Sultan**

**NIM. 21 05010001**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi yang dipergunakan mengacu pada SKB antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987, dengan beberapa adaptasi.

### 1. Konsonan

Transliterasinya huruf Arab ke dalam huruf Latin sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Dad	ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Za	ẓ	zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ham	H	Ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

### 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ	<i>fathah</i>	A	a
اِ	<i>kasrah</i>	I	i
اُ	<i>dhammah</i>	U	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	ai	a dan i
وَ	<i>Kasrah dan waw</i>	au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa*            BUKAN        *kayfa*  
هُوْلَ : *hau-la*            BUKAN        *haw-la*

### 3. Penulisan Alif Lam

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu*        (bukan: *asy-syamsu*)  
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh*        (bukan: *az-zalzalāh*)  
الفَلْسَافَةُ : *al-falsalah*  
الْبِلَادُ : *al-bilādu*

### 4. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ	<i>Fathah dan alif, fathah dan waw</i>	$\bar{a}$	a dan garis di atas
اِ	<i>Kasrah dan ya</i>	$\bar{i}$	i dan garis di atas
اُ	<i>Dhammah dan ya</i>	$\bar{u}$	u dan garis di atas

Garis datar di atas huruf *a, i, u* bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik, sehingga menjadi *â, î, û*. Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh:

مَاتَ : mâtâ  
رَمَى : ramâ  
يَمُوتُ : yamûtu

### 5. *Ta marbûtah*

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah, kasrah, dan dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : rauḍah al-atfâl  
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : al-madânah al-fâḍilah  
الْحِكْمَةُ : al-hikmah

### 6. *Syaddah (tasydid)*

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (◌ْ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : rabbanâ  
نَجِّنَا : najjaânâ  
الْحَقُّ : al-ḥaqq  
الْحَجُّ : al-ḥajj  
نُعِمُّ : nu'ima  
عَدُوُّ : 'aduwwun

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سيِّ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٍّ : ‘Ali (bukan ‘aliyy atau ‘aly)  
عَرَبِيٍّ : ‘Arabi (bukan ‘arabiyy atau ‘araby)

### 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

تَأْمُرُونَ : ta'murūna  
الْأَنْوَاءُ : al-nau'  
شَيْءٌ : syai'un  
أُمِرْتُ : umirtu

### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis*, *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur'an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur'an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contoh:

*Fi al-Qur'an al-Karîm*  
*Al-Sunnah qabl al-tadwîn*

### 9. Lafz aljalâlah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ      dînullah      بِاللَّهِ      billâh

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ      *hum fî rahmatillâh*

### **10. Huruf Kapital**

Walaupun dalam sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan. Huruf kapital, antara lain, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

### **Daftar Singkatan**

Beberapa singkatan yang dibakukan di bawah ini:

- swt.,                = *subhânahū wa ta 'âlâ*  
saw.,                = *sallallâhu 'alaihi wa sallam*  
QS                    = Qur'an, Surah

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Keaslian.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Prakata.....	v
Pedoman Transliterasi Arab-Latin.....	viii
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Ayat.....	xv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
Abstrak.....	xviii
<i>Abstract</i> .....	xix
تجريدالبحث.....	xx
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	10
B. Deskripsi Teori.....	12
1. Strategi Kepala Madrasah.....	12
2. Konsep Dasar Kompetensi Guru.....	29
C. Kerangka Pikir.....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>42</b>
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Fokus Penelitian.....	43
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
D. Definisi Istilah.....	45
E. Data dan Sumber Data.....	46
F. Instrumen Penelitian.....	46

G. Teknik Pengumpulan Data .....	47
H. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	51
I. Teknik Analisis Data .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
A. Hasil Penelitian.....	55
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	55
2. Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di MTs Negeri Palopo.....	64
3. Upaya Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di MTs Negeri Palopo.....	83
4. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di MTs Negeri Palopo.....	98
B. Pembahasan .....	115
1. Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di MTs Negeri Palopo .....	116
2. Upaya Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di MTs Negeri Palopo .....	124
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di MTs Negeri Palopo .....	130
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>136</b>
A. Kesimpulan.....	136
B. Saran .....	138
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>140</b>
<b>Lampiran-Lampiran</b>	

## **DAFTAR AYAT/ HADIS**

QS Al-Kahfi/18 : 2.....	17
QS Al-Infithar/82 : 10-11.....	17
QS Al-Hasyr/59 : 18 .....	35

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	24
--------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Pedoman Wawancara, Observasi dan Dokumentasi
Lampiran 2	Dokumentasi Wawancara Penelitian
Lampiran 3	Surat Izin Penelitian
Lampiran 4	Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian
Lampiran 5	Skep Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo
Lampiran 6	Daftar Riwayat Hidup

## ABSTRAK

**Muh. Yahya Sultan, 2025.** *"Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo"*. Tesis Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dibimbing oleh H. Hisban Thaha dan H. Syamsu Sunusi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi profesional, guru upaya penerapan strategi kepala madrasah untuk pengembangan kompetensi profesional guru serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat serta solusi dalam pengembangan kompetensi profesional guru, dalam penerapan strategi tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian melibatkan kepala madrasah dan guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo. Hasil penelitian menunjukkan penerapan strategi kepala madrasah terbukti memberikan kontribusi positif melalui perbaikan dalam proses pembelajaran, peningkatan kompetensi guru profesional dan penguatan budaya lokal di Madrasah. Upaya ini didukung oleh guru untuk melanjutkan studi, pelaksanaan pelatihan dan seminar, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang melibatkan narasumber dari dalam maupun dari luar madrasah untuk memperkaya kompetensi profesional guru. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor pendukung, termasuk kolaborasi antara kepala madrasah dan guru, dukungan yang kuat dari pimpinan madrasah, kerjasama yang baik antara kepala madrasah dan guru, kepala madrasah membantu guru menangani masalah dalam pengajaran, dukungan emosional dan motivasi kepala madrasah kepada guru, pengakuan dan penghargaan kepala madrasah kepada guru, serta pelaksanaan MGMP yang konsisten. Namun terdapat kendala berupa keterbatasan waktu yang dimiliki dan kesibukan kepala madrasah dan komunikasi dan respon guru terhadap umpan balik kepala madrasah. implikasi dari penelitian ini yaitu dengan merujuk pada hasil penelitian ini, sebaiknya penjadwalan penerapan strategi yang fleksibel, pendelegasian tugas non akademik serta pelatihan manajemen waktu bagi kepala madrasah dan guru dengan ini diharapkan penerapan strategi kepala madrasah dapat berjalan lebih optimal dan terus mendukung dalam berinovasi dalam pengembangan kompetensi guru di madrasah.

**Kata kunci:** Strategi, Kompetensi, Professional, Kepala Madrasah.

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
06/02/2025	Jhy

## ABSTRACT

**Muh. Yahya Sultan, 2025.** *“The Principal’s Strategies in Developing Teachers’ Professional Competence at Madrasah Tsanawiyah Negeri, Palopo City”*. Thesis of Postgraduate Islamic Religious Education Study Program, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Supervised by H. Hisban Thaha and H. Syamsu Sunusi.

This study aims to analyze the strategies implemented by the principal in developing teachers' professional competence, the efforts made by the principal to enhance teachers' professional skills, and to identify both supporting and inhibiting factors, as well as solutions for improving professional competence within the implementation of these strategies. This research employs a qualitative descriptive approach, with data collected through observations, interviews, and documentation. The study subjects include the principal and teachers at Madrasah Tsanawiyah Negeri, Palopo City. The findings indicate that the principal's strategies have made a positive contribution by improving the teaching and learning process, enhancing teachers' professional competence, and strengthening the local cultural values within the school. These efforts are supported by teachers' pursuit of further studies, the organization of training programs and seminars, and the implementation of Subject Teacher Deliberations (MGMP), which involve both internal and external speakers to enrich teachers' professional competence. This study identifies several supporting factors, including collaboration between the principal and teachers, strong leadership support, effective teamwork, the principal's role in assisting teachers in overcoming instructional challenges, emotional support and motivation from the principal, recognition and appreciation of teachers' efforts, and the consistent implementation of MGMP. However, challenges were also identified, such as time constraints and the principal's workload, as well as communication issues and teachers' responsiveness to the principal's feedback. The implications of this study suggest that a flexible scheduling system for strategy implementation, delegation of non-academic tasks, and time management training for both the principal and teachers could optimize the execution of these strategies. This would ensure continuous innovation and sustained professional development for teachers within the madrasah.

**Keywords:** Strategy, Competence, Professional, Principal

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
06/02/2025	

## تجريد البحث

محمد يحيى سلطان، ٢٠٢٥. "استراتيجية مدير المدرسة في تطوير الكفاءة المهنية للمعلمين في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية بالوبو". رسالة ماجستير في برنامج دراسة تعليم الدين الإسلامي، الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية الحكومية (IAIN) فالوفو. بإشراف د. حسابان طه ود. شمس سنوسي.

يهدف هذا البحث إلى تحليل الاستراتيجيات التي يطبقها مدير المدرسة في تطوير الكفاءة المهنية للمعلمين، ودراسة الجهود المبذولة في تنفيذ هذه الاستراتيجيات، بالإضافة إلى تحديد العوامل الداعمة والمعوقة والحلول المقترحة لتطوير الكفاءة المهنية للمعلمين في سياق تطبيق الاستراتيجيات المذكورة. وتعتمد الدراسة على المنهج الوصفي النوعي، حيث تم جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات والتوثيق، وشملت عينة البحث مدير المدرسة والمعلمين في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية بمدينة بالوبو. أظهرت نتائج البحث أن تطبيق استراتيجيات مدير المدرسة أسهم بشكل إيجابي في تحسين عملية التدريس، وتعزيز الكفاءة المهنية للمعلمين، وترسيخ الثقافة المحلية في المدرسة. وقد تم دعم هذه الجهود من خلال تشجيع المعلمين على مواصلة دراستهم، وعقد الدورات التدريبية والندوات، بالإضافة إلى تنظيم منتديات اجتماع مدرسي لمعلمي المواد الدراسية (MGMP) التي تضم متحدثين من داخل المدرسة وخارجها لتعزيز الكفاءة المهنية للمعلمين. كما حددت الدراسة عدة عوامل داعمة، من بينها التعاون بين مدير المدرسة والمعلمين، والدعم القوي من قيادة المدرسة، والعلاقة الجيدة بين المدير والمعلمين، ومساعدة المدير للمعلمين في التغلب على المشكلات التعليمية، فضلاً عن الدعم العاطفي والتحفيزي، والتقدير والاعتراف بجهود المعلمين، والالتزام المنتظم بعقد اجتماعات MGMP ومع ذلك، واجه البحث بعض العوائق، مثل ضيق الوقت وانشغال مدير المدرسة، إضافة إلى صعوبة التواصل واستجابة المعلمين لتغذية راجعة المدير. وتوصي الدراسة بوضع جدول زمني مرن لتطبيق الاستراتيجيات، وتفويض المهام غير الأكاديمية، وتنظيم دورات تدريبية في إدارة الوقت لمديري المدارس والمعلمين، بهدف تحسين تنفيذ الاستراتيجيات وضمان استمرارية الابتكار في تطوير الكفاءة المهنية للمعلمين في المدارس.

الكلمات الأساسية: الاستراتيجية، الكفاءة، المهنية، مدير المدرسة.

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
06/07/2025	Jlg

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang Masalah***

Pendidikan merupakan salah satu profesi yang paling penting dalam sebuah negara. Guru adalah usaha sadar dan terencana guna mengimplementasikan proses pembelajaran yang diharapkan agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya baik dalam hal spiritual, kepribadian, pengendalian diri, kecerdasan, serta keterampilan. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal karena guru adalah sosok yang berhubungan langsung dengan proses pembelajaran dalam suatu lembaga guru.<sup>1</sup> Keberhasilan penyelenggaraan guru sangat ditentukan oleh kesiapan seorang guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh mutu kinerjanya. Agar pelaksanaan guru dapat terlaksana dengan baik, guru juga dituntut untuk memiliki kinerja yang baik pula.<sup>2</sup>

Pendidik yang berkualitas dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya, terutama kualitas para gurunya. Sebagai guru, guru dituntut meningkatkan kualitas

---

<sup>1</sup>PaningsatSiburian, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Jurnal Manajemen Guru, Vol. 5, No. 1, Januari-Juni 2018), 67.

<sup>2</sup>Aulia Nursyifa Dkk, *Pembinaan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Guru*, (Jurnal Loyalitas Sosial, Vol. 1, No. 1. Maret 2019), 2.

professional dalam mengemban berbagai tugas pokok yang harus dijalani, misalnya mendidik peserta didik, mengajar berbagai hal kepada peserta didik, membimbing peserta didik dalam proses pembelajaran, menilai, melatih, mengarahkan peserta didik, hingga mengevaluasi mereka di berbagai jenjang guru.<sup>3</sup>

Pembelajaran di sekolah akan berhasil apabila kepala madrasah mampu mengelola dan memimpin sekolah dengan baik. Kemampuan kepala madrasah dalam mengelola dan memimpin sekolah ditunjukkan dari kepemimpinan yang dimilikinya dalam upaya mewujudkan sekolah sebagai wadah pembelajaran yang efektif dan efisien.

Dalam kegiatan pembelajaran, peserta didik adalah objek dari kegiatan guru. Oleh karena itu, makna dari proses pengajaran adalah kegiatan belajar peserta didik dalam mencapai suatu tujuan pengajaran. Keaktifan peserta didik tidak hanya dituntut dari segi fisik, tetapi juga dari segi kejiwaan. Apabila hanya dari segi fisik saja yang aktif namun mentalnya tidak, maka tujuan dari pembelajaran belum tercapai. Belajar pada hakikatnya adalah suatu “perubahan” yang terjadi dalam diri seseorang setelah melakukan aktivitas belajar.

Pendidik merupakan komponen paling penting yang berkaitan dengan proses pembelajaran peserta didik. Guru dituntut siap dan memiliki kompetensi dalam memberikan bahan ajar di segala situasi. Kepala madrasah, sebagai penanggungjawab utama dari kelangsungan lembaga guru, harus memberikan upaya agar dalam

---

<sup>3</sup>Aprida Pane Dkk, *Belajar dan Pembelajaran*, (Padang:Jurnal IAIN Padangsidempuan, 2017), h. 334.

pelaksanaan belajar mengajar dapat memberikan pembelajaran yang optimal bagi peserta didik. Kepala madrasah juga harus mengupayakan terciptanya kinerja guru yang baik agar dapat menunjang kelangsungan pembelajaran peserta didik serta lembaga pendidikan.

Kepala madrasah merupakan kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Kepala madrasah dituntut senantiasa meningkatkan efektivitas kinerja para staf yang ada di sekolah. Melihat penting dan strategisnya posisi kepala madrasah dalam mewujudkan tujuan sekolah, maka seharusnya kepala madrasah mempunyai kemampuan relation yang baik dengan segenap warga sekolah, sehingga tujuan sekolah dan pendidikan dapat dicapai secara optimal. Kepala madrasah merupakan tokoh sentral di sekolah, ibarat pilot yang menerbangkan pesawat mulai tinggal landas hingga membawa penumpangnya selamat mendarat sampai tujuan.

Kepala madrasah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal. Pernyataan Kartini Kartono dalam buku Idochi Anwar menyebutkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, member atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, serta menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga akan mampu membawa para pengikutnya kepada tujuan yang telah direncanakan.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Guru dan Manajemen Biaya Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2004), h. 78.

Seiring dengan perkembangan yang terus berubah menuju kearah kemajuan, dalam era persaingan yang semakin bebas seperti saat ini, sekolah yang dapat bertahan hanyalah yang mempunyai kualitas tertentu. Oleh sebab itu, lembaga-lembaga guru yang tidak berkualitas lama-kelamaan akan ditinggalkan orang dan tersingkir dengan sendirinya karena tidak mampu lagi bertahan.<sup>5</sup>

Berkaitan dengan hal tersebut, salah satu Madrasah Tsanawiyah yang ada di Kota Palopo yaitu Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo berupaya untuk mengembangkan kompetensi professional guru. Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 20 September 2024, kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo Muh. Nurdin mengatakan bahwa pengembangan kompetensi professional guru merupakan tantangan utama bagi dunia guru. Adapun strategi dalam pengembangan kompetensi professional guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo yaitu melakukan musyawarah guru matapelajaran, melakukan bimbingan menggunakan aplikasi e-learning, memberikan pelatihan multimedia pada guru yang kurang memahami penggunaan teknologi, dan melaksanakan pembelajaran berbasis TV smart.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk membahas tentang strategi kepala madrasah. Adapun yang menjadi judul tesis yang peneliti angkat adalah Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo.

---

<sup>5</sup>Piet A. Sahertian, *Dimensi Administrasi Guru*, (Surabaya: Nasional, 2008), h. 41.

## **B. Batasan Masalah**

Dalam rangka menghindari terjadinya keragaman penafsiran dalam memahami apa yang terkandung dalam judul penelitian ini, penulis perlu mengemukakan beberapa pengertian, bukan hanya pengertian harfiah (etimologi dan leksikal) dan istilah (terminologis), tetapi penegasan tentang pengertian yang dipergunakan sebagai definisi operasional. Penelitian tesis ini selengkapnya berjudul “Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo.” Kata-kata penting yang dijabarkan ialah strategi, kompetensi, professional serta pelatihan dan prestasi.

*Strategi* pada mulanya digunakan dalam dunia militer yang diartikan sebagai cara penggunaan seluruh kekuatan militer untuk memenangkan peperangan.<sup>6</sup> Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi diartikan sebagai;

Ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai; ilmu dan seni memimpin bala tentara untuk menghadapi musuh dalam perang; rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.<sup>7</sup>

Pengertian tersebut, bila dikaitkan dengan peningkatan kompetensi Guru profesional, dapat diasumsikan sebagai suatu upaya atau strategi terencana yang

---

<sup>6</sup>Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran; Teori dan Praktek Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Cet. I; Jakarta: Kencana Preneda Media Group, 2008), h. 293.

<sup>7</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. (Cet. I; Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 1340.

dilakukan oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

*Kompetensi Guru Profesional*, dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi dapat diartikan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengidentifikasi cara berpikir, bersikap dan bertindak, serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan juga dipertahankan oleh seseorang.<sup>8</sup>

Kompetensi seorang guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, juga perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya.<sup>9</sup>

Dari pengertian di atas, kata *Strategi* bila dikaitkan dengan kalimat dalam *Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo*. Memberikan pengertian yaitu pengembangan kompetensi Guru profesional melalui pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh para guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo yang diorientasikan untuk meningkatkan prestasi dan kemampuannya pada perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran dan penilaian pembelajaran.

---

<sup>8</sup>Dr. Shilphy A. Oktavia, *Sikap Guru Profesional*. Yogyakarta : Budi Utama, 2019. 129.

<sup>9</sup>Didi Pianda, *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepemimpinan Kepala Sekolah)*. Jawa Barat: Jejak, 2018.33.

### ***C. Rumusan Masalah***

1. Bagaimana strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo?
2. Bagaimana upaya dalam penerapan strategi kepala madrasah untuk pengembangan kompetensi profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo?
3. Apa saja factor pendukung dan penghambat dalam penerapan strategi kepala madrasah untuk pengembangan kompetensi profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo?

### ***D. Tujuan Penelitian***

1. Untuk menganalisis strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui bagaimana upaya pengembangan kompetensi profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo.
3. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat penerapan strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo.

### ***E. Manfaat Penelitian***

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti, orang tua, guru, dan lembaga baik secara teoritis juga praktis. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat tidak hanya bagi peneliti tetapi juga para pembaca khazanah strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi professional guru di MTs Negeri Kota Palopo.

#### 2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti, guru, dan lembaga.

##### a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi profesional guru MTs Negeri Kota Palopo.

##### b. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada masa pandemic menyiapkan guru yang kompeten, perlu dibangun kesadaran dan kedewasaan guru dalam menyikapi perkembangan dunia saat ini.

##### c. Bagi lembaga guru

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi lembaga dalam mengembangkan kompetensi guru yang berguna untuk meningkatkan mutu madrasah yang lebih baik dan siap.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### ***A. Penelitian Terdahulu yang Relevan***

Beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian yang dikaji dan sebagai bahan perbandingan serta melihat letak persamaan dan perbedaan penelitian yang dikaji, disamping itu untuk menghindari pengulangan atau persamaan terhadap media, metode atau kajian data yang telah ditemukan oleh peneliti terdahulu. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berupa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Gumelar, D. R., & Dinnur, S. S. (2020). Digitalisasi pendidikan hukum dan prospeknya. Pendayagunaan internet dalam pendidikan bukanlah hal yang baru. Banyak di berbagai negara sudah menggunakan digitalisasi dalam pendidikan. Hanya saja, di Indonesia pada masa sebelum pandemic pendayagunaanya belum optimal. Ketergantungan masyarakat pada internet membuat digitalisasi pendidikan ini menjadi satu-satunya solusi agar kegiatan pembelajaran tetap dapat dilaksanakan seperti ini. Adapun kendala sarana dan prasarana yang harus dipenuhi dalam rangka menunjang kegiatan pembelajaran. Penulisan ini dibuat untuk lebih memahami kembali definisi dari digitalisasi pendidikan, kehidupan pada era revolusi industri 4.0, hambatan dan tantangan yang dihadapi dalam system digitalisasi

pendidikan ini, serta kesiapan sarana dan prasarana akademik dalam mendukung digitalisasi pendidikan hukum.<sup>1</sup>

2. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Pengaruhnya terhadap Profesionalitas" oleh Ahmad Fauzi (2022)

Menyelidiki pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru. Studi kuantitatif dengan survey kepada guru madrasah. Kepala madrasah yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, serta mendorong inovasi dalam proses pembelajaran. Guru merasa lebih didukung dan termotivasi untuk terus berkembang. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap profesionalitas guru, terutama dalam mengatasi tantangan pasca pandemi.<sup>2</sup>

3. "Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru oleh Rina Mulyani (2022)

Mengidentifikasi strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru setelah pandemi. Strategi yang diterapkan meliputi pelatihan berkelanjutan tentang penggunaan teknologi pendidikan, pengembangan program kolaborasi antar guru, dan penerapan system evaluasi kinerja yang

---

<sup>1</sup>Gumelar, D. R., &Dinnur, S. S. (2020). Digitalisasi guru hukum dan prospeknya pascapandemi covid-19. *Al-Ahwal Al-Syakhsyiyah: Jurnal Hukum Keluarga Dan Peradilan Islam*, 1(2), 111-122.

<sup>2</sup>Fauzi, Ahmad. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Pengaruhnya terhadap Profesionalitas Guru Pasca COVID-19. *Jurnal Manajemen Guru Islam*, 8(1), 45-60.

lebih adaptif. Kepala madrasah juga mendorong inovasi dalam metode pengajaran. Strategi komprehensif yang diterapkan oleh kepala madrasah sangat efektif dalam meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru.<sup>3</sup>

## ***B. Deskripsi Teori***

### **1. Strategi Kepala Madrasah**

#### **a. Definisi Strategi**

Menurut *Webster's New World Dictionary* strategi adalah pertama, ilmu merencanakan serta mengarahkan kegiatan-kegiatan militer dalam skala besar dan memanuver kekuatan-kekuatan ke dalam posisi yang paling menguntungkan sebelum bertempur dengan musuhnya. Kedua, sebuah keterampilan dalam mengelola atau merencanakan suatu cara yang cerdas untuk mencapai suatu tujuan. Strategi ini diartikan sebagai trik atau skema untuk mencapai suatu maksud. Dewasa ini istilah strategi sudah digunakan oleh semua jenis organisasi dan ide-ide pokok yang terdapat dalam pengertian semula dapat dipertahankan hanya saja aplikasi disesuaikan dengan jenis organisasi yang menerapkannya.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Mulyani, Rina. (2022). Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru P. *Jurnal Guru Madrasah*, 9(3), 178-192.

<sup>4</sup>Jusuf Udaya, "*Manajemen Strategik*", (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 13.

Rochaety dalam Andang mengemukakan strategi adalah satu kesatuan rencana organisasi yang komprehensif dan terpadu yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Berdasarkan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa manajemen strategi merupakan kegiatan mengambil keputusan atau merencanakan tindakan-tindakan strategis untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Hal tersebut berarti suatu strategi yang direncanakan baru pada proses penyusunan rencana kerja belumsampai pada tindakan kerja dan strategi itu digunakan untuk mencapai tujuan tertentu, manajemen strategi juga dapat diartikan sebagai upaya identifikasi tujuan rencana, dan tindakan organisasi untuk mencapai tujuan, untuk hal tersebut, focus manajemen baru dapat dicapai harus dengan memanfaatkan dan menggerakkan semua sumberdaya yang ada.

Strategi juga merupakan pola pengambilan keputusan untuk menyelaraskan tujuan organisasi yang bersumber dari visi dan misi organisasi. Setiap organisasi baik yang bersifat mencari keuntungan maupun tidak, selalu memiliki strategi dalam usaha mencapai tujuannya. Selain memperoleh keuntungan dengan kepuasan pelanggan, madrasah sebagai lembaga pendidikan perlu memikirkan cara agar dapat bertahan dalam bisnis untuk waktu yang lama. Oleh Karena itu, madrasah sebagai lembaga pendidikan perlu menetapkan strategi yang akan dilakukan untuk dapat bertahan dalam kegiatannya.

---

<sup>5</sup>Andang, "*Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*", (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 66.

## b. Kompetensi Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah “seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.<sup>6</sup>

Sehubungan dengan itu menurut Wahjosumidjo dalam buku yang ditulis oleh Kompri mengatakan bahwa kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses pembelajaran atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>7</sup>

Kepala sekolah bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa:

“Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan guru, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”<sup>8</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah atau madrasah adalah orang yang memiliki kekuasaan serta pengaruh dalam menentukan kegiatan belajar mengajar disekolah itu, kehidupan di sekolah diatur

---

<sup>6</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h.82.

<sup>7</sup>Kompri, *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 1.

<sup>8</sup>Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 25

dengan sedemikian rupa melalui kepemimpinan seorang kepala sekolah atau madrasah.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia istilah “kompetensi” adalah “kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu”.<sup>9</sup> Sagala menyatakan bahwa kompetensi adalah “seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya”.<sup>10</sup>

Sejalan dengan itu Syah mengemukakan “pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan”.<sup>11</sup> Usman mengemukakan kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.<sup>12</sup>

Gordon dalam Mulyasa menjelaskan beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif.
- 3) Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

---

<sup>9</sup>Departemen Guru dan kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka 1990), h. 483.

<sup>10</sup>Syaiful Sagala. *Kinerja dan Pengembangan SDM*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 126.

<sup>11</sup>Muhibbin Syah. *Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 229.

<sup>12</sup>Moh. Uzer Usman. *Manajemen Guru Profesional*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 1.

- 4) Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- 6) Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan.<sup>13</sup>

Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa kompetensi merupakan semua pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap dasar yang dimiliki dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang bersifat dinamis, berkembang, dapat diraih dan dilaksanakan setiap waktu. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus-menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap-sikap dasar dalam melakukan sesuatu. Kebiasaan berpikir dan bertindak itu didasari oleh budi pekerti yang luhur baik dalam kehidupan pribadi, sosial, kemasyarakatan, keberagamaan, dan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Dari beberapa pengertian di atas, bahwa kompetensi kepala madrasah adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang dikuasai dan dimiliki oleh seorang kepala madrasah dan direfleksikan atau diterapkan dalam pekerjaan atau jabatannya.

Sebagai pemimpin resmi atau *official leader*, kepala sekolah dituntut untuk dapat mewujudkan tujuan dari lembaga yang dipimpinnya atas kerjasama yang baik bersama personil lembaga lainnya seperti para guru, staff pendidikan, para

---

<sup>13</sup>E. Mulyasa. *Kepala Sekolah dan Kompetensinya*. (Bandung: Rosda Karya, 2003), h. 39.

pesertadidik dan masyarakat. Menurut Daryanto, berikut hal-hal yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga:

- 1) Memiliki wawasan yang jauh kedepan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar tentang cara yang akan ditempuh (strategi).
- 2) Memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyeraskan seluruh sumberdaya terbatas yang ada untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan sekolah (yang umumnya tidak terbatas).
- 3) Memiliki kemampuan mengambil keputusan dengan terampil (cepat, tepat, dan akurat).
- 4) Memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan mampu menggugah pengikutnya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolah atau madrasah.
- 5) Memiliki toleransi terhadap perbedaan pada setiap orang.
- 6) Memiliki kemampuan memerangi musuh-musuh kepala sekolah atau kepala madrasah, seperti ketidakpedulian, kecurigaan, tidak membuat keputusan, mediokrasi, imitasi, arogansi, pemborosan, kaku, dan bermuka dua dalam bersikap dan bertindak.<sup>14</sup>

Sebagaimana telah dijelaskan dalam firman Allah swt., dalam Q.S. AL-Kahf/18: 2 sebagai berikut :

فَيَمَّا لِيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

Terjemahnya:

Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih darisisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.<sup>15</sup>

Berikut firman Allah swt. dalam Q.S. Al-Infithar/ 82 : 10-12 sebagai berikut:

وَقُلْ اِعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

<sup>14</sup>Daryanto, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skill*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 17.

<sup>15</sup>Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 264.

فَيُبَيِّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”<sup>16</sup>

Mencermati ayat di atas apabila dikaitkan dengan penelitian ini, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru profesional sebagai pendidik juga merupakan tuntunan agama. Artinya, strategi kepala madrasah dalam peningkatan kompetensi guru profesional akan memperhatikan kepada kerja dan kinerja guru sebagai gambaran profesionalitas dalam menjalankan amanah pekerjaan, untuk itu dalam Islam strategi dalam kaitannya dengan guru profesional dalam menjalankan profesi sebagai guru menjadi syarat mutlak keberlangsungan dalam proses pendidikan.

Kepala madrasah akan memperhatikan dan menentukan arah suatu lembaga yang dipimpinnya. Untuk itu kepemimpinan dalam Islam adalah kepemimpinan yang berorientasi kepada fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta menunjukkan jalan yang diridhai Allah swt. Karena nantinya diharapkan Kepala madrasah dapat meningkatkan kompetensi profesional guru.

c. Peran kepala madrasah

---

<sup>16</sup>Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 533.

Sebagai seorang pemimpin kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat banyak atau multi fungsi, beberapa diantara perannya yaitu sebagai berikut:

1) Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin (*Leader*)

Sebagai seorang *leader* kepala madrasah harus mampu memberikan petunjuk dalam meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga pendidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

2) Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Sebagai seorang supervisor kepala madrasah harus mampu melaksanakan berbagai pengawasan dan pengendalian, hal ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Kegiatan utama pendidikan di madrasah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktifitas madrasah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai supervisor yaitu, mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Jika supervise

dilakukan oleh kepala madrasah, maka ia harus melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.<sup>17</sup>

Permendiknas no. 13 tahun 2007 tentang standar kepala madrasah, bahwa tugas kepala madrasah sebagai supervisor, yaitu:

- a) Merencanakan program supervise akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- b) Melaksanakan supervise akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
- c) Menindaklanjuti hasil supervise akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesional guru.<sup>18</sup>

### 3) Kepala Madrasah Sebagai Educator (guru)

Guru adalah orang yang mendidik. Sedangkan mendidik diartikan member latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran sehingga pendidikan dapat diartikan proses pengubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pembelajaran dan latihan.<sup>19</sup>

Kepala madrasah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif, memberikan nasehat maupun masukan kepada guru dan tenaga kependidikan beserta

---

<sup>17</sup>Ary Gunawan, *Administrasi Sekolah*(Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002), h. 199.

<sup>18</sup>Nur Aedi, *Manajemen Guru dan Tenaga Guru*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), h. 48.

<sup>19</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 112.

warga sekolah yang lainnya, melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan menggunakan metode dan model pembelajaran kreatif dan menarik, serta membantu meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala madrasah sebagai educator atau guru, harus melaksanakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Sebagaimana halnya yang dilakukan oleh setiap guru. Selain itu, sebagai guru pun kepala madrasah berfungsi memberikan bimbingan kepada guru, peserta didik, tenaga staf madrasah lainnya.<sup>20</sup>

#### 4) Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada tiga hal yang penting dan perlu diperhatikan, yaitu: proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi.

Seorang kepala madrasah pada hakikatnya adalah seorang manajer, organisator, pemimpin dan seorang pengendali. Keberadaan seorang manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi didalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan serta organisasi

---

<sup>20</sup>Nur Aedi, *Manajemen Guru dan Tenaga Guru*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), h. 45.

yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier sumber daya manusia.<sup>21</sup>

Peran kepala madrasah sebagai manajer juga memerlukan sebuah manajemen, karena semua manajer bagaimanapun memerlukan sebuah manajemen, bagaimanapun memerlukan ketangkasan dan keterampilan yang khusus, mengusahakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan dapat didayagunakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, member kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.

##### 5) Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator guru bertanggungjawab terhadap kelancaran pelaksanaan guru dan pembelajaran di sekolahnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik kepala madrasah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan- kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator guru. Dalam setiap kegiatan administrasi hendaknya

---

<sup>21</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 94.

membuat perencanaan, menyusun organisasi madrasah, bertindak sebagai koordinator dan pengaruh dalam melaksanakan pengelolaan kepegawaian.<sup>22</sup>

Kepala madrasah hendaknya terbuka tetapi tetap menjaga jarak dengan para tenaga guru, agar mereka dapat mengemukakan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenagaguru. Tanpa perencanaan atau *planning*, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan mungkin juga kegagalan. Salah satu fungsi utama yang menjadi tanggungjawab kepala madrasah adalah membuat atau menyusun perencanaan. Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap organisasi atau lembaga dan bagi setiap kegiatan, baik perorangan maupun kelompok. Untuk itu, kepala madrasah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas-tugas operasional sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengelola kurikulum
- 2) Kemampuan mengelola administrasi persertadidik
- 3) Kemampuan mengelola administrasi personalia
- 4) Kemampuan mengelola administasi sarana prasarana.
- 5) Kemampuan mengelola administrasi kearsipan.<sup>23</sup>
- 6) Kepala Madrasah Sebagai Motivator

---

<sup>22</sup>Nur Aedi, *Manajemen Guru dan Tenaga Guruan*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), h. 46.

<sup>23</sup>Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Rosdakarya, 2004), h.107.

Sebagai motivator kepala madrasah harus mampu memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi dan dorongan kepada tenaga guru dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya masing-masing.<sup>24</sup>

Sebagai pemimpin dalam menjalankan tugasnya perlu mengingat dan berpedoman kepada strategi-strategi pemimpin. Karena dengan memperhatikan strategi-strategi tersebut pemimpin dapat melakukan langkah yang tepat dalam rangka mengarahkan anak didiknya. Bagaimanapun pendekatan yang tepat sangat diperlukan oleh seorang pemimpin agar apa yang disampaikan kepada anak didik dapat tersosialisasi kedalam setiap pribadi peserta didik tersebut. Dengan tersosialisasikannya perintah, teguran, nasihat dan lain-lain, maka anak didik mempunyai keyakinan yang lebih baik. Adapun beberapa strategi pemimpin adalah meliputi:

a) Strategi member perintah

Fungsi pemimpin adalah memberikan pengarahan dan memberikan motivasi. Untuk memberikan pengarahan kepada pegawai, seorang pemimpin harus menguasai strategi-strategi memberikan perintah yang tepat. Dengan strategi member perintah tersebut, seorang pemimpin diharapkan dapat lebih efektif di dalam mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya. Memberikan perintah merupakan salah satu fungsi seorang pemimpin yang harus dijalankan dalam mengendalikan perilaku bawahan terkait dengan tugas-tugasnya. Memberikan perintah harus menggunakan strategi-

---

<sup>24</sup>Nur Aedi, *Manajemen Guru dan Tenaga Guru*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), h. 50.

strategi yang baik, agar perintah yang di sampaikan dapat mencapai sasaran secara efektif. Strategi member perintah memberikan beberapa persyaratan antara lain, perintah tersebut harus: 1) reasonable, 2) clear, dan 3) complete. Artinya perintah-perintah yang di sampaikan kepada bawahan haruslah sebuah perintah yang mempunyai alasan yang kuat, latarbelakang yang kuat. Perintah yang di sampaikan mempunyai argumentasi yang kuat, dan memiliki dasar logika yang baik, sehingga dengan demikian dapat mempengaruhi keyakinan pegawai atas arti pentingnya suatu perintah.<sup>25</sup>

Cara penyampaian perintah juga harus mempergunakan bahasa yang jelas, yang mudah di mengerti oleh bawahan dan tidak menimbulkan interpretasi ganda. Bahasa yang jelas yang di maksudkan di sini adalah bahasa yang dapat di pahami oleh bawahan, sehingga bawahan dapat menginterpretasikan perintah secara tepat seperti yang di inginkan pemimpin. Harapan pemimpin dalam menyampaikan perintah adalah agar bawahan bertindak sesuai denga apa yang diinginkan pemimpin secara efektif. Jika perintah tersebut memenuhi persyaratan maka akan dapat efektif juga respon yang di berikan oleh bawahan atas perintah tersebut.

b) Strategi menegur

Strategi memberikan teguran kepada pegawai juga harus memperhatikan pada beberapa prinsip menegur. Adapun prinsip-prinsip tersebut adalah bahwa sebaiknya

---

<sup>25</sup>Kunandar, *Strategi Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2011), h. 47.

teguran bersifat langsung, di lakukan secara tertutup dan teguran yang di berikan tersebut harus bersifat proporsional.

Teguran yang bersifat langsung maksudnya adalah teguran tersebut langsung pada orangnya, tidak melalui orang lain. Jika teguran tersebut di sampaikan secara langsung, hal ini akan lebih mengenai sasaran dan lebih efektif, di samping itu tidak mengembangkan berita yang kurang baik kepada orang lain di sekitarnya, sehingga orang lain menjadi tahu bahwa ada pegawai yang mendapat teguran pemimpin.

c) Strategi menghargai

Strategi menghargai pegawai juga harus di perhatikan seorang pemimpin, mengingat bahwa dalam rangka memotivasi pegawai kadang kala seorang pemimpin harus memberikan penghargaan kepada pegawai tersebut. Orang akan senang jika dihargai, oleh karena itu untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai pemimpin perlu memberikan penghargaan kepada pegawai. Penghargaan tersebut dapat bersifat materi dan non materi. Pemberian penghargaan berbeda strateginya dengan penyampaian teguran. Jika penyampaian teguran di lakukan secara tertutup, maka sebaliknya pemberian penghargaan di lakukan secara terbuka, di depan umum.

Hal ini akan menimbulkan dua dampak positif, pertama adalah penerima penghargaan sendiri akan menimbulkan rasa bangga sehingga dengan menerima penghargaan akan lebih termotivasi lagi meningkatkan prestasinya. Sedangkan bagi teman-teman dalam organisasi tersebut dengan melihat bahwa prestasi seseorang itu cukup di hargai oleh pemimpin, maka juga ikut termotivasi untuk melakukan tugas sebaik-baiknya.

Strategi menerima saran juga harus di perhatikan. Adapun dalam menerima saran ini seorang pemimpin dapat melakukan secara langsung atau tidak langsung, seperti melalui kotak saran. Namun, sebaiknya seorang pemimpin dalam menerima saran, tidak memberikan reaksi spontan. Saran biasanya bersifat sangat beragam, dan masing-masing di latar belakang oleh maksud yang belum tentu di pahami seluruhnya oleh pemimpin tersebut. Saran yang bersifat sangat beragam tersebut sebaiknya di identifikasikan terlebih dahulu, kemudian baru diolah dan disimpulkan. Pemimpin sendiri harus dapat memilah mana saran yang membangun lembaganya supaya saran-saran itu dapat bermanfaat untuk pemimpin dan lembaganya.

d) Strategi memelihara identitas

Strategi memelihara identitas merupakan sarana yang penting guna tetap menjaga solidaritas anggota kelompok. Sebelum memelihara identitas, seorang pemimpin perlu menciptakan identitas. Identitas yang dibuat sebaiknya merupakan identitas yang menjadikan kebanggaan bagi anggota. Dengan demikian komitmen anggota terhadap lembaga menjadikuat. Identitas yang dimaksudkan adalah hal yang mencirikan suatu kelompok dan membedakan dengan kelompok lain, seperti atribut, nama, lambang, bendera, logo serta semboyan. Identitas ini fungsinya sebagai pemersatu kelompok. Orang yang berada di bawah naungan lembaga tertentu merasa punya kebanggaan atas lembaganya, dan akan menjunjung tinggi identitasnya.

e) Strategi mengenalkan anggota baru

Strategi mengenalkan anggota baru merupakan cara bagaimana seorang pemimpin menyambut kehadiran anggota baru dengan upaya agar anggota baru

tersebut mudah melakukan adaptasi, dan sekaligus segera mengenali kelompok yang baru dimasukinya.

Penerapan merupakan hasil dari sebuah perencanaan, maka sebelum melakukan perencanaan diperlukannya analisis meliputi, kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman. Untuk sampai-sampai pada tahap penerapan strategi maka perludi sertai dengan perencanaan, struktur, aktualisasi, dan pengawasan.<sup>26</sup>

Penulis menarik kesimpulan bahwa peran penting seorang kepala sekolah dalam membuat strategi. Untuk mengetahui situasi yang harus ditindak lanjuti dengan penggunaan teknik analisis SWOT, meliputi aktivitas evaluasi terhadap kekuatan dan kelemahan internal system pendidikan serta peluang dan ancaman yang berasal dari nilai-nilai pendidikan.

## **2. Konsep Dasar Kompetensi Guru**

### **a. Definisi dan Klasifikasi Kompetensi Guru**

Nana Sudjana memahami kompetensi sebagai suatu kemampuan yang disyaratkan untuk memangku profesi. Senada dengan Nana Sudjana, Sardiman mengartikan kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang yang berkenaan dengan tugasnya.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup>Kunandar, *Strategi Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2011), h. 52.

<sup>27</sup>Nana Sujana, *Dasar-dasar Proses BelajarMengajar*, (Bandung, Sinar Baru Algesindo, 2011), h.17.

Sedangkan Roestiyah N.K. mengartikan kompetensi seperti yang dikutipnya dari pendapat W. Robert Houston sebagai “suatu tugas yang memadai atau pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang.”<sup>28</sup> Piet dan Ida Sahertian mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif, afektif dan performen.<sup>29</sup>

Kedua defenisi tersebut di atas menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, dalam hal ini oleh guru. Kompetensi mutlak dimiliki oleh seorang guru sebagai suatu kemampuan dasar, keahlian, dan ketrampilandalam proses belajarmengajar. Kompetensi mutlak dimiliki beserta komponen-komponennya, baik komponen psikologis, pedagogis sebagai komponen utama. Kedua komponen tersebut dibutuhkan sebagai kompotensi dasar dalam proses belajar mengajar.

Dalam UUD No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) dinyatakan secara tegas bahwa ”kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan prilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup>Muhammad Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung , Remaja Rosdakarya, 2005) , h. 9.

<sup>29</sup>Muhammad Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, , h. 51.

<sup>30</sup>Nana Sujana, *Dasar-dasar Proses BelajarMengajar*, h. 52.

Berdasarkan uraian di atas bahwa yang dimaksud dengan kompetensi guru adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja kriteria efektif dan unggul atau kecakapan dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu.

Menurut Rice dan Bhisoprick dan Glickman guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari. Profesionalisasi guru oleh kedua pasangan penulis tersebut di pandang sebagai suatu proses yang bergerak dari ketidaktahuan (*ignorance*) menjadi tahu, dari ketidakmatangan (*immaturity*) menjadi matang, dari di arahkan oleh orang lain (*other-directness*) menjadi mengarahkan diri sendiri.<sup>31</sup>

Menurut Djam'an Satori profesional menunjuk pada dua hal. Pertama, orang yang menyangkut suatu profesi, misalnya dia seorang profesional. Kedua penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan profesinya. Dalam pengertian kedua ini, istilah profesional di kontraskan dengan non "profesional" atau "amatiran" dalam kegiatan sehari-hari seseorang melakukan pekerjaan profesional sesuai dengan bidang ilmu yang telah dimilikinya, jadi tidak asal-asalan.<sup>32</sup>

Adapun pengertian profesional menurut Uzer Usman adalah "suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus di pelajari dan kemudian di aplikasikan bagi kepentingan umum."<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup>Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: bumiaksara, 2005), h. 5.

<sup>32</sup>Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, (Depok: AR Ruuz-Media, 2010), h. 50.

<sup>33</sup>Rusman, *Model-Model Pembelajaran*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 18.

Pengertian yang lebih lengkap dan spesifik tentang guru dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Pada ketentuan umum pasal 1 ayat 1 undang-undang tersebut dijelaskan bahwa guru adalah guru profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah.<sup>34</sup>

Dengan demikian tugas utama guru dalam melaksanakan profesinya terdiri dari mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada guru.

Kompetensi profesional guru adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalan. Kinerja guru dan tenaga kependidikan khususnya guru, selain ditentukan oleh kualifikasi akademik dan juga kompetensi juga ditentukan oleh kesejahteraan, karena kesejahteraan yang memadai akan memberimotivasi kepada guru agar melakukan tugas profesionalnya secara sungguh-sungguh.<sup>35</sup>

Berdasarkan pendapat di atas bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas kependidikan. Kemampuan guru dalam penguasaan terhadap materi pelajaran dan kemampuan guru

---

<sup>34</sup>Kunanadar *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Guruan (KTSP)*, (Jakarta: Raja Grafindopersada, 2007), h. 45.

<sup>35</sup>Tisna Atmaja, *Pola Pembaharuan Sistem Guruan Tenaga Keguruan*, (Jakarta: Depdikbud, 1995), h. 44.

dalam pengelolaan pembelajaran, yang dimaksud adalah pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan pelaksanaan pembelajaran, penguasaan metode dan media pembelajaran serta penilaian prestasi belajar. Penguasaan guru terhadap materi pembelajaran sangat penting guna menunjang keberhasilan pembelajaran.

Secara lebih khusus, kompetensi profesional guru dapat di jabarkan sebagai berikut:

- 1) Memahami Standar Nasional
- 2) Mengembangkan kurikulum tingkat
- 3) Menguasai materi standar
- 4) Mengelola program pembelajaran
- 5) Mengelola kelas.
- 6) Menggunakan media dan sumber pembelajaran
- 7) Menguasai landasan-landas guru.
- 8) Memahami dan melaksanakan pengembangan peserta didik.<sup>36</sup>

Kompetensi yang harus di miliki oleh seorang profesional guru yang meliputi:

1) Kompetensi pedagogika dalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan peotensi yang di milikinya. ( Standar Nasional Guru, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir a). Artinya guru harus mampu mengelola kegiatan pembelajaran,

---

<sup>36</sup>Hamzah B uno, *ProfesiKeguruan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 71.

mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Guru harus menguasai manajemen kurikulum, mulai dari merencanakan perangkat kurikulum, melaksanakan kurikulum dan serta memiliki pemahaman tentang psikologi guru, terutama terhadap kebutuhan dan perkembangan peserta didik agar kegiatan pembelajaran lebih bermakna dan berhasil.<sup>37</sup>

2) Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. (SNP, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b). Artinya guru memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber inspirasi bagi peserta didik. Dengan kata lain guru harus memiliki kepribadian yang patut di teladani, sehingga mampu melaksanakan tri-pusat yang di kemukakan oleh Kihajar Dewantoro, yaitu *Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madya Mangun Karso, Tut WuriHandayani*. (di depan memberikan teladan/ccontoh, di tengah memberikan karsa, dan di belakang memberikan dorongan/motivasi).<sup>38</sup>

3) Kompetensi profesional, adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang di terapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SPN, Penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir c). Artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenan dengan bidang study atau *subjek mater* yang akan di ajarkan serta

---

<sup>37</sup>Rusman, *Model-Model Pembelajaran*, h. 22.

<sup>38</sup>Rusman, *Model-Model Pembelajaran*, h. 27.

penguasaan dedaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritis, mampu memilih model, strategi, dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru pun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum, dan landasan kependidikan.<sup>39</sup>

4)Kompetensisosial, adalah kemampun guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesamaguru, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (Standar Nasional Guru, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir d). Artinya ia menunjukkan kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan muri-muridnya mampu dengan sesama teman guru, denagn kepala sekolah bahkan dengan masyarakat luas.<sup>40</sup>

5) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa.

6) Menguasai ilmu agama.

7) Mampu memberi motivasi.

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, mencakup penguasaan materi dalam kurikulum dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

a) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi

b) Menguasai struktur dan metode keilmuan

---

<sup>39</sup>Rusman, *Model-Model Pembelajaran*, h. 29.

<sup>40</sup>H.U. Husna Asmara , *PropesiKeguruan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 13.

- c) Menguasai landasan pendidikan
- d) Menguasai bahan pengajaran
- e) Menyusun program pengajaran
- f) Melaksanakan program pengajaran
- g) Menilai hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan,<sup>41</sup>

Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah swt. Dalam Q.S. Al-Hasyr/59:18sebagai berikut :

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتظِرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Telit terhadap apa yang kamu kerjakan”.<sup>42</sup>

#### b. Upaya Pengembangan Kompetensi Guru

Cara meningkatkan kompetensi guru ialah melalui pendidikan prajabatan atau *pre-service* dan pendidikan dalam jabatan atau disebutkan juga dengan jalur *in-service training*. Walaupun pada dasarnya guru telah memiliki kompetensi profesional yang sifatnya kognitif, afektif, dan unjuk kerja sehingga guru mampu melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Kemampuan yang dicapai melalui sejumlah pengalaman belajar yang sesuai memang telah memberikan dasar kesiapan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru.

<sup>41</sup>Rina Febriana, *Kompetensi Guru*, (Cet. 1, Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 6.

<sup>42</sup>Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya : Halim), h. 455.

Di samping itu, sering kali beberapa aspek kemampuan diperoleh melalui usaha sendiri atau pengalaman ketika telah menjadi guru, dan acap kali beberapa aspek kompetensi baru bisa dipahami dan dapat dilaksanakan setelah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan atau kegiatan pengembangan lainnya. Oleh karena itu, upaya pengembangan diri guru secara berkesinambungan menjadi amat penting dan menjadi kebutuhan untuk menuju kearah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kependidikan secara professional.<sup>43</sup>

Lembaga guru saat ini, cara yang populer untuk pengembangan kemampuan profesional guru adalah dengan melakukan penataran (*in service training*) baik dalam rangka penyegaran (*refreshing*) maupun peningkatan kemampuan (*up-grading*). Cara lain baik dilakukan sendiri-sendiri(*informal*)atau bersama-sama, seperti : *on the job training, workshop, seminar, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi, lesson study, micro teaching, supervisi guru* dan sebagainya.<sup>44</sup>

Menurut Junaidi dalam Nur Aedi, dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kemampuan guru, kepala madrasah dapat melakukannya melalui upaya sebagai berikut:

- 1) Untuk menambah wawasannya, guru diikut sertakan dalam kegiatan pelatihan dan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan pengetahuannya kejenjang guru yang lebih tinggi.

---

<sup>43</sup>Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Yogyakarta : HikayatPublisihing, 2005), h. 35.

<sup>44</sup>Udin Saefudin Said, *PengembanganProfesi Guru*, (Bandung : CV. Alfabeta, 2009), h. 103.

- 2) Bersifat transparan terhadap hasil evaluasi pembelajaran peserta didik yang diperlihatkan di papan pengumuman, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik.
- 3) Menggunakan dan memanfaatkan waktu pembelajaran secara efektif, yaitu dengan mendorong guru untuk memulai dan mengakhiri kegiatan pembelajaran dengan tepat waktu.<sup>45</sup>

Pada saat ini wacana tentang sertifikasi guru dan berbagai persoalan yang terkait dengannya ramai dibicarakan bukan hanya di kalangan guru itu sendiri tetapi juga di kalangan masyarakat luas. Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menuntut kualifikasi guru minimal bergelar D4/S1. Hal ini membuat para guru yang belum memenuhi persyaratan sebagaimana yang dituntut oleh undang-undang itu mulai berlomba memperoleh gelar sarjana. Bagi kebanyakan guru, keinginan untuk dapat mengikuti sertifikasi menjadi semacam obsesi. Seperti di ketahui bahwa sampai awal 2008 tidak satu pun guru di Indonesia yang memegang sertifikat guru. Padahal terdapat sekitar 2,7 juta guru di Indonesia. Mereka membayangkan jika lulus dan mendapat sertifikat guru, selain menerima tunjangan fungsional, mereka pun dijanjikan menerima tunjangan profesi yang besarnya satu kali gaji pokok. Jadi seringkali terjadi para guru lebih membayangkan konsekuensi finansial dari sertifikasi daripada idealisme yang ada di balik program sertifikasi itu sendiri. Di samping itu, banyak juga yang mengkhawatirkan bahwa kesempatan itu

---

<sup>45</sup>Nur Aedi, *Manajemen Guru dan Tenaga Guru*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), h. 45.

akan digunakan oleh LPTK (Lembaga Guru dan Tenaga Kependidikan), melakukan sertifikasi masal dengan pendekatan proyek.

Program sertifikasi itulah menjadi landasan peningkatan profesional guru selain mempertimbangkan kualitas pemahaman dan pembelajaran guru program ini juga memberikan peningkatan kualitas secara finansial, jadi ada asumsi yang berkembang bahwa peningkatan profesional guru berbanding lurus dengan. Peningkatan finansial guru itu sendiri.

Peningkatan profesional guru mendorong agar seorang guru lebih inovatif dalam menyampaikan pembelajarannya, baik itu dalam hal penyampaian materi, penggunaan metode, sampai pada penguasaan media pembelajaran, hal ini ditujukan dalam rangka agar peserta didik dapat menyerap materi yang disampaikan oleh guru secara optimal. Hal ini merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh dunia pendidikan dimana alat teknologi semakin canggih, arus informasi semakin deras, dan guru dituntut untuk dapat mengemban amanatnya sebagai wadah filter informasi dan pengetahuan global.

### **C. Kerangka Pikir**

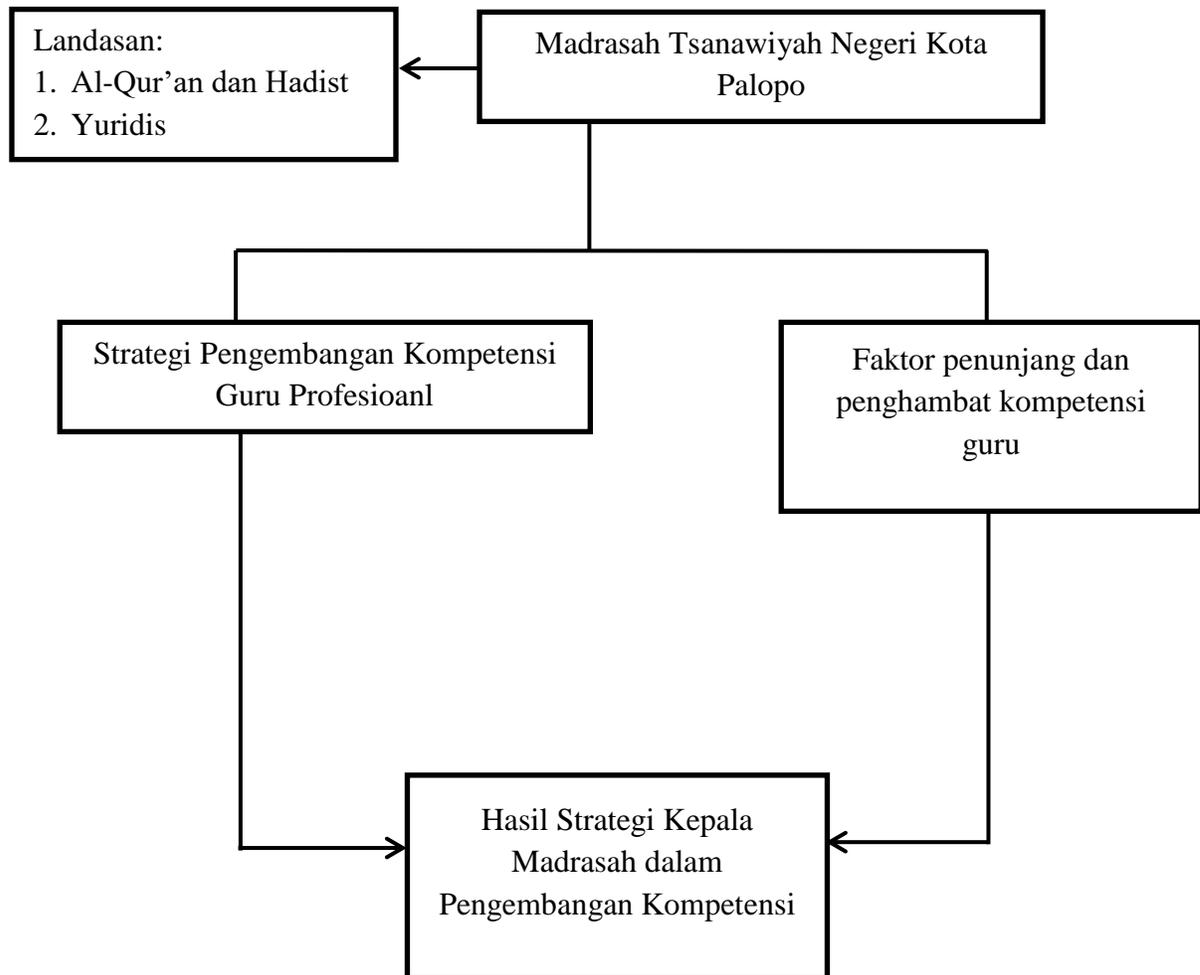
Kerangka pikir adalah kerangka rumusan yang dibuat berdasarkan proses berpikir deduktif dalam rangka menghasilkan konsep-konsep dan proposisi-proposisi baru yang memudahkan suatu penelitian dalam merumuskan hipotesis penelitiannya. Kerangka pikir menggambarkan secara singkat tentang penelitian yang dilakukan.

Dari gambaran tersebut dapat dipahami alur, maksud, dan tujuan dari penelitian tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo. Berdasarkan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menggambarkan bahwa upaya kepala madrasah untuk mengembangkan kompetensi guru dilakukan dengan berbagai strategi. Strategi yang digunakan oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo dalam mengembangkan kompetensi guru serta faktor penunjang dan penghambat yang memengaruhi kompetensi guru di masa tersebut. Kondisi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo menunjukkan bahwa mereka terus aktif mengikuti kegiatan dalam rangka meningkatkan kompetensinya sebagai guru, khususnya dalam menghadapi tantangan-tantangan baru yang muncul setelah pandemi.

Alur penelitian dimulai dengan melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai strategi kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo dalam pengembangan kompetensi guru. Setelah wawancara dan observasi dilaksanakan, peneliti kemudian melakukan analisis terhadap data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi selama penelitian.

Kerangka pikir dari penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### ***A. Jenis Penelitian***

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. yang secara teoritis tentang penelitian kualitatif, penelitian yang terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan dalam keadaan apa adanya sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta.<sup>1</sup> Pendekatan deskriptif adalah suatu pendekatan penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau. Pendekatan ini tidak mengadakan manipulasi atau mengubah variabel bebas tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya.<sup>2</sup>

Penelitian ini bermaksud member gambaran tentang strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru Madrasah Tsanawiah Negeri Kota Palopo.

Di sisi lain para ahli mengemukakan tujuan penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena dari *perseptifpartisipan*. Partisipan adalah orang-orang yang diajak wawancara, diobservasi, diminta untuk memberikan

---

<sup>1</sup>Hadari Nawawi, *Penelitian Terapan*, Cet. XII (Yogyakarta: Gajah Mada, University press, 2016), 216.

<sup>2</sup>Nana Syaodih Sukmadinata, Cet. III: *Metode Penelitian Guruan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 54.

informasi, pendapat, tanggapan, pemikiran, persepsinya, serta pemahaman diperoleh melalui analisis berbagai ketertarikan dari partisipan, dan melalui penguraian tentang situasi-situasi dan peristiwa.<sup>3</sup> Tujuan utama penelitian kualitatif ada dua yaitu pertama, menggambarkan dan mengungkapkan. Kedua, menggambarkan dan menjelaskan.

Penelitian ini meneliti tentang strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di Madrasah Tsanawiah Negeri Kota Palopo. Dalam penelitian ini, menganalisa tentang kondisi yang ada. Biasanya masalah ini adalah masalah social atau keadaan guru yang di Madrasah Tsanawiah Negeri Kota Palopo. Penelitian ini menggambarkan dengan jelas strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di Madrasah Tsanawiah Negeri Kota Palopo. Lebih lanjut pada penelitian ini menganalisis kondisi guru dan bentuk pengembangan kompetensi profesional guru serta factor penunjang dan penghambat pengembangan kompetensi guru.

### ***B. Fokus Penelitian***

<b>No</b>	<b>Fokus</b>	<b>Uraian Fokus</b>
-----------	--------------	---------------------

---

<sup>3</sup>Nurtain, *Analisis Item*, ed. UGM, Cet, X (Yogyakarta, 2009), 36.

1	Strategi Kepala Madrasah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Strategi memberi perintah</li> <li>b) Strategi menegur</li> <li>c) Strategi menghargai</li> <li>d) Strategi memelihara identitas</li> <li>e) Strategi mengenalkan anggota baru</li> </ul>
2	Upaya dalam penerapan Strategi Kepala Madrasah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengembangan profesional guru</li> <li>b. Pelatihan eksternal di luar madrasah</li> <li>c. Pengembangan kurikulum dan instruksi</li> <li>d. Pengelolaan kelas</li> <li>e. Penggunaan data siswa untuk tingkat pembelajaran</li> </ul>
3	Faktor Penunjang dan Penghambat	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penunjang Internal : <ul style="list-style-type: none"> <li>1). Kesadaran Guru</li> <li>2). Motivasi Guru</li> <li>3). Kualifikasi Jenjang Guruan</li> </ul> </li> <li>b. Penunjang Eksternal: <ul style="list-style-type: none"> <li>1). Manajerial Kepala Madrasah</li> <li>2). Sarana dan Prasarana</li> <li>3). Pengalaman</li> </ul> </li> <li>a. Penghambat Internal : <p style="margin-left: 40px;">Kurangnya waktu, dana serta Motivasi Guru</p> </li> <li>b. Penghambat Eksternal <ul style="list-style-type: none"> <li>1). Dukungan orang tua peserta didik</li> <li>2). Dukungan dari stake holder</li> </ul> </li> </ul>

### ***C. Lokasi dan Waktu Penelitian***

Lokasi pada penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsawiyah Negeri Kota Palopo, yang beralamatkan di jalan. Andi Kambo Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini direncanakan berlangsung selama 2 bulan yaitu pada bulan September sampai Oktober 2024.

Pemilihan Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan pada keberhasilan masing-masing satuan guru dalam mengoptimalkan peran kepala madrasah tersebut menghasilkan kontribusi yang berbeda. Tujuan peneliti mengambil lokasi penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo selain karena satu-satunya Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di Kota Palopo juga sebagai salah satu madrasah yang terus mengembangkan mutu madrasah salah satunya dengan mengembangkan kompetensi guru.

### ***D. Definisi Istilah***

Untuk menghindari kesalahan inter pretasi pembaca, maka penulis mendefenisikan beberapa istilah penting sebagai berikut :

1. Strategi Kepala Madrasah adalah upaya yang digunakan oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo untuk mengembangkan kompetensi guru.
2. Kompetensi Guru adalah Kemampuan yang harus di miliki oleh seorang guru yang profesional meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

### ***E. Data dan Sumber Data***

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data utama yang diperoleh dari lapangan penelitian yakni strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru di yaitu: 1) kepala sekolah selaku pemimpin sekolah yang menetapkan kebijakan yang berlaku di sekolah, 2) Wakasek sebagai pendamping kepala sekolah di tiap bidang. 3) guru sebagai guru di sekolah. Serta data yang berhubungan dengan sekolah seperti visi misi madrasah, kurikulum, sarana prasarana yang mendukung, dan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan pendukung pengembangan kompetensi guru yang ada di sekolah.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari luar lapangan penelitian sebagai sumber pendukung yaitu dari berbagai literatur dan referensi atau peraturan yang memiliki relevansi dengan fokus penelitian.

### ***F. Instrumen Penelitian***

#### 1. Instrumen utama

Instrumen dalam penelitian ini adalah diri peneliti itu sendiri. Peneliti berfungsi sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, penganalisis data, dan sekaligus menjadi pelapor dari hasil penelitian.

#### 2. Instrumen pendukung

Alat yang digunakan dalam mengumpulkan data agar penelitian lebih mudah

dan memiliki hasil yang lebih baik yaitu:

a. Pedoman Observasi

Pedoman observasi dilakukan dengan terjun langsung kelapangan yang tujuannya adalah untuk mengumpulkan data dengan cara menanyakan sendiri kepada objek yang sedang diteliti.

b. Pedoman wawancara

Wawancara mendalam perlu dilakukan sebagai studi permulaan atau penjelajahan umum di lokasi penelitian guna menentukan focus penelitian. Pengumpulan data dengan metode wawancara perlu dilengkapi dengan beberapa alat bantu seperti:

- 1) Pedoman wawancara, digunakan agar wawancara yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Pedoman wawancara disusun berdasarkan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- 2) Alat perekam, berguna sebagai alat bantu pada saat wawancara agar peneliti dapat berkonsentrasi pada proses pengambilan data tanpa harus berhenti untuk mencatat jawaban-jawaban dari informan.

### ***G. Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian kualitatif bermacam-macam. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan tiga cara yaitu ; observasi/pengamatan, wawancara, dan studi dokumen.

## 1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif atau non partisipatif. Dalam observasi partisipatif (*participatory observation*), pengamat ikut serta dalam kegiatan yang sedang berlangsung. Sedangkan dalam observasi nonpartisipatif (*nonparticipatory observation*), pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan, dia hanya berperan mengamati kegiatan.<sup>4</sup>

## 2. Wawancara.

Menurut S. Margono, interview adalah mengumpulkan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan lisan dan dijawab secara lisan.<sup>5</sup> Lebih jelas lagi mengenai teknik diterangkan oleh Kontjaraningrat yang mengatakan bahwa teknik wawancara secara umum dapat dibagi kedalam dua golongan besar, yaitu wawancara berencana (*standardized interview*), dan wawancara tidak berencana (*unstandardized interview*).

a. Wawancara berencana atau berstruktur adalah wawancara yang dilakukan dengan didasarkan pada suatu daftar pertanyaan yang telah direncanakan dan disusun sebelumnya, dengan cara terjun kelapangan dengan berpedoman pada sebuah *interview guide* sebagai alat bantu. Wawancara yang memuat unsur-unsur pokok yang

---

<sup>4</sup>Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Guru*, Cet. III (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 220.

<sup>5</sup>S. Margono, *Metodologi Penelitian Guruan*, Cet. II (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 158.

ditelusuri, pada strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru , khususnya di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo.<sup>6</sup>

b. Wawancara tidak berencana atau bebas dan mendalam adalah wawancara yang dilakukan dengan tidak mempunyai suatu persiapan sebelumnya dengan suatu daftar pertanyaan susunan kata dan tata urut tetap yang harus dipatuhi oleh peneliti secara ketat, atau dengan kata lain proses wawancara dibiarkan mengalir asalkan memenuhi tujuan penelitian. Cara ini dianggap mempertajam analisis terhadap data saat dilakukan penelusuran lapangan. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara tidak berencana atau bebas dan mendalam dalam artian diharapkan memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang membentuk kesadaran keberagaman masyarakat, maka dengan demikian melalui wawancara tidak berencana atau bebas dan mendalam ini dapat memperoleh informasi yang kebenarannya valid dan tepat sesuai permasalahan yang akan diteliti.

Berangkat dari teori di atas, peneliti melakukan pengumpulan data melalui wawancara kepala sekolah, wakasek kurikulum dan para guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo khususnya dalam strategi pengembangan kompetensi guru.

### 3. Studi Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen ini biasa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>7</sup> Di

---

<sup>6</sup>Kerhaigar, *Azas-Azas Penelitian Behavioral*, Cet. V (Yogyakarta: Gajah Mada, University press, 2015), 767.

<sup>7</sup>Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Cet. III (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 82.

sisi lain studi dokumentasi adalah pernyataan tertulis yang disusun seseorang atau lembaga untuk pengujian suatu peristiwa.<sup>8</sup>Dengan demikian dalam menggunakan teknik ini, penelitian yang dilakukan oleh penulis dimungkinkan memperoleh sumber data tertulis atau dokumen, baik melalui literatur, jurnal, maupun dokumen resmi dari narasumber yang berkaitan dengan penelitian. Walaupun demikian bahan dokumen juga perlumen dapat perhatian karena hal tersebut memberikan manfaat tersendiri seperti: sumber-sumber dan profil Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo.

Dokumen bisa berupa data tertulis yang diperoleh dari informan, bisa juga berbentuk foto, video. Dokumen - dokumen yang dikumpulkan akan membantu peneliti dalam memahami fenomena yang terjadi di lokasi penelitian dan akan membantu dalam membuat interpretasi data.

Dokumenter bagi atas dokumen pribadi dan dokumen resmi. Dokumen pribadi maksudnya karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan keterpercayaannya. Artinya, peneliti membuat beberapa catatan tentang apasaja yang diperolehnya selama berada di lokasi penelitian.

#### **H. Pemeriksaan Keabsahan Data**

Data-data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, studi dokumen akan diperiksa keabsahannya melalui standar keabsahan data. Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu.

---

<sup>8</sup>Lexi J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*, Cet. II (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 216.

## ***I. Teknik Analisis Data***

Analisis data adalah proses yang dilakukan melalui pencatatan, penyusunan, pengolahan dan penafsiran serta menghubungkan makna data yang ada dalam kaitannya dengan masalah penelitian.<sup>9</sup> Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban dari informan.

Teknik analisis ini bertujuan untuk menetapkan data secara sistematis, catatan hasil observasi, wawancara dan lain-lainnya berfungsi untuk meningkatkan pemahaman tentang kasus yang diteliti yang menyajikannya, sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman tersebut analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna.<sup>10</sup>

Aktivitas dalam menganalisis data kualitatif yaitu antara lain:

### **1. Reduksi Data (*Reduction Data*)**

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemisahan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.<sup>11</sup> Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-

---

<sup>9</sup>Nana Sudjana & Awal Kusumah, *Proposal Penelitian Di Perguruan Tinggi*, Cet. III (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2000), 89.

<sup>10</sup>Neong Muhajir, *Metode Penelitian Kualitatif*, Cet. II (Yogyakarta: Rake Sarasen, 2017), 104.

<sup>11</sup>Haris Herdiansyah. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*, 289.

hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta dicari tema dan polanya.<sup>12</sup>Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Data yang diperoleh dari lokasi penelitian dituangkan dalam uraian laporan lengkap dan terperinci. Laporan lapangan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal penting kemudian dicari tema atau polanya.

## 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Pada penelitian ini penyajian data dilakukan selain dalam bentuk uraian singkat atau *teksnaratif*, juga grafik atau matrik. Dengan demikian, akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami tersebut.

Penyajian data dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menemukan suatu makna dari data - data yang sudah diperoleh, kemudian disusun secara sistematis dari bentuk informasi yang kompleks menjadi sederhana tetapi selektif.

Penyajian data dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian. Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan hasil wawancara yang dituangkan dalam

---

<sup>12</sup>Haris Herdiansyah. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*, 289.

bentuk uraian dengan teks naratif, dan didukung oleh dokumen - dokumen, serta foto-foto maupun gambar sejenisnya untuk diadakanya suatu kesimpulan.

### 3. Penarikan Kesimpulan (*Concluting Drawing*)

Setelah dilakukan penyajian data, selanjutnya menarik kesimpulan setelah melakukan tahap anreduksi dan penyajian data secara induktif untuk menjawab rumusan masalah. Kesimpulan dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung, yaitu pada awal peneliti mengadakan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo dan selama proses pengumpulan data. Dengan bertambahnya data melalui proses verifikasi secara terus menerus akan diperoleh kesimpulan yang bersifat menyeluruh. Dengan demikian, peneliti melakukan kesimpulan secara terus menerus akan diperoleh kesimpulan yang bersifat menyeluruh. Dengan demikian, peneliti melakukan kesimpulan secara terus menerus selama penelitian berlangsung.

Data yang diperoleh di lapangan, dikumpul dengan baik kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yakni menghubungkan data yang ada dengan berbagai teori, selanjutnya diadakan interpretasi dan inferensi dari fakta – fakta tersebut, kemudian membandingkannya serta mengkaji pustaka yang sesuai.

Untuk menjamin validnya data yang diperoleh, maka peneliti merancang pedoman wawancara dengan teliti, melakukan observasi dengan mandalam. Melalui cara tersebut maka diharapkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat lebih bermutu, akurat dan terpercaya.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### ***A. Hasil Penelitian***

##### **1. Gambaran umum lokasi penelitian**

Gambaran umum lokasi penelitian sangat penting karena memberikan konteks yang mendalam tentang lingkungan tempat penelitian dilakukan. Deskripsi ini mencakup karakteristik fisik, sosial, ekonomi, dan budaya dari lokasi penelitian, yang semuanya dapat mempengaruhi hasil penelitian. Memahami dan menyampaikan kondisi lokasi membantu pembaca menafsirkan data dengan lebih tepat, serta memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi variabel-variabel eksternal yang mungkin berperan dalam hasil penelitian. Selain itu, gambaran umum lokasi juga mendukung replikasi studi di masa depan, baik di tempat yang sama maupun di lokasi lain yang serupa, dengan mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang relevan. Dengan demikian, penyertaan gambaran umum lokasi penelitian meningkatkan kredibilitas, validitas, dan penerapan hasil penelitian dalam konteks yang lebih luas.

##### **a. Sejarah singkat Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo**

Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo merupakan sekolah lanjutan tingkat pertama di bawah naungan Departemen Agama. Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo baru dikenal pada tahun 1978, sebelumnya dikenal guru agama Islam (PGAN) yang lama belajarnya 6 tahun. Namun dikeluarkannya surat keputusan Menteri Agama RI Nomor 16 tahun 1978 tanggal 8 Maret 1978 yang mengatur tentang penyempurnaan sekolah Agama seluruh Indonesia. Maka PGAN 6 tahun

dirubah menjadi 3 tahun, untuk tahun pertama semester I sampai dengan tahun ke tiga semester VI dijadikan Madrasah Tsanawiah Negeri yang menerima tamatan Madrasah Ibtidaiyah atau sederajat. Setelah dikeluarkannya SK. Menteri Agama No 64 tahun 1990, tepatnya tanggal 25 Maret 1990 PGAN tiga tahun ini dialih fungsikan menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri (MAN) yang setingkat dengan SMA.

Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo kemudian berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Palopo pada tahun 1998 dan pada Tahun 2016 dengan surat keputusan Menteri Agama RI Nomor 870 Tahun 2016 Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Palopo kemudian beralih lagi menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo sampai sekarang.

Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo sejak terbentuknya mempunyai lokasi tersendiri, mendapat bantuan pembangunan 1980-1981 dan secara resmi pindah tahun 1981-1982 terpisah dari PGAN Palopo yang berlokasi di Balandai yang sekarang Madrasah Tsanawiyah Negeri (MAN) Palopo. Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Palopo kini berlokasi di JL. Andi Kambo wilayah selatan kota Palopo.

a. Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah

Visi Sekolah :

Unggul dalam prestasi berdasarkan Imtak dan Iptek serta budaya berkarakter islami

Misi sekolah :

- 1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efisien, efektif, kreatif, inovatif, dan islami sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai potensi yang di milikinya.
- 2) Membudayakan perilaku budi pekerti luhur dan berakhlakul karima
- 3) Mewujudkan pendidikan yang bermutu dan menghasilkan prestasi akademik dan non akademik.
- 4) Membudayakan membaca Al Qur'an;
- 5) Membudayakan disiplin dan etos kerja yang produktif dan islami;
- 6) Melaksanakan pembinaan mental keagamaan secara rutin dan terprogram.
- 7) Menciptakan suasana yang dapat menimbulkan rasa kekeluargaan dan kebersamaan kepada warga sekolah
- 8) Meningkatkan peran serta masyarakat terhadap pengembangan madrasah.

Tujuan sekolah :

- 1) Menghasilkan siswa yang berkualitas sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
- 2) Menghasilkan siswa yang berbudi pekerti luhur dan berkarakter islami;
- 3) Menghasilkan Pendidikan yang bermutu serta prestasi akademik dan non akademik;
- 4) Menumbuhkan rasa cinta terhadap kitab suci al quran;
- 5) Memiliki disiplin dan etos kerja yang produktif dan islami;
- 6) Menjadi pelopor dalam aktifitas social keagamaan.;
- 7) Terwujudnya suasana kekeluargaan dan kebersamaan kepada setiap warga sekolah.
- 8) Meningkatkan peran serta masyarakat terhadap pengembangan Madrasah.

Para tokoh yang memimpin Madrasah memainkan peran penting dalam merintis dan membangun Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Dengan fasilitas yang sederhana dan jumlah siswa yang terbatas, madrasah ini memulai perjalanannya dengan penuh semangat dan dedikasi.

b. Periodisasi kepala sekolah

Tabel 4.1. Daftar Nama Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo

No	Nama	Masa Jabatan
1	H. Abd. Latief P. B.A	1978 – 1990
2	H. Abdurrahman Sirun	1990 – 1997
3	Drs. H. Mustafa Abdullah	1997 – 2003
4	Drs. Nursyam Baso	2003 – 2004
5	Drs. Irwan Samas	2004 – 2010
6	Drs. Amiruddin, SH	2010 – 2013
7	Dra. Hj. Ni'mah, M.Pd.I	2013 - 2019
8	H. Muh. Nurdin, An, S.Pd. SH.M.M.Pd. MH	2020 - Sekarang

Dokumentasi MTs Negeri Palopo.

Seiring berjalannya waktu, Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo mengalami berbagai perkembangan signifikan. Fasilitas ditingkatkan, jumlah siswa bertambah, dan staf pengajarpun semakin berkualitas. Madrasah ini juga telah meraih berbagai prestasi, baik ditingkat lokal maupun nasional, dalam bidang akademik dan non-akademik.

Dengan mengadopsi teknologi dan metode pengajaran modern, Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo terus berinovasi untuk meningkatkan kualitas Pendidikan. Perubahan ini diharapkan dapat mempersiapkan siswa-siswi untuk menghadapi tantangan masa depan dengan bekal pengetahuan dan akhlak yang baik.

Melihat perjalanan sejarahnya, Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo telah memberikan kontribusi besar dalam dunia Pendidikan. Dengan visi untuk menjadi

lembaga Pendidikan unggulan, madrasah ini terus berkomitmen untuk mencetak generasi muda yang berilmu dan berakhlak mulia.

c. Keadaan Peserta Didik Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo

Tabel 4.2. Daftar Jumlah siswa/siswi Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo

NO	Kelas	Jumlah Rombel	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Siswa
1	2	3	4	5	6
1	VII	10	147	161	308
2	VIII	9	169	166	355
3	IX	9	162	159	321
	Jumlah	28	478	486	974

Dokumentasi MTs Negeri Palopo.

Dalam beberapa tahun terakhir, minat orang tua memasukkan anak-anaknya di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo sangat tinggi. Setiap penerimaan peserta didik baru, pendaftar cukup banyak. Oleh karena itu, dilakukan proses penyaringan dengan ketat. Selain melihat nilai hasil Ujian Nasional (UN) panitia juga menerapkan persyaratan bisa membaca al-Qur'an. Karena jumlah ruang kelas yang hanya 28 ruang belajar kelas, maka peserta didik baru yang dapat ditampung hanya sejumlah 974 orang. Untuk mengetahui jumlah peserta didik Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo tahun pelajaran 2024/2025. Peningkatan jumlah peserta didik ini menjadi bukti bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo terus menjadi pilihan utama bagi masyarakat Kota Palopo dalam memberikan Pendidikan agama dan umum bagi anak-anak mereka.

d. Keadaan Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo

Guru merupakan ujung tombak dalam suatu lembaga pendidikan. Untuk menghasilkan luaran yang berkualitas, tentu diperlukan guru yang profesional

dibidangnya. Guru merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha membentuk sumber daya yang potensial dalam bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur dibidang pendidikan yang harus betul-betul melibatkan segala kemampuannya untuk ikut serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai tuntutan masyarakat yang sedang berkembang, dalam hal ini tugasnya bukan semata-mata sebagai “Guru” tapi sekaligus sebagai “pembimbing” yang dapat memberikan pengarahan dan menuntun peserta didik dalam belajar.

Demikian pula Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo sebagai sebuah madrasah, untuk menunjang terciptanya proses pembelajaran yang kondusif, maka didukung oleh tenaga guru yang berkompeten di bidangnya dan berlatar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Berdasarkan data madrasah diketahui bahwa sebanyak 21 orang tenaga guru yang telah bergelar strata 2 (S2) dan orang yang sedang dalam proses penyelesaian studi strata 2 (S2).

Tabel 4.3. Daftar Jumlah Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo

No	Tenaga Guru	Pangkat/Gol Ruang	Pendidikan Terakhir
1	H. Muh. Nurdin.AN,SH,M.MPd, MH	Pembina, Tk.I,IV/b	S2
2	Dra.Hj. Ni'mah, M.Pd.I	Pembina, Tk.I,IV/b	S2
3	Hasri. S.Ag. M.M.Pd	Pembina, Tk.I,IV/b	S2
4	Abd. Gafur, S.Pd.,M.Pd	Penata, TK.I III/d	S2
5	Idrus, S.Ag	Pembina, Tk.I,IV/b	S1
6	Drs. Nawir. R, M.M.Pd	Pembina, Tk.I,IV/b	S2
7	Dra. Hj. Masniati. M.M.Pd	Pembina, Tk.I,IV/b	S1
8	Jumiati, S.Pd. M.M.Pd	Pembina,IV/a	S2
9	Hasrida.H., S.Ag. M.M.Pd	Pembina, Tk.I,IV/b	S2
10	Mahdiyah Muchtar, S.Pd	Pembina, Tk.I,IV/b	S1
11	Dra. Ariani, M. Said	Pembina, Tk.I,IV/b	S1
12	Dra. Haslina	Pembina, Tk.I,IV/b	S1
13	Murni, S.Ag	Pembina, Tk.I,IV/b	S1
14	Rita, S.Ag. M.Pd	Pembina, Tk.I,IV/b	S2

15	Drs. Baharuddin, MH	Pembina, IV/a	S2
16	Abd. Samad, S.Ag.,M.Pd.I	Pembina, IV/a	S2
17	Dra. Sahrainy	Pembina, IV/a	S1
18	Hadijah Rani, S.Ag.,M.Pd.I	Pembina, IV/a	S2
19	Asran, S.pd	Peneta, III/c	S1
20	Marhasiah, S.Ag	Penata, TK. I III/d	S1
21	Nasirah, S.Pd.I.,M.Pd.I	Penata, TK. I III/d	S2
22	Berlian, S.Ag	Penata, TK. I III/d	S1
23	Hasnidar, S.Ag	Penata, TK. I III/d	S1
24	Nashrayanti, S.Pd	Penata, TK. I III/d	S1
25	Tandiwara.R,S.Ag.,M.Pd.I	Penata, TK. I III/d	S2
26	Asnida wahab, S.si	Penata, TK. I III/d	S1
27	Amir, S.Pd	Pembina, IV/a	S1
28	Marma, S.Pd	Penata Muda Tk.I III/b	S1
29	Drs. Rusman	Penata Muda Tk.I III/b	S1
30	Suharni, S.Pd	Penata Muda Tk.I III/b	S1
31	Rosni N, S.Pd	Penata Muda Tk.I III/b	S1
32	Riana, S.E	Penata Muda Tk.I III/b	S1
33	Drs. Arhamuddin Syamsuddin	Pembina, IV/a	S1
34	Sirajuddin S.Pd.,M.Pd	Pembina, IV/a	S2
35	Andi Muh Azis, S.Sos	Penata Muda Tk.I III/b	S1
36	Muhammad Ihsan Bur, SH	Penata Muda Tk.I III/b	S1
37	Ida Septiana, S.Psi	Penata Muda Tk.I III/b	S1
38	Davis Nugraha Husain, S.Pd	Penata Muda Tk.I III/b	S1
39	Arman Amirhaus Kallang,S.Pd	Penata Muda Tk.I III/b	S1
40	Nurul Alfiah, S.Psi	Penata Muda Tk.I III/b	S1
41	Evi Dwiyaniti, S.Sos	Penata Muda Tk.I III/b	S1
42	Ita Masita, S.Pd	Penata Muda Tk.I III/b	S1
43	Hamida Ismai, SE	PPPK	S1
44	Neti, S.Ag	PPPK	S1
45	Bukra, S.Ag	PPPK	S1
46	Syamsidar, S.Pd.I	PPPK	S1
47	Dra. Sitti Rahmi	PPPK	S1
48	Rafika Auliyah Sultan.S.H.,MH	GTT	S2
49	Halima susi, S.Pd	Pembina, TK. IV/b	S1
50	Hadira, BA	Pembina, IV/a	Diploma
51	Hari setyaningsih, S.pd	Pembina, Tk.I,IV/b	S1
52	Anira, S.Pd	Pembina, Tk.I,IV/b	S1
53	Pitriyah, S.Pd	Pembina, Tk.I,IV/b	S1
54	Asiah Amiri, S.Pd	Pembina, IV/a	S1
55	Herlina, S.Pd.i	Penata, TK. I III/d	S1
56	St. Hajrah, S.Ag	Pembina, Tk.I,IV/b	S1
57	A. Fauzi Rais, S.Pd. M.M.Pd	Pembina, IV/a	S2
58	Murniati Laupa, S.Pd	Pembina, IV/a	S1

59	Abd. Haerullah, S.Pd	Pembina, IV/a	S1
60	Sugianto, S.Pd.I	Pembina, IV/a	S1
61	Rosida, S.Pd	Pembina,TK.I IV/b	S1
62	Barorah Ak, S.sos	Penata Muda Tk.I III/b	S1
63	Radhiah Azis., S.Kom	Penata Muda Tk.I III/b	S1
64	Safwan Junaid. S.Kom	Penata Muda Tk.I III/b	S1
65	Zulkadri,S.Pd.I	Penata Muda Tk.I III/b	S1
66	Wirhamnuddin, S.Kom	PPPK	S1
67	Hasnaeni, S.Pd	GTT	S1
68	Mardiana, S.Pd	GTT	S1
69	Muh. Nauval Azis	GTT	S1
70	Irma Sahriana, S.Pd	GTT	S1
71	Indarwati, S.Pd	GTT	S1
72	Andiani Safitri, S.Pd	GTT	S1
73	Juni Hariani, S.Pd.I	GTT	S1
74	Sri Wulandari	GTT	S1
75	Andi Purnama, S.Kom.I	GTT	S1
76	Jumardi, S.Kom.I	GTT	S1
77	Hasni, S.Kom	PPPK	S1
78	Wiwiek Nurasri, S.Pd	PPPK	S1
79	Muh. Akib Junaid, S.Pd	GTT	S1
80	Nur Huda, S.Pd.I	GTT	S1
81	Muh. Nur Taufiq, S.Pd	GTT	S1
82	Yurdiana. B.A	Pembina, IV/a	Diploma
83	Tahir. S.Pd	GTT	S1

Dokumentasi MTs Negeri Palopo.

Berdasarkan observasi, diketahui bahwa jumlah tenaga guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo sebanyak 83 orang, dengan rincian: Guru berstatus PNS berjumlah 52 orang, ASN PPPK sebanyak 11, sedangkan sebanyak 20 orang Guru berstatus non PNS. Dari segi status kepegawaian, Guru yang berpangkat/golongan Pembina tingkat I IV/b sejumlah 17 orang, golongan Pembina IV/a sejumlah 15 orang Penata Tkt. I, III/d sejumlah 9 orang, Penata, III/c sejumlah 1 orang, Penata Muda Tkt. I, III/b sejumlah 14 orang, ASN PPPK 11 orang. Untuk lebih jelasnya keadaan guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo Palopo.

e. Sarana Prasarana Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo

Kelengkapan sarana prasarana pembelajaran merupakan salah satu aspek penunjang efektivitas jalannya proses pembelajaran. Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo dengan kemampuan finansial yang dimilikinya, berusaha melengkapi sarana prasarana yang ada sehingga dapat memenuhi kebutuhan proses pembelajaran serta menjadi contoh dalam pengembangan pembelajaran untuk madrasah-madrasah lainnya.

Berdasarkan penelusuran peneliti, ditemukan bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo memiliki sarana prasarana yang cukup lengkap dan representatif, meliputi: ruang kantor, ruang Guru, ruang belajar (kelas) sejumlah 28 ruang, ruang ketrampilan, laboratorium; IPA, Bahasa, Komputer, Skill (VOLT), perpustakaan, ruang OSIS, Pramuka, UKS, PMR, ruang BK, Koperasi Siswa dan Pegawai, Masjid, lapangan olahraga (basket, voli, takraw, bulutangkis), AULA, Taman Belajar, dan lokasi parkir kendaraan.

Sarana dan prasarana Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo penunjang proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo sangat memadai, mulai dari ruang kelas yang representatif, ketersediaan media pembelajaran, dan ketersediaan laboratorium untuk matapelajaran fisika, kimia, lab. *life skill* dan juga laboratorium bahasa untuk menunjang proses pembelajaran bahasa Inggris dan bahasa Arab.<sup>1</sup>

Dengan berbagai fasilitas (sarana dan prasarana) dan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, maka madrasah ini sangat memenuhi syarat disebut sebagai madrasah unggulan. Keberadaan sarana

---

<sup>1</sup>Hj. Masniati, Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo Bidang Sarana dan Prasarana, *Wawancara* Palopo 03 Oktober 2024.

tersebut membuat proses pembelajaran berjalan lebih efektif dan efisien dan terus berkomitmen untuk mencetak generasi muda yang berilmu dan berakhlak mulia.

## **2. Strategi Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo**

Penerapan strategi kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi guru profesional adalah proses di mana kepala madrasah memberikan perintah, memberikan teguran, menghargai pendapat, memelihara identitas, dan mengenalkan anggota baru. Selain itu, kepala madrasah mampu mengamati, mengevaluasi, dan memberikan bimbingan kepada guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Proses ini melibatkan observasi kelas, umpan balik, serta diskusi antara kepala madrasah dan guru untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam pengajaran. Tujuan utama penerapan strategi adalah memastikan bahwa pembelajaran di kelas berjalan efektif dan sesuai dengan standar kurikulum, serta membantu guru dalam mengembangkan keterampilan guru profesional.

Adapun penerapan strategi kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, peneliti dapat menggambarkan sesuai dengan teori dan hasil penelitian dalam bentuk wawancara kepada informan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo.

### **a. Strategi Memberi Perintah**

Kepala madrasah memiliki strategi untuk memberi perintah kepada guru dan pegawai yang ada di madrasah. Strategi tersebut diterapkan dengan cara menerapkan kolaborasi antara kepala madrasah dan guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Pondasi utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Melalui kerjasama yang kuat, kedua belah pihak dapat menyelaraskan tujuan, berbagi wawasan, dan mengembangkan strategi efektif untuk mengoptimalkan proses pembelajaran. Kerjasama ini tidak hanya membantu dalam identifikasi dan pemecahan masalah, tetapi juga mendorong untuk mengembangkan profesional yang berkelanjutan bagi guru.

Adapun yang menjadi standar bentuk kolaborasi antara kepala madrasah dan guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas Komunikasi antara kepala madrasah dan guru pada saat supervisi

Komunikasi yang baik dan berkesinambungan merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat urgen untuk keberhasilan dalam proses supervisi, karena dengan komunikasi yang baik maka proses supervisi juga akan berjalan dengan baik dan proses pembimbingan guru dalam supervisi juga akan tersampaikan dengan sempurna, salah satu metode yang dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo karena sebelum melaksanakan supervisi maka didahului dengan proses komunikasi dalam bentuk penjadwalan dan mempertanyakan kesiapan guru yang akan disupervisi, sebagaimana yang disampaikan oleh salah seorang guru SKI di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo bahwa.

“Komunikasi antara kepala madrasah dan guru berjalan dengan baik dikarenakan yang pertama kami di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, senantiasa mendahulukan sikap saling menghargai, kedua setiap awal tahun pembelajaran kami dipertemukan dalam sebuah musyawarah rutin antara pimpinan madrasah dan semua guru dan salah satu pembahasannya adalah jadwal supervisi dan kunjungan kepala madrasah ke ruangan kelas.”<sup>2</sup>

Pernyataan tersebut juga didukung oleh pernyataan yang disampaikan oleh salah satu guru sekaligus Wakamad bagian kesiswaan bahwa:

Komunikasi kepala madrasah dan guru pada saat proses supervisi berjalan dengan baik dan aktif, karena pimpinan madrasah mempersiapkan agenda setiap awal tahun akademik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo itu melakukan musyawarah antara pimpinan madrasah beserta seluruh guru, dan salah satu pembahasan pada rapat tersebut adalah mengenai Skep. supervisi yang berkaitan dengan kepala madrasah dan jadwal supervisi yang akan dilaksanakan selama satu tahun akademik kedepan.<sup>3</sup>

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat membuktikan bahwa proses komunikasi antara kepala madrasah dan guru pada saat proses supervisi berjalan dengan baik dan efektif, karena proses supervisi sudah terjadwal dengan baik serta perangkat yang dimiliki oleh kepala madrasah dan guru sudah siap untuk digunakan pada proses pengajaran dan supervisi di kelas.

Hasil observasi penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo menunjukkan adanya dinamika komunikasi yang signifikan antara kepala madrasah dan guru sebelum dan sesudah proses pembelajaran di kelas. Sebelum pembelajaran dimulai, komunikasi antara kepala madrasah dan guru umumnya bersifat formal, dengan fokus pada persiapan materi, strategi pengajaran, serta

---

<sup>2</sup>Muh. Nurdin, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 3 Oktober 2024

<sup>3</sup>Hasri, Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo Bidang Kesiswaan Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 3 Oktober 2024.

tujuan pembelajaran. Kepala madrasah cenderung memberikan arahan yang jelas dan terstruktur, sementara guru menyampaikan rencana dan pendekatan yang akan digunakan di kelas.

Setelah proses pembelajaran, komunikasi antara kepala madrasah dan guru melibatkan evaluasi dan refleksi. Pada tahap ini, sifat komunikasi lebih bervariasi. Meskipun tetap ada elemen formal, terutama dalam konteks umpan balik dan diskusi tentang pencapaian tujuan pembelajaran, ada juga momen komunikasi yang bersifat lebih jujur dan terbuka. Dimana Kepala madrasah memberikan kritik konstruktif dan masukan yang detail, sementara guru diharapkan untuk memberikan respon yang jujur mengenai tantangan yang dihadapi selama pembelajaran. Meskipun komunikasi umumnya bersifat formal, terdapat pula interaksi yang bersifat informal, yang terjadi di luar pertemuan resmi atau jadwal yang ditentukan. Komunikasi informal ini, meskipun jarang, membantu membangun hubungan yang lebih personal dan mendalam antara kepala madrasah dan guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kerjasama dan efektivitas proses pembelajaran. Dengan demikian, komunikasi yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo antara kepala madrasah dan guru bersifat multifaset, meliputi aspek-aspek formal dan informal, serta menggabungkan pendekatan yang tertutup dan jujur sesuai kebutuhan situasi.

## 2) Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan terkait pembelajaran

Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan terkait pembelajaran sangat penting karena mereka berada di garis depan pelaksanaan pendidikan. Guru memiliki pemahaman strategis tentang kebutuhan, tantangan, dan potensi siswa,

sehingga partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan dapat memastikan bahwa kebijakan dan strategi yang diterapkan sesuai dengan kondisi nyata di kelas. Kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif, hal ini disampaikan oleh salah satu guru bahasa Inggris yang menyatakan bahwa:

Pada proses pembelajaran guru merupakan pemegang kendali penuh dalam mendesain dan memanajemen kelas sebaik mungkin, adapun kepala madrasah tetap menjalankan tugasnya untuk melakukan observasi serta penilaian terhadap proses pembelajaran yang berlangsung sehinggacatatannya akan dikomunikasikan secara langsung oleh kepala madrasah kepada guru.<sup>4</sup>

Keterlibatan penuh guru dalam menjalankan proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo merupakan salah satu standarisasi proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh pimpinan dan guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo dan sudah menjadi kesepakatan antara kepala madrasah dan guru pada musyawarah bersama di awal tahun akademik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh salah satu guru bahwa.

Kepala madrasah senantiasa memberikan hak penuh kepada guru dalam proses pembelajaran dan kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopolebih cenderung memantau sekaligus memeriksa kelengkapan dan proses interaksi guru dan siswa pada saat proses pembelajaran dan melakukan umpan balik setelah proses pengajaran.<sup>5</sup>

Pernyataan guru di atas terkait keterlibatan guru dalam mengelola proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo menggambarkan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik antara kepala madrasah dan guru sehingga hak dan kewajiban dapat berjalan sesuai mekanismenya. Dan pelaksanaan ini

---

<sup>4</sup>Nasrayanti, Guru Bahasa Inggris, Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

<sup>5</sup>Sirajuddin, Guru Matematika Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

tentu tidak terlepas dari strategi kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi sesuai dengan standar dan prinsip supervisi itu sendiri.

Hasil observasi peneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo mengungkapkan bahwa keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan terkait proses pembelajaran merupakan praktik yang cukup konsisten dan terstruktur. Konsultasi yang terjadi antara guru dan kepala madrasah berlangsung secara dua arah, di mana guru memiliki kesempatan untuk menyampaikan pandangan, ide, dan pengalaman mereka terkait proses pembelajaran. Kepala madrasah, di sisi lain, memberikan masukan berdasarkan pengamatan dan pengalaman yang lebih luas, serta mengarahkan diskusi ke arah solusi yang praktis dan efektif. Diskusi-diskusi ini sering kali berlangsung dengan suasana kolaboratif, di mana guru merasa didengarkan dan dihargai kontribusinya. Selain itu, keputusan yang diambil hasil dari konsultasi ini cenderung bersifat kolektif, dengan mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak yang terlibat. Ini mencerminkan pendekatan yang partisipatif dalam pengelolaan pembelajaran, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Secara keseluruhan, observasi menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah dalam memberikan perintah tentunya memiliki keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan yang dilakukan melalui proses konsultasi dan diskusi yang transparan dan inklusif. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat hubungan antara kepala madrasah dengan guru tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.

## b. Strategi Menghargai

Strategi menghargai diberikan untuk memberikan semangat kepada para guru dalam mengajar. Penghargaan diberikan atas prestasi yang diperoleh dalam mendidik peserta didik. Dalam penerapan strategi menghargai dapat dilakukan dengan cara observasi kelas. Observasi kelas dan umpan balik merupakan komponen penting dalam penerapan strategi kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi guru profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Melalui observasi kelas, kepala madrasah dapat melihat langsung metode pengajaran yang digunakan, interaksi antara guru dan siswa, serta efektivitas pengelolaan kelas. Proses ini memberikan wawasan yang mendalam tentang praktik pengajaran yang sebenarnya terjadi di lapangan. Setelah observasi, pemberian umpan balik yang konstruktif kepada guru menjadi langkah krusial untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan. Umpan balik yang diberikan dengan cara mendukung dan membangun serta membantu guru dalam mengembangkan keterampilan mereka, sehingga dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa.

Adapun yang menjadi standar observasi kelas dan umpan balik dalam penerapan strategi kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi guru profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo adalah:

### 1) Frekuensi observasi kepala madrasah kepada guru

Kepala madrasah melakukan observasi di kelas merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan dan efektif dalam mencapai tujuan pendidikan.

Melalui observasi, kepala madrasah dapat melihat langsung bagaimana guru mengelola kelas, menerapkan metode pengajaran, dan berinteraksi dengan siswa. Ini memungkinkan kepala madrasah untuk mengidentifikasi kekuatan serta area yang memerlukan perbaikan dalam pengajaran.

Dengan dilakukannya observasi secara berkala, kepala madrasah dapat memastikan bahwa standar pengajaran yang diharapkan dapat tercapai dan terus ditingkatkan, sebagaimana yang disampaikan oleh wakamad bagian kesiswaan beliau menyampaikan bahwa.

Proses pelaksanaan mengembangkan observasi untuk setiap guru disepakati adalah 2 kali pertemuan selama 1 tahun, artinya setiap semester kepala madrasah melakukan observasi kepada guru itu satu kali satu semester pada semester ganjil terkait dengan supervisi perangkat pembelajaran sedangkan pada semester genap terkait dengan supervisi proses pembelajaran, sehingga setiap guru diberikan jadwal observasi kelas untuk supervisi 2 kali selama 1 tahun.<sup>6</sup>

Pernyataan salah satu guru sekaligus wakamad bagian kurikulum menyampaikan bahwa proses kunjungan oleh kepala madrasah kepada masing-masing guru adalah sebanyak dua kali dalam satu tahun dengan mekanisme satu kali kunjungan dalam satu semester.<sup>7</sup>

Penjelasan di atas dapat menggambarkan bagaimana strategi member penghargaan kepada guru melalui proses observasi kepala madrasah terhadap guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Sesuai dengan hasil observasi peneliti bahwa benar kepala madrasah melakukan supervisi kepada guru di kelas dan setiap guru mendapatkan jadwal 2 kali supervisi dalam 1 tahun.

---

<sup>6</sup>Hasri, Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo Bagian Kesiswaan Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 3 Oktober 2024.

<sup>7</sup>Abdul Gafur, Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo Bagian Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 3 Oktober 2024.

- 2) Mekanisme pelaksanaan observasi berdasarkan standar dan pedoman yang berlaku

Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo merupakan salah satu mekanisme penting dalam upaya penerapan strategi kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi guru profesional dan meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Melalui observasi, kepala madrasah dapat memantau langsung proses pengajaran di kelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru.

#### c. Strategi Menegur

Strategi menegur dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru supaya dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan disiplin. Teguran yang kepala madrasah berikan dilakukan secara langsung kepada orangnya setelah melihat observasi di lapangan. Untuk memahami lebih lanjut bagaimana mekanisme dan pedoman observasi ini dilaksanakan, berikut proses observasi kepala madrasah terhadap guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo.

##### 1) Perencanaan observasi

Kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo memulai observasi kelas. Perencanaan ini dilakukan secara sistematis dan diinformasikan kepada guru jauh hari sebelumnya, untuk memastikan kesiapan guru dan meminimalkan gangguan terhadap proses pembelajaran.

##### 2) Pelaksanaan observasi

Selama observasi, kepala madrasah hadir di kelas sebagai pengamat. Kepala madrasah menggunakan instrumen observasi yang disusun berdasarkan

pedoman nasional, yang mencakup aspek-aspek seperti strategi pengajaran, manajemen kelas, interaksi guru-siswa, dan penggunaan media pembelajaran.

### 3) Pencatatan dan pengumpulan data

Kepala madrasah mencatat temuan-temuan selama observasi dalam format yang telah ditentukan, yang mencakup catatan tentang kinerja guru, keterlibatan siswa, dan pencapaian tujuan pembelajaran. Data yang dikumpulkan ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada guru, baik secara tertulis maupun dalam diskusi tatap muka.

### 4) Sesi umpan balik

Setelah observasi, kepala madrasah mengadakan sesi umpan balik dengan guru yang diobservasi. Berdasarkan wawancara, guru menyatakan bahwa sesi ini sangat bermanfaat karena umpan balik yang diberikan bersifat spesifik dan konstruktif.

### 5) Evaluasi dan tindak lanjut

Observasi ini diakhiri dengan evaluasi menyeluruh yang melibatkan guru, di mana mereka diajak untuk refleksi diri berdasarkan umpan balik yang diterima. Pelaksanaan observasi kepala madrasah dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo berjalan dengan baik walaupun kadang tidak sistematis namun tetap mengikuti pedoman dan standar penilaian yang ditetapkan oleh kementerian pendidikan.

Salah seorang guru memberikan pernyataan bahwa, "Proses observasi yang dilakukan oleh kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo sangat membantu dalam pengembangan guru profesional kami

sebagai guru. Kami merasa diperhatikan dan dibimbing untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran di kelas."<sup>8</sup>

Guru tersebut menjelaskan bahwa observasi dilakukan berdasarkan jadwal yang telah disepakati sebelumnya, biasanya dilakukan sekali setiap semester. Sebelum observasi, kepala madrasah memberikan informasi terkait fokus yang akan diamati, seperti metode pengajaran, manajemen kelas, atau penggunaan media pembelajaran. Setelah observasi, kepala madrasah mengadakan sesi diskusi dengan guru yang bersangkutan untuk memberikan umpan balik yang mendalam dan konstruktif. Pedoman observasi yang digunakan mengacu pada standar nasional pendidikan dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik sekolah.

Hasil observasi peneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo menunjukkan bahwa kepala madrasah secara aktif terlibat dalam melakukan observasi langsung di kelas sebagai bagian dari upaya pemantauan dan peningkatan kualitas pembelajaran. Selama observasi di kelas, kepala madrasah hadir untuk mengamati secara langsung proses pengajaran yang dilakukan oleh guru, serta interaksi antara guru dan siswa.

Kepala madrasah memfokuskan perhatiannya pada berbagai aspek pembelajaran, seperti metode pengajaran yang digunakan, efektivitas penyampaian materi, keterlibatan siswa dalam proses belajar, serta manajemen kelas. Pengamatan ini dilakukan dengan seksama untuk mengidentifikasi kelebihan dan area yang memerlukan perbaikan dalam praktik pengajaran.

---

<sup>8</sup>Ariani. M Said. Guru Bahasa Inggris Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

Selama observasi berlangsung, kepala madrasah tidak hanya menjadi pengamat pasif tetapi juga aktif mencatat berbagai data yang dianggap penting. Data yang dicatat mencakup observasi kualitatif, seperti bagaimana guru menerapkan strategi pengajaran tertentu, respons siswa terhadap materi yang disampaikan, serta dinamika kelas secara keseluruhan. Selain itu, kepala madrasah juga mengumpulkan data kuantitatif yang relevan, seperti jumlah siswa yang aktif bertanya atau terlibat dalam diskusi, serta waktu yang dihabiskan pada setiap aktivitas pembelajaran.

Setelah observasi, data yang dikumpulkan oleh kepala madrasah dianalisis untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Umpan balik ini biasanya disampaikan dalam pertemuan lanjutan, di mana kepala madrasah dan guru mendiskusikan temuan dari observasi, serta bersama-sama merumuskan strategi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran di masa mendatang.

Secara keseluruhan, observasi langsung di kelas oleh kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo adalah bagian integral dari proses evaluasi dan pengembangan kompetensi guru profesional, dengan pendekatan yang sistematis dalam pencatatan dan pengumpulan data selama observasi berlangsung.

#### d. Strategi Mengenalkan Anggota Baru

Strategi mengenalkan anggota baru dilakukan untuk menjalin komunikasi yang baik antara guru baru dan juga guru yang sudah lebih dahulu mengajar di MTs Negeri Palopo. Strategi tersebut juga dilakukan untuk menyambut anggota baru dengan ramah. Pengenalan dilakukan supaya mudah dalam beradaptasi di

lingkungan madrasah. Selain itu dilakukan umpan balik antara kepala madrasah dengan guru dan juga siswa. Umpan balik merupakan komponen krusial dalam proses observasi kepala madrasah di kelas, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru profesional serta kualitas pengajaran dan pembelajaran. Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, umpan balik dari kepala madrasah kepada guru menjadi bagian integral dari penerapan strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru profesional yang bertujuan membantu guru dalam mengembangkan keterampilan dan strategi mengajar mereka. Wawancara dengan beberapa guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo memberikan wawasan lebih lanjut tentang bagaimana umpan balik ini diterima dan diaplikasikan.

Seorang guru yang diwawancarai menyatakan, "Ketika ada anggota baru maka kepala sekolah akan antusias mengenalkan kepada kami. Hal tersebut dilakukan supaya terjadinya umpan balik antara guru, kepala madrasah dan juga siswa. Umpan balik yang saya terima dari kepala madrasah sangat membantu dalam memahami area mana yang bisa saya tingkatkan. Kepala madrasah memberikan saran yang jelas dan langsung dapat saya terapkan di kelas."<sup>9</sup>

Guru lainnya menambahkan, "bahwa Saya merasa umpan balik yang diberikan sangat relevan dan membantu saya melihat perspektif baru tentang cara mengelola kelas dan menyampaikan materi pelajaran dan kepala madrasah memberikan saya kesempatan untuk umpan balik sekaitan dengan hasil observasi kelas pada saat itu. Selain umpan balik saat observasi, kepala sekolah juga selalu menerapkan strategi mengenalkan anggota baru baik itu dari guru maupun siswa."<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup>St. Hajra, Guru Fiqih Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

<sup>10</sup>Ahmad Fauzi Rais, Guru Aqidah Akhlak Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

Guru tersebut mengapresiasi bahwa strategi kepala madrasah dapat bersifat positif dengan mengenalkan anggota baru pada masyarakat madrasah. Hal tersebut dilakukan supaya mendapatkan umpan balik kepala madrasah yang tidak hanya fokus pada aspek-aspek teknis seperti manajemen kelas dan penyampaian materi, tetapi juga mencakup saran-saran tentang bagaimana meningkatkan keterlibatan siswa, menerima anggota baru, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif. Hal ini membuat guru merasa lebih termotivasi dan bersemangat untuk menerapkan perubahan yang disarankan.

Peneliti mencatat bahwa mekanisme ini telah berhasil menciptakan budaya reflektif di kalangan guru, di mana mereka secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka berdasarkan umpan balik yang diterima. Secara keseluruhan, umpan balik yang diberikan oleh kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo memainkan peran penting dalam mendukung pengembangan kompetensi guru profesional dan meningkatkan efektivitas pembelajaran di madrasah.

Hasil observasi peneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo menunjukkan bahwa sesi umpan balik setelah observasi kelas merupakan bagian penting dari proses supervisi. Setelah melakukan observasi di kelas, kepala madrasah meluangkan waktu untuk memberikan umpan balik yang komprehensif kepada guru, menggunakan berbagai metode komunikasi, termasuk tulisan, lisan, dan melalui diskusi langsung.

Umpan balik tertulis biasanya disusun dengan rinci dan disampaikan kepada guru dalam bentuk laporan atau catatan yang merangkum temuan dari

observasi. Dalam laporan ini, kepala madrasah mencatat aspek-aspek spesifik yang diamati selama proses pembelajaran, seperti efektivitas penggunaan metode pengajaran, interaksi dengan siswa, serta pencapaian tujuan pembelajaran. Umpan balik tertulis ini juga sering kali dilengkapi dengan rekomendasi konkret untuk perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.

Selain umpan balik tertulis, kepala madrasah juga memberikan umpan balik lisan dalam sesi diskusi yang lebih interaktif. Dalam sesi ini, kepala madrasah dan guru membahas temuan-temuan dari observasi secara langsung, memungkinkan terjadinya dialog dua arah. Guru dapat mengajukan pertanyaan, meminta klarifikasi, atau memberikan perspektif mereka sendiri tentang situasi yang diobservasi. Diskusi ini sering kali berlangsung dalam suasana yang mendukung dan kolaboratif, dengan tujuan utama untuk meningkatkan praktik pengajaran.

Secara keseluruhan, sesi umpan balik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo dilakukan dengan cara yang sistematis dan konstruktif, memadukan umpan balik tertulis, lisan, dan diskusi untuk memberikan panduan yang jelas dan spesifik kepada guru. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan untuk mengevaluasi kinerja guru, tetapi juga untuk mendorong pengembangan profesional yang berkelanjutan.

#### e. Strategi Memelihara Identitas

Strategi yang kepala madrasah terapkan yakni dengan memelihara identitas untuk menjaga solidaritas. Identitas diberikan untuk dapat membedakan antara satu lembaga dengan yang lainnya. Penggunaan data untuk meningkatkan

pembelajaran merupakan langkah strategis dalam penerapan kompetensi guru profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo guna memastikan efektivitas dan efisiensi proses pendidikan. Data yang dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti hasil evaluasi siswa, observasi kelas, dan umpan balik, menjadi dasar dalam memahami kebutuhan dan potensi siswa serta kinerja guru. Dengan menganalisis data secara menyeluruh, madrasah dapat mengidentifikasi tren, pola, dan area yang memerlukan perbaikan.

Adapun yang menjadi standar penggunaan data kinerja siswa untuk meningkatkan pembelajaran dalam penerapan strategi kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi guru profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo.

1) Kepala madrasah menggunakan data kinerja siswa untuk membantu guru

Penggunaan data kinerja siswa oleh kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo memainkan peran penting dalam mendukung guru dalam merencanakan pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Data ini mencakup hasil tes, nilai tugas, catatan kehadiran, dan observasi lainnya yang memberikan gambaran menyeluruh tentang perkembangan siswa. Untuk lebih memahami bagaimana data ini digunakan dalam perencanaan pembelajaran, dilakukan wawancara dengan beberapa guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo.

Seorang guru yang diwawancarai menyatakan, "Kepala madrasah sering menggunakan data kinerja siswa untuk memberikan saran yang lebih spesifik tentang bagaimana saya bisa menyesuaikan metode pengajaran

saya. Ini sangat membantu, terutama ketika ada siswa yang tertinggal dalam beberapa mata pelajaran."<sup>11</sup>

Guru tersebut menekankan pentingnya data kinerja siswa dalam menginformasikan keputusan pengajaran sehari-hari. Misalnya, jika data menunjukkan bahwa sekelompok siswa mengalami kesulitan dalam memahami konsep tertentu, guru dapat merancang kegiatan belajar tambahan atau metode pengajaran alternatif yang lebih sesuai dengan gaya belajar siswa tersebut. Data ini juga membantu guru dalam merencanakan intervensi yang tepat waktu, sehingga setiap siswa mendapatkan dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai potensi terbaik mereka

Hasil observasi peneliti, dapat dilihat bahwa mekanisme penggunaan data kinerja siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo diterapkan secara sistematis dan berdampak positif pada perencanaan pembelajaran. Kepala madrasah secara aktif menggunakan data untuk mengidentifikasi pola-pola kinerja siswa dan bekerja sama dengan guru untuk mengembangkan strategi pengajaran yang lebih efektif. Data tersebut tidak hanya digunakan untuk mengevaluasi kinerja siswa, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan proses pembelajaran secara keseluruhan. Guru merasa terbantu dengan pendekatan ini, karena mereka dapat merancang rencana pelajaran yang lebih terfokus dan berbasis bukti, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa.

Peneliti mencatat bahwa kolaborasi antara kepala madrasah dan guru dalam penggunaan data kinerja siswa telah menciptakan lingkungan yang lebih

---

<sup>11</sup>Ariani M. Said, Guru Bahasa Inggris Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

reflektif dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Hal ini menunjukkan bahwa data kinerja siswa adalah elemen kunci dalam mendukung perencanaan pembelajaran yang adaptif dan berkualitas di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo.

## 2) Analisis dan penggunaan data kinerja siswa dalam mengembangkan kompetensi guru profesional

Penggunaan data kinerja siswa dalam proses supervisi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo merupakan salah satu pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Data ini, yang mencakup hasil akademik, kehadiran, serta partisipasi siswa, dianalisis oleh kepala madrasah dan digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik serta rekomendasi yang lebih spesifik kepada guru. Untuk memahami lebih dalam bagaimana data kinerja siswa dianalisis dan digunakan dalam penerapan kompetensi guru, dilakukan wawancara dengan beberapa guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo.

Seorang guru yang diwawancarai menjelaskan, "Kepala madrasah kami melakukan analisis mendalam terhadap data kinerja siswa. Mereka melihat tren dan pola yang muncul dari hasil ujian, nilai tugas, dan catatan kehadiran, untuk memahami bagaimana siswa di kelas saya berkembang."<sup>12</sup>

Guru lain menambahkan, "Data kinerja siswa sangat membantu dalam proses penerapan kompetensi guru. Kepala madrasah menggunakan data ini untuk memberikan umpan balik yang lebih spesifik kepada saya,

---

<sup>12</sup>Tandi Rampeang, Guru SKI Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

seperti bagaimana cara saya bisa memperbaiki metode pengajaran untuk siswa yang mengalami kesulitan."<sup>13</sup>

Guru tersebut mengekspresiasi bahwa penggunaan data kinerja siswa dalam penerapan kompetensi guru memungkinkan kepala madrasah memberikan saran yang lebih relevan dan terfokus. Misalnya, jika data menunjukkan bahwa sekelompok siswa memiliki kesulitan dalam mata pelajaran tertentu, kepala madrasah dapat menyarankan teknik pengajaran alternatif atau strategi remedial yang lebih efektif. Data ini juga memungkinkan supervisi menjadi lebih berbasis bukti, dimana guru tidak hanya mendapatkan umpan balik secara umum tetapi juga rekomendasi yang didukung oleh data konkret tentang performa siswa di kelas. Dengan demikian, guru merasa lebih terbantu dalam menyesuaikan rencana pembelajaran dan strategi pengajaran mereka untuk lebih memenuhi kebutuhan siswa.

Dari hasil observasi peneliti, teknik analisis dan penggunaan data kinerja siswa dalam penerapan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo terlihat sangat sistematis dan terstruktur. Kepala madrasah di sekolah ini tidak hanya mengumpulkan data kinerja siswa secara rutin, tetapi juga menganalisisnya dengan cermat untuk mengidentifikasi tren dan pola yang relevan. Serta memastikan bahwa umpan balik yang diberikan kepada guru didasarkan pada bukti nyata dan relevan dengan situasi di kelas. Teknik analisis yang digunakan melibatkan pemantauan kinerja siswa dari waktu ke waktu, serta perbandingan hasil antara kelas atau kelompok siswa yang berbeda.

---

<sup>13</sup>Nasrayanti, Guru Bahasa Inggris Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

Peneliti mencatat bahwa pendekatan ini telah berhasil mengembangkan kompetensi guru profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Dengan menggunakan data kinerja siswa sebagai dasar supervisi, guru dapat lebih memahami kebutuhan siswa dan menyesuaikan strategi pengajaran mereka secara lebih efektif. Selain itu, penggunaan data ini juga membantu menciptakan transparan dan berbasis bukti, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

### **3) Upaya Penarapan Strategi Kepala Madrasah Untuk Pengembangan Kompetensi Guru Profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo**

Urgensi upaya peningkatan mutu pembelajaran melalui penerapan strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo sangatlah penting untuk memastikan bahwa proses pendidikan berjalan secara efektif dan efisien. Penerapan strategi kepala madrasah berperan sebagai mekanisme kontrol dan peningkatan kualitas yang memungkinkan identifikasi yang memerlukan perhatian khusus. Oleh karena itu, urgensi upaya peningkatan mutu pembelajaran melalui penerapan strategi kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi guru profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo adalah untuk memastikan pendidikan yang berkualitas serta menghasilkan siswa berprestasi dan siap menghadapi berbagai tantangan masa depan.

Untuk mengetahui bagaimana upaya penerapan strategi kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi guru profesional dalam peningkatan mutu

pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, maka peneliti melakukan pengumpulan data dengan beberapa instrumen di antaranya wawancara, observasi dan dokumentasi dan itu semua peneliti uraikan sebagai berikut:

a. Pengembangan Guru Profesional

Pengembangan guru profesional merupakan aspek krusial dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Dengan mengikuti berbagai program pelatihan dan workshop, guru dapat terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan. Mengembangkan kompetensi guru profesional tidak hanya membantu guru dalam menguasai metode pengajaran baru dan teknologi pendidikan, tetapi juga meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap profesinya. Dengan demikian, pengembangan guru profesional berkelanjutan bagi guru menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan efektif serta berdampak positif pada pencapaian akademik siswa.

Penyediaan pelatihan dan pengembangan guru profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo merupakan upaya yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun fasilitas yang disediakan oleh madrasah untuk mendukung peningkatan profesional guru. Fasilitas pelatihan dan pengembangan guru profesional di internal sekolah yakni:

1) Kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran):

Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo secara rutin menyelenggarakan kegiatan MGMP sebagai salah satu bentuk pengembangan guru profesional di

internal madrasah. MGMP menjadi forum di mana guru-guru dari mata pelajaran yang sama berkumpul untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, dan memperbarui pengetahuan mereka mengenai kurikulum, metode pengajaran, serta evaluasi pembelajaran. Berdasarkan wawancara, para guru mengakui bahwa kegiatan ini sangat bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi mereka dan memberikan kesempatan untuk saling belajar dari rekan sejawat.

## 2) Pemanggilan Pemateri dari Dalam dan Luar Palopo:

Selain kegiatan MGMP, Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo juga sering mendatangkan pemateri dari luar madrasah, baik dari dalam Palopo maupun dari kota-kota lain seperti Makassar. Pemateri ini biasanya merupakan pakar pendidikan atau praktisi yang memiliki keahlian khusus dalam bidang tertentu, seperti inovasi pembelajaran, penggunaan teknologi dalam pendidikan, atau pengembangan karakter siswa. Kegiatan ini memungkinkan guru untuk memperoleh wawasan baru dan mengaplikasikannya dalam proses pembelajaran.

### b. Pelatihan Eksternal di Luar Madrasah

#### 1) Pengutusan guru ke pelatihan (diklat) di luar madrasah:

Madrasah juga memberikan kesempatan bagi guru-guru untuk mengikuti pelatihan di luar madrasah, baik di tingkat regional maupun nasional. Dalam wawancara, beberapa guru menyebutkan bahwa mereka telah diutus untuk mengikuti pelatihan di Makassar dan kota-kota lain. Pelatihan ini biasanya diadakan oleh dinas pendidikan, lembaga pendidikan tinggi, atau organisasi profesi guru. Dengan mengikuti pelatihan ini, guru-guru di Madrasah Tsanawiyah

Negeri Palopo dapat memperluas jaringan profesional mereka dan membawa kembali ilmu yang diperoleh untuk diaplikasikan di madrasah.

2) Pelatihan secara kolektif:

Selain pengutusan individual, ada juga inisiatif pelatihan secara kolektif, dimana sekelompok guru dari madrasah dikirim bersama-sama untuk mengikuti pelatihan tertentu. Pendekatan ini memungkinkan guru-guru untuk saling mendukung selama pelatihan dan memastikan bahwa ilmu yang diperoleh dapat diimplementasikan secara sinergis di madrasah. Misalnya, setelah pelatihan, mereka dapat bekerja sama dalam mengembangkan program atau proyek yang dapat diterapkan di madrasah.

Seorang guru yang diwawancarai menyatakan, "Madrasah kami cukup sering mengadakan pelatihan internal, seperti workshop metodologi pengajaran dan penggunaan teknologi dalam kelas dan bermitra dengan beberapa instansi terkait dan salah satunya adalah IAIN Palopo. Saya juga beberapa kali mengikuti kegiatan pelatihan dan workshop di luar sekolah, biasanya sekitar satu atau dua kali dalam setahun tergantung tema pelatihannya kadang terkait mata pelajaran dan kadang pula terkait teknologi."<sup>14</sup>

Guru lain menyatakan, "Pelatihan yang saya ikuti sangat membantu dalam mengembangkan kemampuan mengajar saya, terutama dalam mengadopsi teknologi baru di kelas. Setelah mengikuti pelatihan, saya merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk mencoba hal-hal baru."<sup>15</sup>

Pandangan guru-guru di atas menunjukkan adanya variasi dalam efektivitas pelatihan yang diselenggarakan. Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo merasa pelatihan internal sangat membantu, karena tidak semua guru

---

<sup>14</sup>Ariani M. Said, Guru Bahasa Inggris Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

<sup>15</sup>Tandi Rampeang, Guru SKI Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

mendapatkan agenda pelatihan dan workshop di luar madrasah sehingga banyak yang menemukan nilai lebih dalam pelatihan eksternal yang memberikan wawasan praktis dan terfokus pada kebutuhan langsung di lapangan.

Dari hasil observasi peneliti, terlihat bahwa sebagian besar guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo aktif berpartisipasi dalam pelatihan, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar madrasah. Pelatihan-pelatihan ini berdampak positif terhadap cara mengajar guru, terutama dalam hal penerapan metode baru dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Beberapa guru terlihat lebih inovatif dan berani mencoba pendekatan baru setelah mengikuti pelatihan. Namun, peneliti juga mencatat bahwa ada kebutuhan untuk lebih menyesuaikan topik pelatihan dengan kebutuhan individu guru, serta meningkatkan dukungan dari madrasah dalam hal pengaturan waktu dan penyediaan sumber daya yang diperlukan untuk menerapkan hasil pelatihan di kelas.

Untuk itu, meskipun pelatihan dan pengembangan guru profesionalitas di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo sudah berjalan cukup baik, namun ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal relevansi dan penerapan hasil pelatihan agar manfaatnya bisa dirasakan secara maksimal di lingkungan pembelajaran.

#### c. Pengembangan Kurikulum dan Instruksi

Pengembangan kurikulum dan instruksi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo adalah langkah strategis yang esensial untuk memastikan bahwa pembelajaran tetap relevan dan responsif terhadap kebutuhan zaman. Kurikulum yang dikembangkan dengan baik tidak hanya memenuhi standar pendidikan

nasional, tetapi juga mengakomodasi kebutuhan khusus siswa dan tantangan global yang terus berkembang. Instruksi yang efektif dan inovatif memainkan peran penting dalam memfasilitasi pembelajaran yang mendalam dan bermakna. Dengan berfokus pada pengembangan kurikulum dan instruksi, Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo berkomitmen untuk memberikan pendidikan yang holistik dan berkualitas, sehingga siswa dapat mengembangkan potensi mereka secara maksimal dan siap menghadapi masa depan dengan kompetensi yang unggul dan daya saing.

Adapun standar pengembangan kurikulum dan instruksi sebagai upaya peningkatan mutu pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo adalah:

- 1) Keterlibatan guru dalam pengembangan dan penyempurnaan kurikulum

Keterlibatan guru dalam pengembangan dan penyempurnaan kurikulum di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo dianggap sebagai elemen penting untuk memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan di madrasah relevan dengan kebutuhan siswa. Guru sebagai pengajar langsung di kelas, memiliki wawasan dan pengalaman yang sangat berharga dalam menilai apa yang efektif dan apa yang perlu ditingkatkan dalam kurikulum. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang sejauh mana keterlibatan guru dalam proses yang dilakukan dalam wawancara dengan beberapa guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo.

Seorang guru yang diwawancarai menyatakan bahwa “Kami diberi kesempatan untuk memberikan masukan terkait kurikulum, terutama ketika ada perubahan kebijakan dari pemerintah atau penyesuaian

kearifan lokal yang diperlukan. Masukan kami biasanya diambil dari pengalaman mengajar langsung di kelas.<sup>16</sup>

Guru ini menjelaskan bahwa keterlibatan mereka dalam pengembangan kurikulum sering kali dimulai dengan diskusi atau rapat yang diadakan oleh pihak madrasah, di mana guru diajak untuk berbagi pengalaman dan pandangan mereka. Masukan dari guru-guru sangat dihargai karena mereka dianggap lebih memahami dinamika kelas dan tantangan yang dihadapi siswa. Proses ini mencakup penilaian terhadap efektivitas materi ajar dan metode pengajaran yang ada, serta identifikasi area yang perlu ditingkatkan agar lebih sesuai dengan kebutuhan siswa.

Hasil observasi peneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam pengembangan dan penyempurnaan kurikulum memang sudah diupayakan oleh madrasah, terutama dalam bentuk diskusi dan rapat berkala. Guru diberikan ruang dan kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka, namun peneliti mencatat bahwa proses pengambilan keputusan tetap lebih banyak dikendalikan oleh pihak manajemen. Meski demikian, ada beberapa contoh dimana masukan guru benar-benar diterapkan, seperti penyesuaian materi untuk lebih relevan dengan konteks kearifan lokal atau modifikasi metode pengajaran tertentu.

Peneliti mengamati bahwa keterlibatan dan penerimaan setiap aspirasi guru merupakan salah satu jalan kesempurnaan dalam proses pelaksanaan kurikulum di kelas karena gurulah ujung tombak dalam setiap proses pengajaran di kelas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak hanya melibatkan guru dalam

---

<sup>16</sup>St. Hajra, Guru Fiqih Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

pengembang kurikulum, tetapi juga memastikan bahwa masukan mereka dipertimbangkan secara serius dalam pengambilan keputusan akhir. Secara keseluruhan, keterlibatan guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo dalam penyempurnaan kurikulum sudah ada, tetapi masih ada ruang untuk meningkatkan peran dan pengaruh mereka dalam proses tersebut.

2) Kepala madrasah memberikan dukungan inovasi dalam strategi pengajaran

Pelatihan guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan mengajar, tetapi juga untuk mendorong inovasi dalam strategi pengajaran. Pelatihan diharapkan dapat memberikan dukungan bagi guru untuk mengembangkan dan menerapkan metode pengajaran yang inovatif dan efektif. Untuk memahami lebih dalam tentang bagaimana pelatihan mendukung inovasi, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo.

Seorang guru yang diwawancarai menyatakan, "Pelatihan yang kami ikuti sangat bermanfaat dalam mendorong kami untuk mencoba berinovasi dalam mengajar. Kami mendapatkan berbagai teknik dan strategi yang memungkinkan kami untuk menjadikan pembelajaran lebih menarik dan efektif."<sup>17</sup>

Guru lain memberikan contoh konkret tentang inovasi yang diterapkan di kelas, "Setelah mengikuti pelatihan tentang pembelajaran berbasis teknologi, saya mulai menggunakan aplikasi pembelajaran interaktif dan game edukatif untuk mengajarkan konsep matematika. Siswa tampak lebih antusias dan cepat memahami materi dengan cara ini."<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup>Ahmad Fauzi Rais, Guru Akidah Akhlak Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

<sup>18</sup>Hasri, Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo Bidang Kesiswaan Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 3 Oktober 2024.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan teori tetapi juga aplikasi praktis yang dapat diterapkan di kelas. Dengan menggunakan teknologi yang diperkenalkan dalam pelatihan, guru dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih dinamis dan menyenangkan. Inovasi seperti aplikasi interaktif dan game edukatif membantu siswa untuk terlibat secara aktif dan menguasai materi dengan cara yang lebih menyenangkan.

Dari hasil observasi peneliti, terlihat bahwa penerapan strategi pengajaran inovatif di kelas oleh guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo telah mengalami peningkatan yang signifikan. Guru yang mengikuti pelatihan menerapkan berbagai teknik baru yang diperoleh, seperti penggunaan perangkat lunak edukatif, metode pembelajaran berbasis proyek, dan teknik pengajaran interaktif. Peneliti mencatat bahwa metode-metode ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan siswa tetapi juga membantu dalam pemahaman materi yang lebih mendalam. Namun peneliti juga mencatat bahwa adopsi teknik inovatif kadang-kadang memerlukan waktu adaptasi dan dukungan tambahan, baik dari segi perangkat teknologi maupun penyesuaian rencana pembelajaran. Secara keseluruhan, pelatihan memberikan dukungan yang positif dan efektif dalam mendorong inovasi dalam strategi pengajaran, dan guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo secara aktif menerapkan strategi-strategi baru tersebut untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

#### d. Pengelolaan Kelas

Pengelolaan kelas yang efektif merupakan kunci sukses dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif di Madrasah Tsanawiyah Negeri

Palopo. Dengan pengelolaan yang baik, guru dapat memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan kesempatan untuk belajar secara maksimal tanpa gangguan. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penataan ruang kelas, pengaturan waktu, hingga penerapan aturan dan prosedur yang jelas. Pengelolaan kelas yang terstruktur membantu menciptakan suasana yang nyaman dan tertib, memungkinkan siswa untuk fokus pada pembelajaran. Selain itu, pengelolaan kelas yang baik juga mendukung pengembangan hubungan positif antara guru dan siswa, yang penting untuk meningkatkan motivasi dan partisipasi aktif dalam proses belajar mengajar.

- 1) Kepala madrasah memberikan bimbingan dan strategi khusus untuk manajemen kelas

Dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, peran kepala madrasah sangat penting dalam memberikan bimbingan dan strategi khusus untuk manajemen kelas. Kepala madrasah membantu guru mengatasi tantangan dalam pengelolaan kelas dan menerapkan metode yang efektif untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Untuk mengeksplorasi bagaimana bimbingan ini berdampak pada pengelolaan kelas, kegiatan wawancara dengan beberapa guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo.

Seorang guru yang diwawancarai menyatakan, "Kepala madrasah sering memberikan bimbingan tentang cara mengelola kelas dengan lebih baik, terutama ketika kami menghadapi masalah dengan perilaku siswa. Mereka membantu kami dengan strategi khusus yang bisa diterapkan langsung di kelas."<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup>Sirajuddin, Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

Guru lain menambahkan, "Dalam beberapa kesempatan, kepala madrasah juga melakukan observasi langsung dan memberikan umpan balik mengenai teknik manajemen kelas yang kami gunakan. Misalnya, mereka menyarankan cara-cara baru untuk memotivasi siswa atau menyesuaikan aturan kelas agar lebih efektif."<sup>20</sup>

Pernyataan ini menunjukkan bahwa bimbingan dan arahan kepala madrasah melibatkan observasi langsung di kelas dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Dengan melihat langsung bagaimana guru mengelola kelas, kepala madrasah dapat memberikan rekomendasi yang lebih tepat dan relevan. Ini mencakup penyesuaian teknik manajemen kelas atau pengenalan metode baru yang lebih sesuai dengan dinamika kelas.

Secara keseluruhan, bimbingan dan strategi khusus dari kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo telah berkontribusi pada perbaikan dalam manajemen kelas, yang berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

## 2) Menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan terstruktur

Menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan terstruktur merupakan kunci untuk meningkatkan efektivitas pengajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Lingkungan yang baik mendukung siswa untuk belajar dengan lebih baik dan meningkatkan hasil belajar mereka. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo mendesain ruang belajar mereka dan bagaimana bimbingan dari kepala madrasah membantu dalam menciptakan suasana belajar yang optimal.

---

<sup>20</sup>Ariani M. Said, Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

Seorang guru yang diwawancarai menyatakan, "Kami berusaha mendesain ruang kelas dengan cara yang memfasilitasi proses belajar. Ini termasuk pengaturan tempat duduk yang mendukung diskusi kelompok, penggunaan alat peraga yang relevan, dan menciptakan sudut belajar yang menarik bagi siswa."<sup>21</sup>

Seorang guru menyatakan, "Selain bimbingan dari kepala madrasah, kami juga mendapatkan banyak strategi dan ide baru dari MGMP. Di MGMP, kami berbagi pengalaman dan teknik pengajaran dengan guru-guru dari sekolah lain, yang memberikan kami berbagai perspektif dan metode baru untuk diterapkan di kelas."<sup>22</sup>

Pernyataan ini menjelaskan bahwa MGMP berfungsi sebagai forum penting bagi guru untuk berbagi pengetahuan dan praktik terbaik. Dalam MGMP, guru tidak hanya mendapatkan strategi dari rekan sejawat, tetapi juga mendapatkan kesempatan untuk berdiskusi dan mengembangkan pendekatan baru berdasarkan pengalaman kolektif. Ini termasuk teknik-teknik pengajaran yang inovatif, cara mengelola kelas dengan lebih baik, dan penggunaan sumber daya pendidikan yang bermanfaat. Diskusi dan kolaborasi dalam MGMP memperkaya keterampilan guru dan memberikan mereka berbagai alat dan metode untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif dan terstruktur.

Akan tetapi, peneliti juga mengamati bahwa beberapa guru masih menghadapi tantangan dalam penerapan strategi secara konsisten, terutama dalam hal manajemen waktu dan penyesuaian dengan kebutuhan siswa yang beragam. Secara keseluruhan, bimbingan dari kepala madrasah terbukti membantu guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan menyenangkan,

---

<sup>21</sup>Nasrayanti, Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

<sup>22</sup>Hasri, Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo Bidang Kesiswaan Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

namun ada kebutuhan untuk terus menerus mendukung dan memperbaiki strategi ini agar dapat diadaptasi dengan lebih baik dalam praktik sehari-hari.

e. Penggunaan Data Siswa Untuk Meningkatkan Pembelajaran

Penggunaan data untuk meningkatkan pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo merupakan pendekatan yang esensial dalam memastikan efektivitas pendidikan. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber, seperti hasil evaluasi siswa, observasi kelas, dan umpan balik, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses pembelajaran. Pendekatan berbasis data ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan berdasarkan bukti, sehingga strategi pembelajaran dapat disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan individual siswa. Penggunaan data tidak hanya membantu dalam meningkatkan hasil belajar siswa tetapi juga dalam merancang intervensi yang lebih efektif, memantau kemajuan, dan menilai keberhasilan program pendidikan secara keseluruhan.

Adapun standar penggunaan data siswa untuk meningkatkan pembelajaran sebagai upaya meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo.

1) Monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan siswa

Monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan siswa merupakan bagian integral dari proses pendidikan yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap siswa mencapai potensi maksimal mereka. Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, monitoring dan evaluasi dilakukan secara teratur untuk memantau kemajuan siswa dan menyesuaikan strategi pengajaran sesuai dengan kebutuhan

mereka. Untuk memahami bagaimana proses ini diterapkan, dilakukan wawancara dengan beberapa guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo.

Seorang guru yang diwawancarai menjelaskan, "Kami menggunakan berbagai teknik untuk memonitor dan mengevaluasi perkembangan siswa, termasuk penilaian formatif dan sumatif. Kami melakukan tes, kuis, dan tugas-tugas lain secara berkala untuk mengukur pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan."<sup>23</sup>

Pernyataan ini menunjukkan bahwa evaluasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo tidak hanya bergantung pada tes formal tetapi juga melibatkan observasi dan umpan balik dari siswa. Catatan observasi dan interaksi langsung dengan siswa memberikan informasi tambahan tentang aspek-aspek yang mungkin tidak terlihat dari hasil tes semata. Ini memungkinkan guru untuk membuat penyesuaian dalam strategi pengajaran dan memberikan dukungan tambahan sesuai kebutuhan siswa.

Secara keseluruhan, monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo terlihat komprehensif dan berfokus pada pemahaman yang mendalam tentang perkembangan siswa. Proses ini, yang dibahas dalam supervisi, membantu memastikan bahwa pengajaran dapat disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan individu siswa, yang pada akhirnya mendukung pencapaian hasil belajar yang lebih baik.

## 2) Pengaruh evaluasi terhadap strategi pengajaran guru

Evaluasi terhadap perkembangan siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengukur pencapaian siswa tetapi juga sebagai dasar untuk menyesuaikan dan

---

<sup>23</sup>Adul Gafur, Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo Bidang Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024 .

meningkatkan strategi pengajaran guru. Hasil evaluasi memberikan informasi penting yang membantu guru dalam merancang pendekatan yang lebih efektif untuk memenuhi kebutuhan siswa. Untuk memahami bagaimana hasil evaluasi mempengaruhi strategi pengajaran, dilakukan wawancara dengan beberapa guru dan observasi peneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo.

Seorang guru menjelaskan, "Hasil evaluasi yang kami terima sangat mempengaruhi cara kami mengajar. Misalnya, jika kami melihat bahwa banyak siswa mengalami kesulitan dengan topik tertentu, kami akan menyesuaikan strategi pengajaran kami dengan memperkenalkan materi tambahan atau metode alternatif untuk membantu pemahaman mereka."<sup>24</sup>

Pernyataan ini menunjukkan bahwa hasil evaluasi membantu guru dalam mengidentifikasi area dimana siswa mungkin mengalami kesulitan atau kekurangan. Dengan informasi tersebut, guru dapat mengadaptasi strategi pengajaran mereka, seperti menambahkan materi pendukung, menggunakan metode pengajaran yang berbeda, atau memberikan latihan tambahan. Pendekatan ini memastikan bahwa pengajaran lebih responsif terhadap kebutuhan siswa dan dapat meningkatkan pemahaman serta hasil belajar mereka.

Guru lain menambahkan, "Kami juga menggunakan hasil evaluasi untuk memodifikasi rencana pelajaran dan teknik pengajaran kami. Jika hasil evaluasi menunjukkan bahwa suatu metode tidak efektif, kami siap untuk mengevaluasi dan mencoba metode baru yang mungkin lebih sesuai dengan gaya belajar siswa."<sup>25</sup>

Pernyataan ini menunjukkan bahwa hasil evaluasi tidak hanya digunakan untuk perbaikan jangka pendek tetapi juga untuk penyesuaian jangka panjang

---

<sup>24</sup>Ariani M.Said, Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo Wawancara pada, tanggal 04 Oktober 2024.

<sup>25</sup>Sirajuddin, Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

dalam rencana pelajaran. Guru secara proaktif menilai efektivitas metode pengajaran mereka dan siap untuk mengubah pendekatan mereka berdasarkan umpan balik dari evaluasi. Ini memungkinkan guru untuk terus meningkatkan strategi mereka dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih adaptif dan efektif.

Peneliti juga mencatat bahwa proses evaluasi yang berkelanjutan dan diskusi hasil evaluasi selama supervisi membantu memastikan bahwa strategi pengajaran tetap relevan dan efektif. Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo tampak memiliki pendekatan yang terstruktur dalam menggunakan hasil evaluasi untuk meningkatkan mutu pembelajaran, yang berdampak positif pada pencapaian siswa dan kualitas pengajaran. Secara keseluruhan, penggunaan hasil evaluasi dalam penyesuaian strategi pengajaran merupakan elemen kunci dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Praktik ini membantu guru untuk terus meningkatkan efektivitas pengajaran dan memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan untuk berhasil.

### **3) Faktor pendukung dan penghambat penerapan strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo**

Penerapan strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat mendukung atau menghambat efektivitasnya. Faktor

pendukung utama termasuk komitmen kuat dari pihak manajemen madrasah, yang menyediakan dukungan sumber daya, waktu, dan fasilitas yang diperlukan untuk penerapan pengembangan kompetensi guru. Keterampilan dan kualifikasi kepala madrasah juga sangat penting, karena kepala madrasah yang berpengalaman dapat memberikan bimbingan yang efektif dan umpan balik konstruktif kepada guru. Selain itu, kolaborasi dan komunikasi yang baik antara kepala madrasah dan guru memfasilitasi pengembangan kompetensi, membuat guru merasa lebih nyaman dalam menerima umpan balik dan berdiskusi tentang tantangan mereka. Penyediaan pelatihan dan pengembangan profesional bagi kepala madrasah dan guru juga mendukung efektivitas dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan.

Meskipun begitu, ada beberapa faktor penghambat yang dapat mempengaruhi penerapan strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru profesional. Keterbatasan waktu dan beban kerja yang tinggi sering menjadi kendala, mengurangi waktu yang dapat diinvestasikan dalam kegiatan. Kurangnya sumber daya dan fasilitas yang memadai juga dapat menghambat efektivitas, seperti keterbatasan alat bantu pengajaran dan ruang observasi yang kurang optimal. Resistensi terhadap perubahan dari sebagian guru juga menjadi tantangan, karena mereka mungkin merasa enggan untuk menerapkan umpan balik atau metode baru yang diperkenalkan. Terakhir, kurangnya keterampilan dalam teknik supervisi di kalangan beberapa kepala madrasah dapat mempengaruhi kualitas observasi dan umpan balik yang diberikan. Mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor penghambat serta

memanfaatkan faktor pendukung dapat membantu meningkatkan kualitas kompetensi guru dan dampaknya terhadap pengajaran dan pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo.

a. Faktor Pendukung Penerapan Strategi Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru di MTsN Palopo

Komunikasi yang efektif antara kepala madrasah dan guru merupakan elemen kunci dalam pelaksanaan supervisi akademik yang sukses di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Hambatan dalam komunikasi dapat mempengaruhi kualitas dalam pengembangan profesional guru. Penelitian ini mengidentifikasi berbagai hambatan yang dihadapi dalam komunikasi antara kepala madrasah dan guru, serta dampaknya terhadap proses penerapan kompetensi guru profesional.

Seorang guru mengungkapkan, "Salah satu hambatan yang pernah kami alami adalah keterbatasan waktu dikarenakan bertepatan agenda supervisi dan kedinasan kepala madrasah sebagai kepala madrasah. Namun ini hanya terjadi di beberapa guru yang jadwal obserasi kelasnya bertepatan dengan agenda diluar."<sup>26</sup>

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pada dasarnya tidak ada hambatan komunikasi antara kepala madrasah selaku kepala madrasah dengan guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, ketika hasil atau umpan balik tidak disampaikan di kelas secara langsung guru bersangkutan dipanggil keruangan dan atau disampaikan di musyawarah kepala madrasah dengan guru yang sifatnya umum dan tidak menjatuhkan guru dihadapan teman guru-guru yang lain. Sehingga setiap permasalahan atau temuan kepala madrasah di kelas dapat

---

<sup>26</sup>Abdul Gafur, Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo Bidang Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

terselesaikan dengan musyawarah dan kegiatan MGMP di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo.

Hasil observasi peneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo menunjukkan bahwa komunikasi antara kepala madrasah dan guru berjalan dengan baik, tanpa hambatan berarti. Kedua pihak mampu berkomunikasi secara efektif, baik dalam diskusi formal maupun informal. Namun, meskipun komunikasi berlangsung lancar, terdapat kendala terkait keterbatasan waktu dan kesibukan kepala madrasah. Padatnya jadwal dan tanggung jawab kepala madrasah sering kali menjadi hambatan untuk meluangkan waktu yang cukup bagi sesi konsultasi atau umpan balik yang lebih mendalam dengan guru. Hal ini kadang-kadang menyebabkan pertemuan atau diskusi terpaksa ditunda atau dipersingkat.

Konteks supervisi dalam penerapan pengembangan kompetensi guru profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, peran kepala madrasah dalam membantu guru memecahkan masalah pengajaran sangat penting. Kepala madrasah tidak hanya bertugas untuk mengawasi dan mengevaluasi, tetapi juga memberikan dukungan praktis dan solusi atas tantangan yang dihadapi guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana kepala madrasah membantu guru dalam mengatasi masalah pengajaran dan bagaimana interaksi tersebut berlangsung.

Seorang guru menyatakan, "Ketika kami menghadapi masalah dalam pengajaran, kepala madrasah biasanya memberikan bantuan dengan cara berdiskusi langsung mengenai tantangan yang kami hadapi. Mereka

sering kali membantu kami dengan memberikan strategi pengajaran alternatif dan sumber daya tambahan yang bisa kami gunakan."<sup>27</sup>

Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo berperan aktif dalam membantu guru dengan memberikan strategi pengajaran alternatif dan sumber daya tambahan. Diskusi langsung memungkinkan guru untuk menyampaikan masalah secara rinci, sementara kepala madrasah menawarkan solusi yang relevan dan berbasis pengalaman. Pendekatan ini membantu guru dalam menemukan metode baru untuk mengatasi tantangan yang dihadapi di kelas.

Guru lain menambahkan, "Selain memberikan saran praktis, kepala madrasah juga sering terlibat dalam sesi observasi tambahan untuk memantau bagaimana solusi yang diberikan diterapkan di kelas. Mereka memberikan umpan balik yang lebih spesifik dan membantu kami untuk menyesuaikan strategi pengajaran berdasarkan hasil observasi tersebut."<sup>28</sup>

Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya memberikan saran tetapi juga terlibat dalam proses penerapan solusi dengan melakukan observasi tambahan. Ini memungkinkan kepala madrasah untuk memberikan umpan balik yang lebih terperinci mengenai efektivitas strategi yang diterapkan dan membantu guru dalam menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan hasil observasi. Keterlibatan langsung ini mendukung guru dalam menerapkan solusi secara efektif dan memperbaiki metode pengajaran mereka.

Hasil observasi peneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo menunjukkan bahwa kepala madrasah memberikan bantuan yang signifikan dalam

---

<sup>27</sup>St. Hajrah, Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

<sup>28</sup>Hasri, , Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo Bidang Kesiswaan Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024 .

memecahkan masalah pengajaran dengan pendekatan yang proaktif dan dukungan yang berkelanjutan. Peneliti mencatat bahwa kepala madrasah secara rutin mengadakan sesi diskusi dengan guru untuk memahami masalah yang dihadapi dan menyediakan solusi yang spesifik dan relevan. Selain itu, observasi tambahan oleh kepala madrasah memungkinkan mereka untuk memantau penerapan solusi dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Interaksi antara guru dan kepala madrasah tampak produktif, dengan guru yang aktif berpartisipasi dalam diskusi dan menerapkan saran yang diberikan. Secara keseluruhan, proses ini meningkatkan kemampuan guru dalam mengatasi masalah pengajaran dan mengoptimalkan praktik pengajaran mereka di kelas.

#### 1) Dukungan emosional dan motivasi kepala madrasah kepada guru

Dukungan emosional dan motivasi dari kepala madrasah kepada guru memiliki urgensi yang sangat besar dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan kesejahteraan guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Dukungan emosional membantu guru merasa dihargai dan didukung, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Motivasi dari kepala madrasah memacu semangat dan komitmen guru terhadap pekerjaan mereka, mendorong mereka untuk terus berinovasi dan berusaha mencapai hasil terbaik dalam pengajaran. Ketika guru merasa didukung secara emosional dan termotivasi, mereka cenderung lebih terbuka terhadap umpan balik, lebih efektif dalam mengatasi tantangan, dan lebih berdedikasi dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif. Dengan demikian, dukungan emosional dan motivasi yang

diberikan oleh kepala madrasah sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan mempromosikan kesejahteraan keseluruhan guru.

Dukungan emosional dari kepala madrasah kepada guru merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan efektivitas pengajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Dukungan ini mencakup berbagai bentuk perhatian dan dorongan yang membantu guru mengatasi stres dan tantangan dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini mengidentifikasi bagaimana kepala madrasah memberikan dukungan emosional kepada guru dan dampaknya terhadap kesejahteraan serta kinerja mereka.

Seorang guru mengungkapkan, "Kepala madrasah sering memberikan dorongan dan semangat, terutama ketika kami menghadapi tantangan di kelas. Mereka tidak hanya memberikan umpan balik tentang pengajaran kami tetapi juga menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan kami secara keseluruhan, seperti menanyakan tentang kondisi kami dan mendengarkan keluhan atau kekhawatiran yang kami miliki."<sup>29</sup>

Pernyataan ini menunjukkan bahwa dukungan emosional dari kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo mencakup pemberian dorongan dan semangat yang membantu guru merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan di kelas. Kepedulian kepala madrasah terhadap kesejahteraan guru, seperti mendengarkan keluhan dan kekhawatiran, membantu membangun hubungan yang positif dan mendukung.

Guru lain menambahkan, "Selain memberikan dorongan verbal, kepala madrasah juga sering memberikan pujian dan pengakuan atas usaha dan pencapaian kami. Ini sangat berarti bagi kami, terutama saat kami merasa

---

<sup>29</sup>Sirajuddin, Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

lelah atau tertekan, karena memberikan motivasi tambahan untuk terus berusaha."<sup>30</sup>

Pernyataan ini mengekspresiasi bahwa dukungan emosional juga melibatkan pemberian pujian dan pengakuan atas usaha dan pencapaian guru. Penghargaan ini memberikan motivasi tambahan bagi guru, membantu mereka merasa dihargai dan meningkatkan semangat mereka untuk terus berkontribusi dengan baik dalam pengajaran. Pengakuan yang positif berperan penting dalam menjaga motivasi dan kesejahteraan guru.

Hasil observasi peneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo menunjukkan bahwa kepala madrasah secara aktif memberikan dukungan emosional kepada guru melalui berbagai cara. Peneliti mencatat bahwa kepala madrasah sering melakukan pertemuan pribadi untuk menanyakan kondisi guru, memberikan pujian atas pencapaian mereka, dan menawarkan dorongan saat guru menghadapi kesulitan. Selain itu, kepala madrasah juga menunjukkan empati dengan mendengarkan keluhan dan kekhawatiran guru, yang membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih baik. Dukungan emosional ini tampak berkontribusi pada peningkatan semangat dan kepuasan kerja guru, serta membantu mereka dalam menghadapi tantangan di kelas dengan lebih percaya diri dan termotivasi.

## 2) Pengakuan dan penghargaan kepala madrasah kepada guru

Pengakuan dan penghargaan dari kepala madrasah kepada guru merupakan elemen penting dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja

---

<sup>30</sup>Ariani M. Said, Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

pengajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Penghargaan yang diberikan dapat memperkuat rasa percaya diri guru dan mendorong mereka untuk terus berinovasi dan berprestasi. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana kepala madrasah memberikan pengakuan dan penghargaan kepada guru serta dampaknya terhadap motivasi dan kepuasan kerja guru.

Seorang guru menyatakan, "Kepala madrasah memberikan pujian saat kami mencapai target tertentu atau melaksanakan proyek dengan baik. Pengakuan ini biasanya disampaikan secara langsung dalam pertemuan atau melalui email, dan sangat membantu kami merasa dihargai atas usaha yang telah kami lakukan."<sup>31</sup>

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pengakuan dan penghargaan dari kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo diberikan baik secara langsung maupun melalui media komunikasi lain seperti email. Penghargaan ini berfungsi untuk mengapresiasi pencapaian dan usaha guru, yang berkontribusi pada rasa dihargai dan motivasi mereka untuk terus berprestasi.

Guru lain menambahkan, "Selain pujian, kami juga mendapatkan sertifikat atau penghargaan resmi pada acara sekolah untuk pencapaian tertentu. Ini tidak hanya memberikan kami rasa bangga tetapi juga meningkatkan semangat kami untuk terus bekerja keras."<sup>32</sup>

Pernyataan ini mengindikasikan bahwa penghargaan tidak hanya berupa pujian tetapi juga melibatkan bentuk pengakuan resmi seperti sertifikat atau penghargaan dalam acara madrasah. Bentuk penghargaan ini meningkatkan rasa bangga dan semangat guru, membantu mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka.

---

<sup>31</sup>Nasrayanti, Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

<sup>32</sup>Ariani M. Said, Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

Hasil observasi peneliti di Madrasah TsanawiyahNegeriPalopo menunjukkan bahwa kepala madrasah secara konsisten memberikan pengakuan dan penghargaan kepada guru dengan berbagai cara. Peneliti mencatat bahwa pengakuan disampaikan baik secara verbal dalam pertemuan maupun secara tertulis melalui email. Selain itu, penghargaan resmi seperti sertifikat juga diberikan dalam acara-acara sekolah untuk merayakan pencapaian guru. Penghargaan ini tampak efektif dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, serta mendorong mereka untuk terus berusaha mencapai standar tinggi dalam pengajaran. Secara keseluruhan, bentuk penghargaan dan pengakuan ini berkontribusi positif terhadap semangat dan kinerja guru di Madrasah TsanawiyahNegeriPalopo.

Faktor pendukung dalam pengembangan kompetensi guru profesional memiliki urgensi yang signifikan dan efektif serta berdampak positif. Faktor-faktor ini mencakup dukungan manajerial, keterampilan kepala madrasah, dan sumber daya yang memadai. Dukungan manajerial dari pihak madrasah menyediakan waktu, anggaran, dan fasilitas yang diperlukan untuk pengembangan kompetensi guru, memastikan bahwa proses ini dapat dilakukan secara konsisten dan efektif. Keterampilan dan kualifikasi kepala madrasah penting untuk memberikan bimbingan dan umpan balik yang konstruktif serta membantu guru dalam pengembangan profesional mereka. Selain itu, sumber daya yang memadai, seperti alat bantu pengajaran dan akses ke pelatihan, mendukung penerapan strategi yang efektif dalam pembelajaran. Faktor-faktor pendukung ini berperan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengajaran dan pembelajaran

yang berkualitas, membantu guru menghadapi tantangan, dan mendorong perbaikan berkelanjutan dalam proses pendidikan.

Dukungan pimpinan madrasah, terutama kepala madrasah, memainkan peran krusial dalam kelancaran dan efektivitas penerapan strategi pengembangan kompetensi guru profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Dukungan ini mencakup penyediaan sumber daya, pengaturan waktu, dan penguatan kebijakan yang mendukung proses pengembangan kompetensi guru profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana dukungan pimpinan madrasah mempengaruhi penerapan strategi kepala madrasah sebagai salah bagian dari pengembangan kompetensi guru profesional.

Seorang guru mengungkapkan, "Kepala madrasah sangat mendukung pelaksanaan supervisi dalam pengembangan kompetensi guru profesional dengan menyediakan waktu khusus bagi kami untuk bertemu dengan kepala madrasah. Mereka juga memastikan bahwa kami memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan dan mendukung inisiatif yang diajukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas pengajaran."<sup>33</sup>

Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo memberikan dukungan yang konkret terhadap pelaksanaan supervisi dalam penerapan pengembangan kompetensi guru profesional dengan menyediakan waktu yang cukup dan memastikan akses ke sumber daya. Dukungan ini menciptakan lingkungan yang memungkinkan guru untuk memanfaatkan supervisi secara maksimal, berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

---

<sup>33</sup>Adul Gafur, Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo Bidang Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

Guru lain menambahkan, "Selain itu, kepala madrasah juga aktif dalam mendukung pelatihan dalam pengembangan guru profesional yang dianjurkan oleh kepala madrasah. Mereka berperan dalam memfasilitasi pelatihan dan memastikan bahwa semua guru memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti kegiatan pengembangan yang bermanfaat."<sup>34</sup>

Pernyataan ini mengindikasikan bahwa kepala madrasah juga terlibat dalam mendukung pelatihan dan pengembangan guru profesional. Dengan memfasilitasi pelatihan dan memastikan akses yang adil bagi semua guru, kepala madrasah memperkuat dan mendukung upaya peningkatan profesionalisme guru.

Hasil observasi peneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo menunjukkan bahwa dukungan kepala madrasah terhadap penerapan kompetensi guru profesional sangat jelas. Peneliti mencatat bahwa kepala madrasah secara aktif terlibat dalam menyediakan waktu dan sumber daya yang diperlukan, serta mendukung pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi guru. Dukungan ini tampak efektifitas dengan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru untuk berpartisipasi secara efektif. Kepala madrasah juga menunjukkan keterlibatan langsung dalam mendukung kebijakan dan inisiatif yang diusulkan oleh kepala madrasah, yang berkontribusi pada penguatan pelaksanaan penerapan pengembangan kompetensi guru profesional.

### 3) Ketersediaan sumber daya dalam penerapan kompetensi guru profesional

Ketersediaan sumber daya, seperti waktu dan materi, merupakan aspek penting dalam penerapan kompetensi guru profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Sumber daya yang memadai memungkinkan penerapan kompetensi berjalan dengan efektif, mendukung pengembangan guru profesional,

---

<sup>34</sup>Jumardi, Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Penelitian ini mengkaji bagaimana ketersediaan waktu dan materi mempengaruhi penerapan kompetensi guru dan efektivitasnya di madrasah.

Seorang guru mengungkapkan, "Kami merasa cukup didukung dalam hal waktu dan materi untuk pelaksanaan supervisi. Kepala madrasah dan telah mengatur jadwal supervisi dengan baik dan memastikan bahwa kami memiliki akses ke materi dan sumber daya yang diperlukan untuk proses ini."<sup>35</sup>

Pernyataan ini menunjukkan bahwa ketersediaan waktu dan materi telah dikelola dengan baik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Pengaturan jadwal yang efisien dan penyediaan materi yang relevan mendukung proses supervisi, memungkinkan guru untuk mengikuti dan memanfaatkan supervisi secara maksimal.

Guru lain menambahkan, "Kami juga mendapatkan akses yang cukup ke materi pengajaran dan alat bantu yang diperlukan selama supervisi. Misalnya, kepala madrasah menyediakan referensi dan sumber belajar yang berguna, serta memastikan bahwa ada waktu yang cukup untuk berdiskusi dan merencanakan perbaikan."<sup>36</sup>

Pernyataan ini mengindikasikan bahwa guru merasa terbantu dengan ketersediaan materi pengajaran dan alat bantu yang diberikan oleh kepala madrasah. Akses yang baik ke sumber daya ini mempermudah guru dalam mengimplementasikan umpan balik dan merencanakan perbaikan, mendukung efektivitas supervisi.

Hasil observasi peneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo menunjukkan bahwa ketersediaan waktu dan materi dalam penerapan strategi

---

<sup>35</sup>Sirajuddin, Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

<sup>36</sup>Tandi Rampeang, Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru berjalan dengan baik dan efektif. Peneliti mencatat bahwa jadwal supervisi dalam pengembangan kompetensi guru telah diatur dengan cermat untuk memberikan waktu yang cukup bagi guru dan kepala madrasah untuk berdiskusi dan merencanakan. Selain itu, materi dan alat bantu yang diperlukan telah tersedia dan digunakan secara efektif. Ketersediaan sumber daya ini tampak mendukung supervisi yang produktif, memberikan dampak positif pada pengembangan profesional guru dan peningkatan kualitas pengajaran. Secara keseluruhan, pengelolaan waktu dan materi yang memadai berkontribusi pada keberhasilan dalam pengembangan kompetensi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo.

#### b. Faktor Penghambat Penerapan Strategi Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru di MTsN Palopo

Faktor penghambat dalam penerapan strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru profesional secara signifikan memengaruhi efektivitas dan hasil dalam proses penerapan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo. Salah satu penghambat utama adalah keterbatasan waktu, di mana jadwal yang padat sering kali mengurangi kesempatan untuk melakukan supervisi sebagai bagian dalam pengembangan kompetensi guru secara mendalam dan terencana. Selain itu, ketersediaan sumber daya juga menjadi tantangan, seperti kurangnya akses ke materi pengajaran, alat bantu, atau pelatihan yang memadai, yang dapat menghambat implementasi strategi pengajaran yang efektif. Dukungan manajerial yang tidak memadai dari pimpinan sekolah dapat mengurangi perhatian dan sumber daya yang diperlukan, sedangkan

masalah komunikasi antara kepala madrasah dan guru dapat menyebabkan kesalahpahaman dan menghambat umpan balik yang konstruktif. Resistensi terhadap perubahan juga sering menjadi kendala, di mana beberapa guru mungkin tidak sepenuhnya menerima umpan balik dan perubahan yang diusulkan. Terakhir, keterbatasan keterampilan kepala madrasah dalam memberikan bimbingan yang efektif juga dapat mengurangi dampak positif dari penerapan strategi dalam pengembangan kompetensi guru. Mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor penghambat ini sangat penting untuk memastikan bahwa penerapan strategi kepala dalam pengembangan kompetensi guru dapat berlangsung dengan lancar dan memberikan manfaat maksimal dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

#### 1) Keterbatasan waktu dalam penerapan strategi kepala madrasah

Keterbatasan waktu adalah salah satu tantangan yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam penerapan strategi kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah NegeriPalopo. Kepala madrasah, sering kali harus menangani berbagai tugas administratif dan manajerial, mungkin mengalami kesulitan dalam menyediakan waktu yang cukup untuk melakukan penerapan strategi secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana keterbatasan waktu kepala madrasah mempengaruhi proses penerapan strategi dalam pengembangan kompetensi guru profesional serta bagaimana hal ini dirasakan oleh guru di madrasah tersebut.

Seorang guru mengungkapkan, "Kami memahami bahwa kepala madrasah memiliki banyak tugas lain selain dalam melakukan pengembangan kompetensi guru, sehingga kadang-kadang sulit untuk mengatur waktu yang sesuai. Hal ini membuat supervisi dalam

pengembangan kompetensi guru sering kali dilakukan secara terburu-buru, dan kami merasa evaluasinya kurang mendalam."<sup>37</sup>

Pernyataan ini menunjukkan bahwa guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo menyadari adanya keterbatasan waktu yang dimiliki oleh kepala madrasah, yang berdampak pada kualitas penerapan kompetensi guru. Dancenderung dilakukan dengan terburu-buru sehingga kurang efektif karena tidak memberikan kesempatan yang cukup untuk diskusi dan evaluasi yang mendalam, sehingga umpan balik yang diberikan mungkin tidak seoptimal yang diharapkan.

Pernyataan guru tersebut di aminkan oleh kepala madrasah dengan menyatakan bahwa kesediaan waktu merupakan kendala yang tidak dapat dihindari dikarenakan tiba-tiba ada tugas mendadak dari kementerian agama sehingga saya selaku kepala madrasah tidak maksimal di dalam kelas, namun kendala itu tidak menjadikan kami melalaikan tugas kami dalam mensukseskan tujuan pendidikan dengan cara kami mencari beberapa solusi untuk menangani kendala tersebut diantaranya. 1. Kami menunjuk guru yang senior dari segi ilmu dan pengetahuan sebagai pembantu kepala madrasah. 2. Kami memiliki pedoman dan kriteria penilaian sehingga kami dapat melakukannya baik di dalam kelas maupun diluar kelas."<sup>38</sup>

Pernyataan ini menunjukkan bahwa meskipun keterbatasan waktu awalnya menjadi masalah, kepala madrasah dan guru mulai menemukan cara untuk mengatasinya. Dengan menyesuaikan jadwal dan memanfaatkan teknologi, mereka dapat tetap melaksanakan supervisi sebagai salah bagian dari penerapan kompetensi guru professional, meskipun waktu yang tersedia tidak ideal. Fleksibilitas ini menunjukkan komitmen kepala madrasah untuk tetap

---

<sup>37</sup>Adul Gafur, Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo Bidang Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024 .

<sup>38</sup>M. Nurdin, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 3 Oktober 2024.

memberikan bimbingan yang diperlukan oleh guru, meskipun dalam keterbatasan waktu.

Hasil observasi peneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo mengungkapkan bahwa keterbatasan waktu yang dihadapi oleh kepala madrasah memang mempengaruhi efektivitas penerapan strategi kepala madrasah. Peneliti mencatat bahwa jadwal kepala madrasah yang padat, dengan banyaknya tugas administratif dan manajerial, sering kali membatasi waktu. Namun peneliti juga mencatat adanya upaya positif dari kepala madrasah untuk tetap menjalankan tugas dengan mencari alternatif, seperti menyesuaikan jadwal atau menugaskan guru-guru yang senior dan memiliki kemampuan yang baik. Meskipun solusi ini membantu mengatasi sebagian masalah, peneliti menyimpulkan bahwa keterbatasan waktu tetap menjadi kendala yang signifikan, dan perlu ada langkah-langkah lebih lanjut untuk memastikan bahwa penerapan strategi kepala madrasah dapat dilakukan dengan lebih efektif dan mendalam.

## 2) Komunikasi dan respon guru terhadap umpan balik kepala madrasah

Komunikasi yang efektif dan respon yang baik dari guru terhadap umpan balik kepala madrasah sangat penting dalam penerapan strategi kepala madrasah. Komunikasi yang terbuka dan responsif memungkinkan kepala madrasah dan guru bekerja sama untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan serta merumuskan strategi pembelajaran yang lebih baik. Respon yang baik dari guru terhadap umpan balik juga merupakan indikator bahwa mereka menghargai dan siap untuk mengimplementasikan saran yang diberikan demi peningkatan kualitas pembelajaran.

Seorang guru menyatakan, "Komunikasi antara kami dan kepala madrasah berjalan dengan baik. Kami merasa selalu didengar dan mendapat arahan yang jelas tentang apa yang perlu diperbaiki dalam pengajaran kami."<sup>39</sup>

Guru yang lain pula mengungkapkan, "Selain komunikasi yang baik, kami juga merasa bahwa umpan balik yang diberikan sangat konstruktif. Kami terbuka terhadap kritik dan saran yang diberikan karena kami tahu ini untuk kebaikan kami sebagai pengajar."<sup>40</sup>

Hasil observasi peneliti di Madrasah TsanawiyahNegeriPalopo menunjukkan bahwa komunikasi antara guru dan kepala madrasah memang berlangsung dengan baik, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk diskusi yang produktif. Peneliti juga mencatat bahwa guru-guru secara umum merespon umpan balik dengan positif, menunjukkan kesiapan untuk mengimplementasikan perubahan yang disarankan. Hubungan komunikasi yang baik ini berkontribusi pada peningkatan kualitas penerapan strategi kepala madrasah dan secara langsung berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran di madrasah. Peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi yang efektif dan respon positif dari guru merupakan faktor kunci dalam keberhasilan penerapan strategi kepala madrasah di Madrasah TsanawiyahNegeriPalopo.

## ***B. Pembahasan***

Pada pembahasan hasil penelitian tentang penerapan strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru professional sebagai upaya peningkatan mutu pembelajaran di Madrasah TsanawiyahNegeriPalopo bertujuan

---

<sup>39</sup>Tandi Rampeang, Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

<sup>40</sup>Ariani M. Said, Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, Wawancara pada tanggal 04 Oktober 2024.

untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana penerapan strategi kepala madrasah diterapkan dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran. Penelitian ini berfokus pada analisis efektivitas supervisi dalam meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pengajaran di kelas, dengan menyoroti peran kepala madrasah dalam memberikan bimbingan, umpan balik, dan evaluasi yang konstruktif. Melalui evaluasi ini, diharapkan dapat diidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengembangan kompetensi guru profesional, serta memberikan rekomendasi untuk optimalisasi proses penerapan strategi kepala madrasah guna mencapai peningkatan mutu pembelajaran yang berkelanjutan.

Adapun pembahasan yang akan diuraikan berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada pembahasan sebelumnya akan dibahas secara berurutan berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini.

### **1. Strategi kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi guru profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo**

Strategi kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran melalui pemantauan, pembinaan, dan evaluasi terhadap guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesional mereka. Pelaksanaan penerapan strategi kepala madrasah ini melibatkan berbagai aspek, termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran di kelas, serta penilaian hasil belajar siswa.

Adapun yang menjadi indikator pembahasan pada pelaksanaan penerapan strategi kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo adalah:

- a. Kolaborasi antara kepala madrasah dan guru

## 1. Komunikasi dan keterlibatan guru pada proses supervisi

Hasil penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo mengungkapkan bahwa komunikasi antara kepala madrasah dan guru berjalan sangat baik, dengan semua guru yang menjadi informan menyatakan kepuasan mereka terhadap proses komunikasi yang berlangsung. Komunikasi ini tidak hanya terjadi secara formal dalam konteks penerapan strategi kepala madrasah, tetapi juga melibatkan interaksi informal yang mendukung lingkungan kerja yang kolaboratif

Guru-guru merasa bahwa mereka dilibatkan secara aktif dalam setiap tahap proses pembelajaran selama observasi. Keterlibatan ini mencakup diskusi awal sebelum pelaksanaan pembelajaran, di mana guru dan kepala madrasah bersama-sama membahas rencana pelajaran, metode pengajaran yang akan digunakan, serta tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Selain itu, guru juga dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penyesuaian strategi pengajaran berdasarkan kebutuhan siswa dan dinamika kelas yang diobservasi.

Selama proses observasi, guru merasa didukung oleh kepala madrasah, yang tidak hanya hadir sebagai pengamat, tetapi juga sebagai mitra yang memberikan masukan secara real-time jika diperlukan. Setelah observasi selesai, komunikasi berlanjut dalam bentuk sesi umpan balik di mana kepala madrasah memberikan penilaian yang konstruktif, baik secara lisan maupun tertulis. Guru merasa bahwa umpan balik yang diberikan sangat spesifik dan bermanfaat, mencakup aspek-aspek tertentu yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan.

Pentingnya keterlibatan guru dalam proses ini tidak dapat diabaikan. Guru merasa dihargai dan memiliki peran aktif dalam pengembangan kualitas pembelajaran. Ini juga menciptakan rasa memiliki terhadap hasil pembelajaran, karena mereka tidak hanya menjalankan instruksi tetapi juga berkontribusi dalam merumuskan pendekatan yang terbaik untuk siswa mereka. Keterlibatan ini meningkatkan motivasi dan komitmen guru untuk terus memperbaiki kualitas pengajaran mereka.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan penerapan strategi kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pengembangan guru profesional yang inklusif dan kolaboratif. Komunikasi yang baik dan keterlibatan aktif guru dalam proses pembelajaran menjadi kunci utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

#### b. Observasi kelas dan umpan balik

##### 1. Frekuensi kepala madrasah melakukan observasi

Pelaksanaan supervisi akademik oleh pengawas sekolah (kepala madrasah) termasuk melakukan observasi kelas minimal satu kali dalam satu semester. Ini untuk memastikan guru mendapat evaluasi yang cukup dan bimbingan dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran. Namun, kebijakan spesifik mengenai jumlah observasi dapat diatur lebih lanjut oleh sekolah atau dinas pendidikan setempat berdasarkan kebutuhan dan situasi khusus.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo bahwa pelaksanaan observasi kepala madrasah pada

setiap guru di Madrasah TsanawiyahNegeriPalopo berdasarkan keputusan rapat bersama pimpinan madrasah dan semua guru bahwa proses observasi kelas dilaksanakan 2 kali dalam satu tahun ajaran artinya pelaksanaannya adalah satu kali untuk satu semester berjalan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa proses observasi dalam rangka penerapan strategi kepala madrasahdi Madrasah TsanawiyahNegeriPalopo berjalan sesuai dengan standar Permendikbud No. 15 Tahun 2018.

## 2. Mekanisme dan pedoman observasi kepala madrasah

Proses penerapan strategi kepala madrasahdi Madrasah Tsanawiyah NegeriPalopo umumnya mengikuti standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan wawancara dengan pihak terkait dan observasi langsung oleh peneliti, terungkap bahwa Madrasah TsanawiyahNegeriPalopo telah mengadopsi pedoman yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan serta kebijakan yang lebih rinci dari dinas pendidikan setempat. Sebagaimana yang telah diuraikan pada hasil penelitian melalui wawancara dan observasi di Madrasah TsanawiyahNegeriPalopo.

Pedoman observasi yang digunakan di Madrasah TsanawiyahNegeriPalopo mengacu pada standar nasional yang ditetapkan dalam berbagai regulasi, Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, pedoman ini meliputi:

- a. Frekuensi Observasi: Dilakukan minimal dua kali setahun untuk memastikan pemantauan dan pembinaan yang berkelanjutan.

- b. Instrumen Observasi: Menggunakan format baku yang mencakup berbagai aspek pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran.
- c. Prosedur Umpan Balik: Disusun dengan jelas, di mana umpan balik harus bersifat spesifik, objektif, dan disampaikan dengan cara yang mendukung peningkatan profesional guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo telah menerapkan mekanisme penerapan strategi kepala madrasah yang sesuai dengan standar nasional dan penerapan strategi kepala madrasah dengan menggunakan model ilmiah, dengan penekanan pada komunikasi yang efektif antara kepala madrasah dan guru serta adanya keterlibatan aktif guru dalam proses perbaikan mutu pembelajaran. Mekanisme ini mencerminkan upaya madrasah dalam mematuhi regulasi pemerintah sekaligus mengoptimalkan kualitas pembelajaran melalui penerapan strategi kepala madrasah yang berkelanjutan.

### 3. Umpan balik dalam proses observasi kepala madrasah di kelas

Umpan balik setelah observasi kelas harus dilakukan dengan tujuan meningkatkan kualitas pembelajaran. Standar ini mengharuskan kepala madrasah untuk memberikan umpan balik yang bersifat:

- a. Spesifik dan Konstruktif: Umpan balik harus fokus pada aspek-aspek tertentu dari kinerja guru yang diobservasi, baik itu kelebihan yang perlu dipertahankan maupun area yang memerlukan perbaikan.

- b. Segera dan Tepat Waktu: Umpan balik idealnya diberikan segera setelah observasi dilakukan untuk memastikan bahwa temuan-temuan masih relevan dan segar di benak guru.
- c. Diskusi Terbuka: Kepala madrasah diharapkan mengadakan sesi diskusi yang melibatkan guru secara aktif.

Berdasarkan wawancara dengan guru dan kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, serta hasil observasi, terungkap bahwa pelaksanaan umpan balik setelah observasi kelas di madrasah ini telah mengikuti prinsip-prinsip di atas:

- a. Umpan Balik Spesifik dan Detail: Guru yang diwawancarai mengungkapkan bahwa umpan balik yang mereka terima selalu mencakup poin-poin spesifik mengenai pengajaran mereka. Misalnya, kepala madrasah akan memberikan masukan mengenai cara guru menyampaikan materi, penggunaan media pembelajaran, serta pengelolaan interaksi di kelas. Saran yang diberikan bersifat praktis dan aplikatif, sehingga guru dapat dengan mudah menerapkannya dalam pelajaran berikutnya.
- b. Waktu Pemberian Umpan Balik: Umpan balik diberikan segera setelah observasi, biasanya dalam beberapa hari setelah sesi kelas. Hal ini sesuai dengan praktik terbaik yang dianjurkan oleh para ahli pendidikan, yang menyatakan bahwa umpan balik yang cepat dan tepat waktu lebih efektif dalam memengaruhi perubahan perilaku atau praktik pengajaran.

c. **Diskusi Kolaboratif:** Proses umpan balik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo tidak hanya bersifat satu arah, tetapi melibatkan diskusi terbuka antara kepala madrasah dan guru. Guru diajak untuk berdiskusi mengenai temuan observasi, memberikan pandangan mereka sendiri, dan bersama-sama merumuskan strategi untuk perbaikan. Diskusi ini menciptakan suasana yang mendukung dan mendorong refleksi diri, yang sangat penting dalam pengembangan profesional guru .

d. **Penggunaan Umpan Balik Tertulis dan Lisan:** Selain diskusi lisan, kepala madrasah juga memberikan umpan balik tertulis yang mendokumentasikan temuan dan rekomendasi. Ini memberikan referensi yang dapat digunakan guru untuk refleksi lebih lanjut dan memastikan bahwa ada catatan formal yang bisa ditinjau kembali.

Pelaksanaan umpan balik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, berdasarkan hasil wawancara dan observasi, mencerminkan kepatuhan terhadap standar peraturan pemerintah dan praktik terbaik menurut para ahli pendidikan. Proses ini melibatkan pemberian umpan balik yang spesifik, tepat waktu, dan disampaikan dalam suasana yang mendukung kolaborasi antara kepala madrasah dan guru. Pendekatan ini telah berhasil menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih baik dan mendorong pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

c. **Penggunaan data kinerja siswa untuk meningkatkan pembelajaran**

Kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo secara aktif menggunakan data kinerja siswa untuk membantu guru dalam merencanakan

pembelajaran. Proses ini melibatkan analisis yang mendalam terhadap data kinerja siswa untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian khusus serta untuk mengembangkan strategi pengajaran yang lebih efektif.

Adapun mekanisme penggunaan data kinerja siswa dalam perencanaan pembelajaran adalah

1. Pengumpulan data kinerja siswa

Kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo mengumpulkan data kinerja siswa dari berbagai sumber, termasuk hasil ulangan harian, tugas-tugas, dan observasi perilaku siswa di kelas. Data ini kemudian dianalisis untuk mendapatkan gambaran mengenai pencapaian akademik siswa, termasuk kelemahan dan kekuatan dalam pembelajaran.

2. Analisis data kinerja

Berdasarkan wawancara dengan guru dan kepala madrasah, diketahui bahwa teknik analisis yang digunakan oleh kepala madrasah melibatkan pemeriksaan tren pencapaian siswa dari waktu ke waktu. Misalnya, kepala madrasah menganalisis nilai rata-rata kelas, distribusi nilai, serta progres individu siswa untuk melihat pola-pola tertentu yang mungkin menunjukkan adanya masalah atau potensi yang belum tereksplorasi.

3. Diskusi hasil analisis dengan guru

Setelah data dianalisis, kepala madrasah mengadakan sesi diskusi dengan guru untuk membahas temuan-temuan utama. Dalam sesi ini, kepala madrasah dan guru bersama-sama meninjau data kinerja siswa dan

mendiskusikan bagaimana hasil analisis dapat digunakan untuk merencanakan pembelajaran yang lebih efektif.

#### 4. Penggunaan data untuk merancang strategi pembelajaran

Guru kemudian menggunakan informasi dari analisis data kinerja siswa untuk merancang rencana pembelajaran yang lebih disesuaikan dengan kebutuhan siswa.

Penelitian di Madrasah TsanawiyahNegeriPalopo menunjukkan bahwa kepala madrasah memainkan peran kunci dalam memanfaatkan data kinerja siswa untuk mendukung perencanaan pembelajaran. Dengan menggunakan teknik analisis data yang baik, kepala madrasah dapat memberikan umpan balik yang lebih terarah kepada guru, yang pada gilirannya membantu meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Pendekatan berbasis data ini memastikan bahwa pembelajaran dirancang secara responsif terhadap kebutuhan siswa, dengan tujuan utama untuk meningkatkan hasil belajar siswa secara keseluruhan.

## **2. Upaya Penerapan Strategi Kepala Madrasah Untuk Pengembangan Kompetensi Guru Profesional di Madrasah TsanawiyahNegeriPalopo**

Madrasah TsanawiyahNegeri Palopotelah menerapkan berbagai strategi yang komprehensif dan terarah. Salah satu upaya utama adalah pernerapan strategi kepala madrasah yang efektif, di mana kepala madrasah secara rutin melakukan observasi kelas, memberikan umpan balik konstruktif kepada guru, dan menggunakan data kinerja siswa untuk merencanakan pembelajaran yang lebih sesuai dengan kebutuhan siswa.

Adapun upaya yang dilakukan dalam meningkatkan Mutu pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah NegeriPalopo berdasarkan hasil wawancara dan temuan peneliti pada observasi dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Pengembangan guru profesional

Madrasah TsanawiyahNegeriPalopo memiliki komitmen kuat terhadap pengembangan guru profesional guru melalui berbagai fasilitas pelatihan, baik yang diselenggarakan secara internal maupun eksternal. Berdasarkan uraian pada hasil penelitian di atas bahwa dalam pengembangan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah NegeriPalopo pimpinan madrasah sangat mengapresiasi dengan pembuktiannya adalah memberikan fasilitas pelatihan dan pengembangan profesional baik di dalam maupun di luar madrasah.

Seorang pakar pendidikan Day menggarisbawahi bahwa dukungan dari institusi, termasuk kepala madrasah, sangat penting dalam memastikan keberhasilan pengembangan guru profesional dan ini sejalan dengan Permendikbud No. 6 Tahun 2018.

Pembahasan ini menunjukkan bahwa Madrasah TsanawiyahNegeriPalopo secara aktif mendukung pengembangan guru profesional melalui berbagai program pelatihan, baik yang dilakukan di internal madrasah seperti MGMP, maupun melalui pengutusan ke pelatihan eksternal. Kegiatan ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru, memperbarui pengetahuan mereka, dan membangun jaringan profesional yang lebih luas, yang semuanya berkontribusi pada upaya peningkatan mutu pembelajaran di madrasah.

b. Pengembangan kurikulum dan instruksi

Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo memiliki komitmen kuat untuk melibatkan guru dalam proses penyusunan dan penyempurnaan kurikulum, serta mendukung inovasi dalam strategi pembelajaran. Berikut adalah pembahasan mengenai temuan tersebut:

1) Partisipasi Guru dalam Pengembangan Kurikulum:

Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo dilibatkan secara aktif dalam proses pengembangan dan penyempurnaan kurikulum. Menurut hasil wawancara dengan beberapa guru dan kepala madrasah, partisipasi ini diwujudkan melalui rapat-rapat kurikulum yang melibatkan semua guru mata pelajaran.

2) Konsultasi dan Diskusi Terpadu:

Selama proses penyusunan kurikulum, terjadi konsultasi dan diskusi terpadu antara guru, kepala madrasah, dan tim kurikulum.

3) Inisiatif Madrasah untuk Inovasi Pembelajaran:

Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo mendukung inovasi dalam strategi pembelajaran, dengan mendorong guru untuk mencoba pendekatan-pendekatan baru dalam mengajar. Madrasah menyediakan forum-forum seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di mana guru dapat berbagi praktik terbaik dan membahas metode pengajaran yang inovatif.

Pelibatan guru dalam pengembangan kurikulum dan dukungan terhadap inovasi pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo telah memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan di madrasah ini. Guru merasa memiliki peran penting dalam menentukan arah pembelajaran, yang meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab mereka terhadap

keberhasilan pendidikan siswa. Inovasi-inovasi yang didukung oleh sekolah juga membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan menarik bagi siswa, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan hasil belajar.

Pembahasan ini menunjukkan bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo telah berhasil menciptakan budaya kolaboratif dan inovatif di kalangan guru. Dengan melibatkan guru dalam penyusunan dan penyempurnaan kurikulum serta mendukung inovasi dalam strategi pembelajaran, sekolah ini memastikan bahwa proses pendidikan yang berlangsung relevan, adaptif, dan terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Ini merupakan langkah penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan mendukung perkembangan profesional guru di madrasah.

#### c. Pengelolaan kelas

Supervisor di madrasah memainkan peran penting dalam mendukung guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kepala madrasah tidak hanya melakukan observasi terhadap proses pembelajaran di kelas, tetapi juga memberikan bimbingan khusus dan strategi manajemen kelas kepada guru.

##### 1) Peran kepala madrasah dalam bimbingan dan strategi manajemen kelas:

Kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo terkadang memberikan bimbingan yang spesifik kepada guru terkait dengan manajemen kelas. Ini termasuk saran tentang cara mengelola dinamika kelas, menjaga disiplin, dan menciptakan suasana belajar yang positif. Bimbingan ini diberikan baik secara formal melalui sesi umpan balik setelah observasi kelas maupun secara

informal ketika kepala madrasah melihat adanya kebutuhan khusus dalam pengelolaan kelas.

2) Upaya guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif:

Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo bekerja keras untuk menerapkan strategi yang diberikan oleh kepala madrasah dan berupaya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. Mereka mengadopsi pendekatan yang bervariasi untuk menyesuaikan metode pengajaran dengan karakteristik dan kebutuhan siswa, serta berusaha untuk menjaga motivasi dan keterlibatan siswa selama proses pembelajaran.

Proses ini menunjukkan bahwa interaksi antara kepala madrasah dan guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, terutama dalam konteks manajemen kelas, merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Dukungan yang diberikan oleh kepala madrasah melalui bimbingan dan strategi manajemen kelas membantu guru untuk lebih efektif dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian akademik siswa.

d. Penggunaan data siswa untuk meningkatkan mutu pembelajaran

Pada penjelasan hasil wawancara dan observasi di atas, maka dapat digambarkan bahwa:

1) Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo secara rutin melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan akademik dan non-akademik siswa. Proses ini dilakukan oleh guru, bekerja sama dengan kepala madrasah dan pihak manajemen sekolah, untuk memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan

perhatian yang sesuai dengan kebutuhan belajar mereka. Monitoring dilakukan secara berkala melalui pengumpulan data hasil belajar, pengamatan di kelas, dan diskusi dengan siswa.

- 2) Monitoring dan evaluasi di sekolah ini dilakukan baik secara individual maupun kolektif. Secara individual, guru memantau perkembangan masing-masing siswa, mencatat kemajuan mereka, serta mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian lebih. Secara kolektif, data dari seluruh kelas kemudian dievaluasi untuk mengidentifikasi tren umum dan menentukan langkah-langkah intervensi yang diperlukan untuk kelompok siswa tertentu.
- 3) Hasil monitoring dan evaluasi tidak hanya digunakan untuk menilai kinerja siswa, tetapi juga sebagai dasar untuk perencanaan pembelajaran ke depan. Guru menggunakan data ini untuk menyesuaikan metode pengajaran, memberikan bimbingan tambahan, atau merancang program remedial bagi siswa yang memerlukan bantuan lebih. Ini memastikan bahwa proses pembelajaran tetap adaptif dan responsif terhadap kebutuhan siswa.

Monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara konsisten telah memberikan dampak positif pada kualitas pembelajaran. Siswa yang perkembangannya dipantau dengan baik cenderung mendapatkan intervensi yang tepat waktu, yang membantu mereka mengatasi kesulitan dan meningkatkan prestasi. Guru juga merasa lebih terbantu dengan adanya data yang jelas, yang memungkinkan mereka untuk lebih fokus dalam mengajar.

Menegaskan bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo memiliki sistem monitoring dan evaluasi yang efektif, yang tidak hanya menilai perkembangan

siswa tetapi juga menjadi alat penting dalam perencanaan dan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

### **3. Faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan strategi kepala Madrasah untuk pengembangan kompetensi guru profesional Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dan observasi peneliti yang diuraikan di atas, maka faktor pendukung dan penghambat pada Kolaborasi ini dapat digambarkan melalui beberapa aktivitas penerapan kompetensi guru profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo dapat digambarkan sebagai berikut:

#### **a. Faktor pendukung**

- 1) Kolaborasi antara kepala madrasah dan guru
- 2) Kolaborasi ini dapat digambarkan melalui beberapa aktivitas penerapan kompetensi guru profesional sebagai berikut:

##### **a) Komunikasi antara kepala madrasah dan guru**

Komunikasi merupakan faktor utama dalam proses observasi dalam rangka mengembangkan kompetensi guru yang baik dan efektif dan faktor sangat mendukung di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo dan hampir semua guru yang menjadi informan pada penelitian ini menyampaikan bahwa tidak ada hambatan dalam komunikasi dengan kepala madrasah hanya terkadang yang terjadi adalah kesibukan kepala madrasah sehingga terbatas komunikasi pada

saat observasi namun itu semua ada tindak lanjutnya diluar dari proses observasi di kelas.

- b) Kepala madrasah membantu guru memecahkan masalah dalam proses pengajaran.

Mekanisme pemecahan masalah dalam proses pengajaran yang dilakukan oleh kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah NegeriPalopo sangat mendukung pelaksanaan observasi/supervisi dalam mengembangkan kompetensi guru yang efektif. Dengan kombinasi observasi yang sistematis, umpan balik yang relevan, pelatihan berkelanjutan, dan penyediaan sumber daya, proses pengembangan menjadi lebih terstruktur dan berdampak positif pada kualitas pengajaran serta pengelolaan kelas. Ini memastikan bahwa observasi/supervisi tidak hanya menjadi alat evaluasi, tetapi juga sarana pengembangan profesional yang membantu guru mencapai potensi terbaik mereka dalam mendidik siswa.

- c) Dukungan emosional kepala madrasah

Dukungan emosional yang diberikan oleh kepala madrasah kepada guru memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Sehingga dengan dukungan emosional tersebut maka guru mendapatkan dukungan penuh secara emosional dan dapat menciptakan kondisi.

- 1) Penciptaan lingkungan kerja yang positif
- 2) Peningkatan kepercayaan diri guru
- 3) Dukungan dalam situasi krisis

4) Pengaruh terhadap kinerja guru.

Dukungan emosional yang diberikan oleh kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo telah terbukti membantu guru dalam mengelola tekanan kerja dan meningkatkan kepercayaan diri mereka. Dukungan ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, di mana guru merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Dukungan emosional yang baik dari kepala madrasah bukan hanya memfasilitasi proses pengembangan yang efektif, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan guru dan secara keseluruhan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

d) Kepala madrasah memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian guru. Kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo memberikan pengakuan dan penghargaan yang signifikan terhadap capaian guru dalam mengelola proses pengajaran. Pengakuan ini dilakukan melalui pemberian penghargaan formal seperti sertifikat atau penghargaan pada acara-acara sekolah, serta melalui publikasi prestasi guru di media internal sekolah. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan umpan balik positif dan mendorong guru berprestasi untuk berbagi pengalaman dengan rekan-rekan mereka. Pengakuan dan penghargaan ini tidak hanya meningkatkan motivasi guru, tetapi juga menciptakan budaya apresiasi dan kolaborasi di lingkungan sekolah.

e) Dukungan pimpinan sekolah terhadap pengembangan kompetensi. Dukungan pimpinan sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo terhadap

pengembangan kompetensi guru sangat penting dan terlihat melalui berbagai inisiatif yang mereka lakukan. Pimpinan sekolah menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk pelaksanaan supervisi, seperti waktu dan akses ke pelatihan bagi kepala madrasah. Mereka juga mendorong kolaborasi antara kepala madrasah dan guru, memastikan bahwa proses supervisi berjalan lancar dan menghasilkan umpan balik yang konstruktif. Dukungan ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan mutu pembelajaran dan pengembangan profesional guru.

- f) Ketersediaan sumber daya pada proses pengembangan kompetensi guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo, ketersediaan materi dan waktu untuk proses supervisi umumnya terpenuhi, namun terkadang terbatas karena agenda kepala madrasah yang padat. Meski materi sudah dipersiapkan dengan baik, keterbatasan waktu sering kali menjadi kendala, terutama ketika jadwal supervisi berbenturan dengan tugas-tugas lain yang harus diselesaikan oleh kepala madrasah. Hal ini dapat mengurangi frekuensi dan intensitas yang ideal, meskipun sekolah tetap berusaha untuk memaksimalkan waktu yang ada untuk memastikan berjalan efektif.

#### b. Faktor Penghambat

Faktor penghambat adalah berbagai hal atau kondisi yang dapat menghalangi, menghambat, atau memperlambat pencapaian suatu tujuan atau pelaksanaan suatu proses. Dalam konteks supervisi akademik, faktor penghambat bisa berupa keterbatasan waktu, kurangnya sumber daya, resistensi dari pihak yang terlibat, atau tantangan dalam koordinasi dan komunikasi. Faktor-faktor ini

dapat mengurangi efektivitas dan berdampak negatif pada kualitas pembelajaran serta pengembangan profesional guru.

#### 1. Kendala waktu

Pada dasarnya ketercukupan waktu yang digunakan oleh kepala madrasah pada saat proses observasi kelas dalam rangka mengembangkan kompetensi guru sangat mendukung hanya kadang terjadi mis communication agenda diluar dengan kegiatan supervisi yang sudah dijadwal. Namun ketika dipersentase 80% keefektifan waktunya berjalan dengan asumsi dari sekian banyak guru hanya sekitar 2 sampai 3 orang guru yang tidak mendapatkan penuh waktu kepala madrasah dalam mengobservasi guru di ruangan kelas pada saat proses pengajaran.

#### 2. Hambatan komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat menggambarkan bahwa pada dasarnya tidak ada hambatan komunikasi yang bersifat emosional antara kepala madrasah dengan guru, hambatan komunikasi yang peneliti maksudkan disini adalah ketika kepala madrasah terkendala pada waktu yang dikarenakan bertepatanannya jadwal observasi dan kegiatan diluar. Namun sekecil apapun bentuk komunikasi tentu berpengaruh terhadap efektifitas supervisi, namun ini menjadi evaluasi bagi kepala madrasah dalam rangka membuat dan manajemen waktu dengan baik agar semua guru yang di supervisi mendapatkan porsi materi dan waktu yang sama antara yang satu dengan yang lain.

#### c. Solusi terhadap faktor penghambat

## 1. Kendala waktu

Sekaitan dengan kendala waktu yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam melaksanakan observasi di kelas maka ada beberapa solusi yang ditawarkan berdasarkan hasil komunikasi pada saat wawancara dengan kepala sekolah sekaligus kepala madrasah.

- a) Menunjuk atau memberikan tugas kepada guru-guru senior dalam ilmu dan pengalana terkait pelaksanaan supervisi untuk membantu melakukan supervisi kepada guru-guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah NegeriPalopo
- b) Memanfaatkan tekhnologi seperti zoom, google meet dan sejenisnya untuk diaktifkan jika pelaksanaan proses pengajaran di dalam kelas oleh guru, sehingga dengan hasil zoom dan sejenisnya kepala madrasah dapat memberikan penilaian dan umpan balik kepada guru di luar jam pelajaran tersebut.
- c) Fleksibilitas waktu kepala madrasah dan guru dalam pelaksanaan observasi, sehingga setiap kegiatan dapat berjalan dengan baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

1. Penerapan strategi kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo menunjukkan bahwa penerapan strategi kepala madrasah berjalan dengan baik dan efektif. Penerapan strategi kepala madrasah dilakukan secara terstruktur, dengan komunikasi terbuka antara kepala madrasah dengan guru. penerapan strategi kepala madrasah untuk setiap guru disepakati dua kali pertemuan selama satu tahun, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta melakukan observasi berdasarkan pedoman yang telah diatur di lingkungan Madrasah TsanawiyahNegeri Palopo. Selain itu, pihak madrasah juga mengadakan evaluasi dan tindak lanjut sekaitan penerapan strategi kepala madrasah atau observasi yang telah dilaksanakan melalui pendekatan personal dan rapat bersama antara kepala madrasah dan semua guru.
2. Upaya peningkatan mutu pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo menunjukkan bahwa upaya tersebut berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar kependidikan. Madrasah secara aktif melibatkan guru dalam pelatihan dan pengembangan profesional guru, baik melalui kegiatan internal seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) maupun pelatihan eksternal. Selain itu, guru juga

diberikan dukungan dalam pengembangan strategi pembelajaran yang inovatif, serta dilibatkan dalam penyusunan dan penyempurnaan kurikulum. Salah satu yang menjadi upaya madrasah dalam hal melakukan kerja sama dengan beberapa instansi pendidikan untuk didatangkan sebagai pemateri pada pelatihan atau MGMP di lingkungan madrasah. Secara keseluruhan, upaya yang dilakukan oleh Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo telah sesuai dengan standar pendidikan yang telah berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah.

3. Faktor pendukung dan penghambat untuk penerapan strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo menunjukkan bahwa terdapat beberapa aspek yang mendukung dan menghambat. Dukungan penuh dari pimpinan madrasah serta keterlibatan guru secara aktif dalam penerapan strategi kepala madrasah menjadi faktor utama yang mendukung penerapan strategi yang efektif. Pimpinan madrasah memberikan fasilitas dan dorongan, sementara guru bersedia menerima umpan balik dan mengikuti pelatihan. Penelitian ini juga mengidentifikasi hambatan, berupa keterbatasan waktu yang dimiliki oleh kepala madrasah yang kadang mengganggu jadwal observasi. Untuk mengatasi hambatan, solusi yang dapat diterapkan termasuk penjadwalan observasi penerapan strategi kepala madrasah yang lebih fleksibel, delegasi tugas non-akademik kepada guru senior lain agar kepala madrasah dapat fokus dan totalitas, serta pelatihan manajemen waktu bagi kepala madrasah dan guru. Dengan solusi ini, diharapkan penerapan strategi kepala madrasah dalam mengembangkan

kompetensi profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo dapat berjalan lebih optimal dan terus mendukung peningkatan mutu pembelajaran.

## ***B. Saran***

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan kepada para pengambil kebijakan dan pelaksana pendidikan, khususnya di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo:

### 1. Saran Kepada Pengambil Kebijakan

- a. Memperkuat Dukungan penerapan strategi: Pengambil kebijakan di tingkat madrasah dan daerah perlu memperkuat dukungan terhadap penerapan strategi dengan menyediakan sumber daya yang memadai, termasuk pelatihan berkelanjutan bagi kepala madrasah. Kebijakan yang memungkinkan fleksibilitas dalam penjadwalan perlu dipertimbangkan untuk mengatasi kendala waktu yang sering dihadapi.
- b. Pengembangan Sistem penerapan strategi kepala madrasah: Disarankan untuk mengembangkan sistem penerapanyang lebih terstruktur dan terintegrasi dengan kebijakan pendidikan yang lebih luas. Hal ini termasuk memastikan bahwa standar observasi nasional diterapkan secara konsisten di seluruh madrasah, serta mengadopsi pendekatan yang berbasis data dan bukti.

### 2. Saran Kepada Pelaksana Pendidikan Khususnya di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo

- a. Peningkatan Kolaborasi: Pelaksana pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo, termasuk kepala madrasah dan guru, perlu terus meningkatkan kolaborasi antara kepala madrasah dan guru. Ini bisa dilakukan dengan memperbanyak forum diskusi dan refleksi bersama, di mana kepala madrasah dan guru dapat berbagi pengalaman dan strategi untuk meningkatkan mutu pembelajaran.
- b. Fokus pada Pengembangan Profesional: Penting bagi madrasah untuk terus mendukung pengembangan profesional guru melalui pelatihan, baik di dalam maupun di luar madrasah. Selain itu, madrasah perlu memastikan bahwa hasil penerapan strategi kepala madrasah dalam pengembangan profesional guru secara konstruktif untuk merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, N. (2016). *Manajemen guru dan tenaga kependidikan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Anwar, M. I. (2004). *Administrasi kependidikan dan manajemen kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Andang. (2014). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bafadal, I. (2005). *Peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1990). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fauzi, A. (2022). Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan pengaruhnya terhadap profesionalitas guru pasca COVID-19. *Jurnal Manajemen Guru Islam*, 8(1), 1-15.
- Gumelar, D. R., & Dinnur, S. S. (2020). Digitalisasi kependidikan hukum dan prospeknya pasca pandemi COVID-19. *Al-Ahwal Al-Syakhsiyah: Jurnal Hukum Keluarga dan Peradilan Islam*, 1(2), 45-60.
- Hamidi. (2010). *Metode penelitian kualitatif*. Malang: UMM Press.
- Hamzah B. Uno. (2008). *Profesi keguruan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiansyah, H. (2010). *Metodologi penelitian kualitatif untuk ilmu-ilmu sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Jusuf Udaya. (2013). *Manajemen strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kartono, K. (2002). *Kepemimpinan: Teori dan praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kompri. (2015). *Manajemen sekolah orientasi kemandirian kepala sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kunandar. (2011). *Strategi kepala sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Moleong, L. J. (2007). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. G. (2000). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills: SAGE Publications.
- Mulyasa. (2003). *Menjadi kepalasekolahprofesional*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Mulyasa. (2004). *Manajemenberbassisekolah*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyani, R. (2022). Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pascapandemi COVID-19. *Jurnal Guruan Madrasah*, 9(3), 123-135.
- Sudjana, N., & Kusumah, A. (2000). *Proposal penelitian di perguruan tinggi* (Cet. III). Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Muhajir, N. (2017). *Metode penelitian kualitatif* (Cet. II). Yogyakarta: Rake Sarasen.
- Pane, A., & dkk. (2017). *Belajar dan pembelajaran*. Padang: Jurnal IAIN Padangsidempuan.
- Sahertian, P. A. (2008). *Dimensi administrasi guruan*. Surabaya: Nasional.
- Siburian, P. (2018). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Guruan*, 5(1), 1-10.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan kepala sekolah tinjauan teoritik dan permasalahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

FOTO MADRASAH.

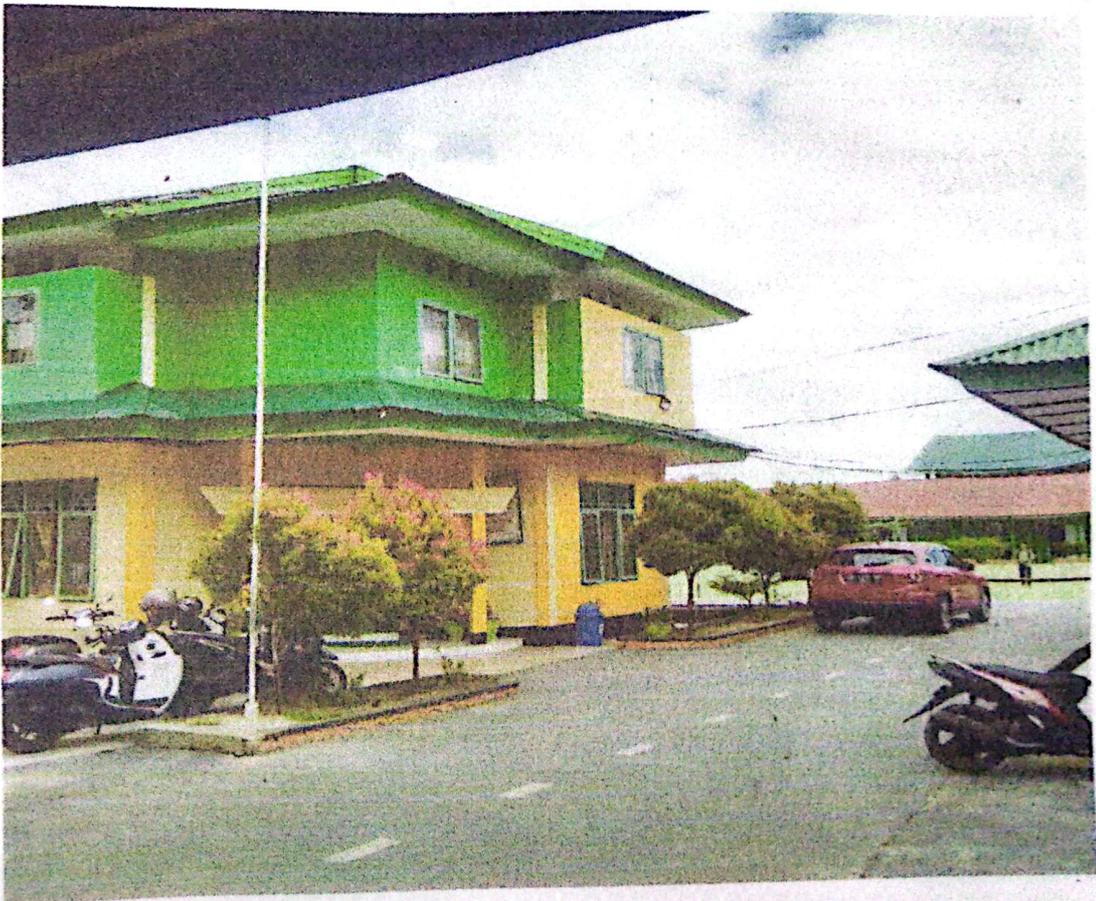
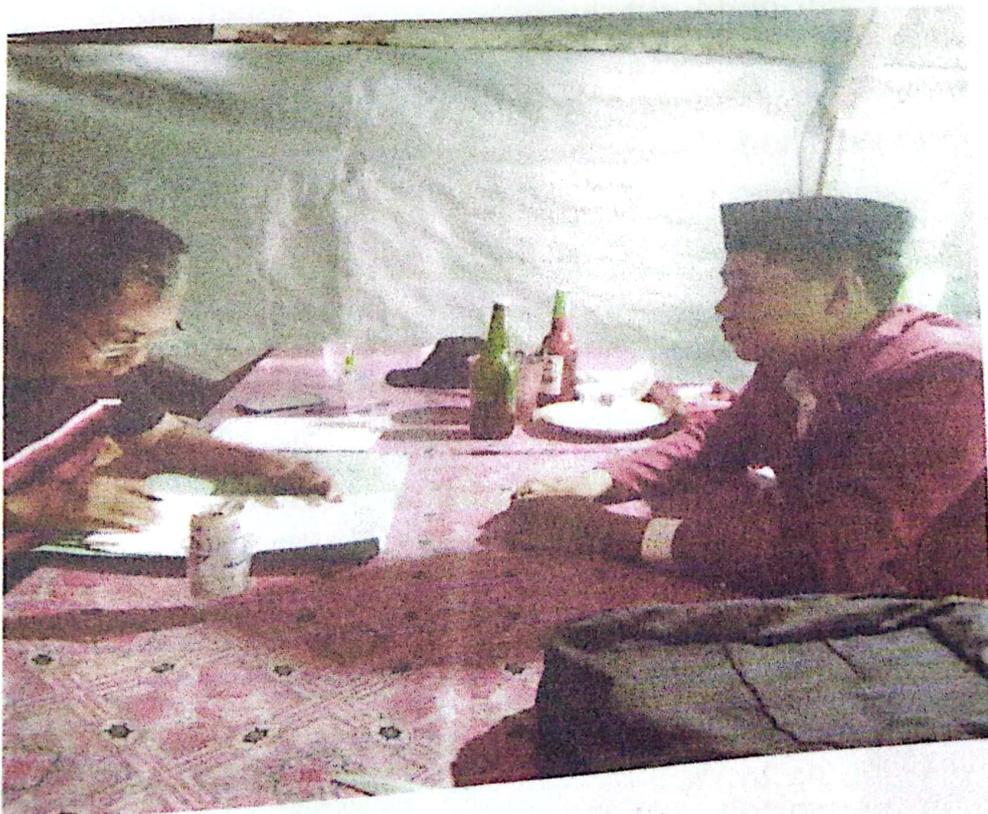


FOTO BERSAMA GURU





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
PASCASARJANA

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo Sulawesi Selatan Pos 91914  
Email: [pascasarjana@iainpalopo.ac.id](mailto:pascasarjana@iainpalopo.ac.id) Web: [pascasarjana.iainpalopo.ac.id](http://pascasarjana.iainpalopo.ac.id)

Nomor : B-910/In.19/DP/PP.00.9/09/2024

Palopo, 12 September 2024

Lamp. : 1 (satu) Exp. Proposal

Perihal : *Permohonan Izin Penelitian*

Kepada Yth:

**Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo**

Di-

Kota Palopo

*Assalamu 'Alaikum Wr. Wb*

Disampaikan dengan hormat, bersama ini kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberi izin bagi mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

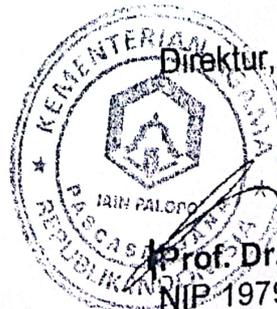
Nama : Muh. Yahya Sultan  
Tempat/Tanggal Lahir : Timampu, 13 November 1997  
NIM : 2105010001  
Semester : VII (Tujuh)  
Tahun Akademik : 2024/2025  
Alamat : Prum.BPP RSS Blok A2 No.03 Kota Palopo

untuk mengadakan penelitian Ilmiah dalam rangka penulisan Tesis untuk Program Magister (S-2) dengan Judul Penelitian **"Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Guru Profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo"**.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dimohon kiranya dapat diizinkan melakukan penelitian guna kelancaran pengumpulan data penelitian tersebut.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan perkenan Bapak dihaturkan terima kasih.

*Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.*



Direktur,

**Prof. Dr. Muhaemin, M.A**

NIP. 197902032005011006



**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Nomor : B. 404 /MTsN.21.14.01/01/PP.01.1/10/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo memberikan keterangan kepada :

Nama : Muh. Yahya Sultan  
NIM : 2105010001  
Program Studi : Pendidikan Agama Islam  
Mahasiswa : Pasca Sarjana IAIN Palopo  
Alamat : Perum. BPP RSS Blok A.2 No.03 Kota Palopo

Bahwa yang tersebut namanya diatas telah selesai mengadakan penelitian di Instansi kami sehubungan dengan Penyusunan Tesis dengan judul "*Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Kompetensi guru Profesional Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo*".

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 03 Oktober 2024  
Kepala Madrasah  
  
H. Muh. Nurdin, AN,S.Pd,SH,M.M.Pd.,MH  
NIP. 19701206 200012 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALOPO**  
**MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI KOTA PALOPO**  
Alamat : Jalan Andi Kambo Telepon. (0471) 22263  
Website : <http://www.mtsnmodelpalopo.sch.id>

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Wakamad Kurikulum MTsN Kota Palopo memberikan keterangan kepada :

Nama : Muh. Yahya Sultan  
NIM. : 2105010001  
Mahasiswa : Pasca Sarjana IAIN Palopo  
Alamat : Prum.BPP RSS Blok A2 No.03 Kota Palopo.

Benar telah selesai melakukan penelitian di instansi kami sehubungan dengan penyusunan Tesis "**Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Profesional D Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo**"

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Palopo, 03 Oktober 2024  
Wakamad Bagian Kurikulum

Abdul Gafur S.Pd., M.Pd  
NIP. 197507072007101002

## PERNYATAAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H.Muh Nurdin,AN, S.Pd.,SH,M.M.Pd.,MH

Jabatan/ Pekerjaan : Kepala Madrasah

Alamat/Lokasi : Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo

Menerangkan bahwa saudara MUH YAHYA SULTAN, NIM 2105010001, Mahasiswa Pascasarjana Program Pendidikan Agama Islam, benar- benar telah melakukan wawancara untuk kelengkapan Tesis dengan judul **“Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo**

Demikian surat pernyataan, ini kami buat untuk dipergunakan sebaik- baiknya.

Palopo,

Responden



H.Muh Nurdin,AN, S.Pd.,SH,M.M.Pd.,MH  
NIP.19701206-200012 1 002

## PERNYATAAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hj Masniati, S.Pd.,M.M.Pd.  
Jabatan/ Pekerjaan : Wakamad Urusan Sarana dan Prasarana  
Alamat/Lokasi : Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo

Menerangkan bahwa saudara MUH YAHYA SULTAN, NIM 2105010001, Mahasiswa Pascasarjana Program Pendidikan Agama Islam, benar- benar telah melakukan wawancara untuk kelengkapan Tesis dengan judul **“Strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru profesional di madrasah tsanawiyah negeri kota palopo**

Demikian surat pernyataan, ini kami buat untuk dipergunakan sebaik- baiknya.

Palopo,  
Responden

  
Hj Masniati, S.Pd.,M.M.Pd  
NIP. 19690817 199603 2 002

## PERNYATAAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra .Sahrainy,MM.  
Jabatan/ Pekerjaan : Wakil Kepala Madrasah Urusan Humas  
Alamat/Lokasi : Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo

Menerangkan bahwa saudara MUH YAHYA SULTAN, NIM 2105010001, Mahasiswa Pascasarjana Program Pendidikan Agama Islam, benar- benar telah melakukan wawancara untuk kelengkapan Tesis dengan judul **“Strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru profesional di madrasah tsanawiyah negeri kota palopo**

Demikian surat pernyataan, ini kami buat untuk dipergunakan sebaik- baiknya.

Palopo,  
Responden



Dra .Sahrainy,MM.  
NIP.19690107 200501 2 005

## PERNYATAAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Barorah AK.Sos.,M.Pd.I  
Jabatan/ Pekerjaan : Kepala Urusan Tata Usaha  
Alamat/Lokasi : Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo

Menerangkan bahwa saudara MUH YAHYA SULTAN, NIM 2105010001, Mahasiswa Pascasarjana Program Pendidikan Agama Islam, benar- benar telah melakukan wawancara untuk kelengkapan Tesis dengan judul **“Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Guru Profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo**

Demikian surat pernyataan, ini kami buat untuk dipergunakan sebaik- baiknya.

Palopo,  
Responden



Barorah AK.Sos.,M.Pd.I  
NIP.197401141994032 001



**UNIVERSAL**  
London English School

## Certificate of Achievement for the Institutional PBT TOEFL® Test

No.1278/ULES-LKP/CERT/XII/2024

SK KEMENKUMHAM No. AHU-0017102.AH.01.07 in 2017/ Notaris No.164/ NPSN K5668905

To whom it may concern

**MUH. YAHYA SULTAN**

has taken an Institutional English Language proficiency test PBT TOEFL® ITP form of **Universal London English School (ULES)**, conducted by **Universal London English School (ULES)** and has attained the following competency:

Listening Comprehension	: 48
Structure & Written Expression	: 47
Reading Comprehension	: 49
<b>Total Score</b>	<b>: 480</b>

We hope this letter of explanation will be useful where necessary.

Palopo, 2<sup>nd</sup> December 2024



**UNIVERSAL**  
LONDON ENGLISH SCHOOL

Dedi, S.Pd., M.Pd., Cert.CELT TOEFL., Cert.TEFL  
Director



This is an English Proficiency PBT TOEFL Test Score Report  
Valid for a period of twelve months from the date of issue

TOEFL® is a trademark of Education Testing Services [ETS®]. The content of this test is not approved or endorsed by ETS® and IIEF®  
Ratification of a Legal Entity by the Minister of Law and Human Rights

No. AHU-0017102.AH.01.07 in 2017

Notarial Deed No.164

School ID Number K5668905

uleslp@gmail.com

## PERNYATAAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hasri S.Ag.,M.M.Pd.

Jabatan/ Pekerjaan : Kepala Madrasah Urusan Kesiswaan

Alamat/Lokasi : Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo

Menerangkan bahwa saudara MUH YAHYA SULTAN, NIM 2105010001, Mahasiswa Pascasarjana Program Pendidikan Agama Islam, benar- benar telah melakukan wawancara untuk kelengkapan Tesis dengan judul **“Strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru profesional di madrasah tsanawiyah negeri kota palopo**

Demikian surat pernyataan, ini kami buat untuk dipergunakan sebaik- baiknya.

Palopo,  
Responden



Hasri S.Ag. M.M.Pd.  
NIP.19720113 199903 1 003

## PERNYATAAN WAWANCARA

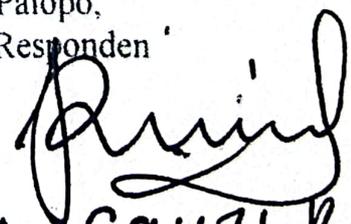
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : A. Fauzi Rais S.P  
Jabatan/ Pekerjaan : Guru  
Alamat/Lokasi : MTSN Palopo

Menerangkan bahwa saudara MUH YAHYA SULTAN, NIM 2105010001, Mahasiswa Pascasarjana Program Pendidikan Agama Islam, benar-benar telah melakukan wawancara untuk kelengkapan Tesis dengan judul "Strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru profesional di madrasah tsanawiyah negeri kota palopo

Demikian surat pernyataan, ini kami buat untuk dipergunakan sebaik-baiknya.

Palopo,  
Responden

  
A. FAUZI RAIS

## PERNYATAAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Nawir R.  
Jabatan/ Pekerjaan : Guru  
Alamat/Lokasi : MTsN Kota Palopo

Menerangkan bahwa saudara MUH YAHYA SULTAN, NIM 2105010001, Mahasiswa Pascasarjana Program Pendidikan Agama Islam, benar-benar telah melakukan wawancara untuk kelengkapan Tesis dengan judul **“Strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru profesional di madrasah tsanawiyah negeri kota palopo**

Demikian surat pernyataan, ini kami buat untuk dipergunakan sebaik-baiknya.

Palopo,  
Responden



Drs. Nawir R.



# IJAE

INTERNATIONAL JOURNAL OF ASIAN EDUCATION

Online ISSN: 2722-8592 | Print ISSN: 2723-746X



Dear:

**Muh. Yahya Sultan** *State Islamic Institute of Palopo, Indonesia*  
**Hisban Thaha** *State Islamic Institute of Palopo, Indonesia*  
**Syamsu Sanusi** *State Islamic Institute of Palopo, Indonesia*

It is my pleasure to inform you that, after the peer-review, your manuscript paper:

<b>Article ID</b>	<b>IJAE-467/1/2025</b>
<b>Manuscript Title</b>	<b>Leadership Strategies for Developing Teachers' Professional Competence in State Madrasah Tsanawiyah</b>
<b>Acceptance for Volume &amp; Issue</b>	<b>Vol. 6 No. 2 June, 2025</b>

Has been **ACCEPTED** to be published regularly in the International Journal of Asian Education (IJAE), with P ISSN 2723-746x and E ISSN 2722-8592. Your article is available online same according to the month of the issue.

Thank you very much for submitting your article to International Journal of Asian Education (IJAE). We hope and waiting for your other paper in our journal.

Palopo, Indonesia, 2025

**Andi Husni A. Zainuddin**  
Managing Editor





# TIM UJI PLAGIASI PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Jalan Agatis, Kelurahan Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo Sulawesi Selatan Kode Pos: 91914

## SURAT KETERANGAN

No. 239/UJI-PLAGIASI/XII/2024

yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Zuljalal Al Hamdany, M.Pd.  
NIP/NIDN : 198806272020121006/2027068806  
Jabatan : Sekretaris Prodi Pendidikan Agama Islam/Tim Uji Plagiasi

menyatakan bahwa naskah tesis berikut ini:

Nama : Muh. Yahya Sultan  
NIM : 2105010001  
Program Studi : Pendidikan Agama Islam  
Judul : *"Strategi Kepala Madrasah dalam Pembangunan Kompetensi Guru Profesional di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo"*

telah melalui pemeriksaan cek plagiasi (turnitin) dengan hasil 19% dan dinyatakan telah memenuhi ketentuan batas maksimal plagiasi untuk diajukan pada seminar hasil penelitian ( $\leq 25\%$ ).

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 16 Desember 2024

Hormat Kami,



M. Zuljalal Al Hamdany, M.Pd.

NIP 198806272020121006

## RIWAYAT PENULIS



Muh. Yahya Sultan, lahir di Timampu, Kabupaten Luwu Timur pada tanggal, 13 November 1997, merupakan anak pertama dari delapan bersaudara dari pasangan Bapak Drs. Sultan., M. Pd. I dan Ibu Berlian., S.Ag. Pendidikan penulis diselesaikan pada tahun 2008 di SDN 234 Temmalebba Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan, pada tahun yang sama penulis melanjutkan sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo hingga tahun 2011. Setelah itu, penulis melanjutkan ke SMA Negeri 4 Palopo dan selesai pada tahun 2014, Penulis melanjutkan pendidikan di Kampus perguruan tinggi Negeri di Institut Agama Islam Negeri Palopo (IAIN) Palopo. Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan dan lulus pada tahun 2019, setelah itu penulis bekerja sebagai tenaga pendidik di SDN 6 Bogar, pada tahun 2019 dan pada tahun 2021 diangkat sebagai Penyuluh Agama Islam di Kecamatan Bara sampai sekarang.