

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN  
KOMPETENSI GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH TAHFIDZ AL  
FATIMIYAH KRAPYAK YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun oleh:

**ELISA SYAROFAH ANDALAS PUTRI**

NIM. 18104090017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2024**

## HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2407/Un.02/DT/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU  
DI MADRASAH IBTIDAIYAH TAHFIDZ AL FATIMIYAH KRAPYAK  
YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ELISA SYAROFAH ANDALAS PUTRI  
Nomor Induk Mahasiswa : 18104090017  
Telah diujikan pada : Kamis, 16 Mei 2024  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Muhamad Iskhak, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 66cc37e2b6800



Penguji I

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag  
SIGNED

Valid ID: 66cc3556bba13



Penguji II

Muhammad Qowim, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 66cbb1f2d974



Yogyakarta, 16 Mei 2024

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 66cc3a1adecb6

## HALAMAN KETERANGAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elisa Syarofah Andalas Putri

NIM : 18104090017

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH TAHFIDZ AL FATIMIYAH KRAPYAK YOGYAKARTA" adalah asli atas penulisan saya sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 04 April 2024

Yang Menyatakan,



Elisa Syarofah Andalas Putri  
NIM.18104090017

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERNYATAAN BERJILBAB****SURAT PERNYATAAN BERJILBAB**

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penayang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elisa Syarofah Andalas Putri

NIM : 18104090017

Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan dengan ini, bahwa sesungguhnya saya tidak menuntut kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Starata Satu. Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut dikarenakan penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran atas ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 04 April 2024

Yang Menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

  
  
Elisa Syarofah Andalas Putri  
NIM.18104090017

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Elisa Syarofah Andalas Putri  
NIM : 18104090017  
Judul Skripsi : **STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI GURU  
DI MI TAHFIDZ AL FATIMIYAH KRAPYAK  
YOGYAKARTA**

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 24 April 2024  
Pembimbing Skripsi,



Muhamad Iskhak, M.Pd.  
NIP. 198612022019031008



## ABSTRAK

**Elisa Syarofah Andalas Putri**, *Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatam Kompetensi Pendidik MI Tahfidz Al Fatimiyah Krapyak Yogyakarta*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran guru dalam proses pembelajaran di suatu lembaga pendidikan. Seorang guru harus memiliki kualifikasi kompetensi guru yang sesuai dengan undang-undang berlaku. Guru berhak memperoleh pembinaan dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya, oleh sebab itu kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai seorang pemimpin untuk mengarahkan guru dalam proses peningkatan kompetensinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: kompetensi guru di MI Tahfidz Al Fatimiyah Krapyak Yogyakarta dan strategi peningkatan kompetensi guru di MI Tahfidz Al Fatimiyah Krapyak Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan studi lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data melibatkan tiga langkah teknik analisis data di antaranya: reduksi data, data display, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dalam penelitian ini diperoleh melalui triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompetensi guru di MI Tahfidz Al Fatimiyah hanya 73% yang telah memenuhi standar kompetensi guru dan secara keseluruhan kompetensi guru sudah tergolong baik, 2) strategi peningkatan kompetensi guru oleh kepala sekolah adalah melakukan kunjungan kelas, evaluasi bulanan, pendampingan penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), dukungan studi lanjut, melaksanakan pembinaan rohani, pelatihan dan study banding guru serta KKGMI (Kelompok Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah).

**Kata Kunci:** Kepala Sekolah, Kompetensi, Strategi..

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **ABSTRACT**

**Elisa Syarofah Andalas Putri**, *Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kompetensi Pendidik MI Tahfidz Al Fatimiyah Krapyak Yogyakarta. Yogyakarta: Islamic Education Management Study Program, Faculty of Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024.*

*This research is motivated by the importance of the teacher's role in learning process at an educational institution. A teacher must possess qualification and competencies in accordance with the applicable laws. Teachers are entitled to guidance and opportunities to improve their competence; therefore, the school principal has a responsibility as leader to guide teachers in the process of enhancing their competence. The aim of this research is to determine the: competence of teachers at MI Tahfidz Al Fatimiyah Krapyak Yogyakarta, and strategies for enhancing the competence of teachers at MI Tahfidz Al Fatimiyah Krapyak Yogyakarta.*

*This research employs qualitative research methods with field studies. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques involve three steps: data reduction, data display, and conclusion drawing. Data validity in this study is obtained through source triangulation.*

*This research result indicate that: 1) the teacher competence at MI Tahfidz Al Fatimiyah is only 73% meeting the teacher competence standard, and overaal, tacher competence is considered good. 2) strategies for enhancing teacher competence by the school principal include classroom visits, monthly evaluations, assistance in lesson plan preparation, support for further studies, spiritual guidance, teacher training, and study visits by the KKGMI (Kelompok Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah).*

**Keywords:** *Competence, Headmaster, Strategy*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**MOTTO**

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُنْجِي إِلَيْهِمْ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

“Dan kami tidak mengutus sebelum engkau (Muhammad), melainkan orang laki-laki yang kami beri wahyu kepada mereka, maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui” (43)

(Q.S An-Nahl [16]: 43)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## **PERSEMBAHAN**

Persembahan Skripsi untuk:

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis syukuri kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Peningkatan Kompetensi Guru di MI Tahfidz Al Fatimiyah Krapyak Yogyakarta”. Tidak lupa juga shalawat dan salam selalu tercurah kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari zaman jahiliyyah menuju zaman yang berpendidikan seperti saat ini.


Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selama penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung penulis baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan penghargaan dan mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S. Ag., M.A., selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah membantu memberikan motivasi dan ilmu pengetahuan kepada peneliti selama menjadi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah membantu peneliti pada proses mengikuti perkuliahan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak motivasi serta dukungan kepada penulis, sehingga penulis menjadi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan, motivasi dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Zainal Arifin M.S.I., selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan seluruh proses akademik di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
6. Bapak Muhamad Iskhak, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak sekali arahan, bimbingan, saran dan masukan serta motivasi agar saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Segenap Dosen dan Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah membantu saya dengan pelayanan yang diberikan selama menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Kepala MI Tahfidz Al Fatimiyah, serta seluruh bapak/ibu guru MI Tahfidz Al Fatimiyah Krapyak yang telah menerima penulis dengan baik, meluangkan waktu dan pikiran secara terbuka serta memfasilitasi kebutuhan penulis dalam menyelesaikan penelitian.
9. Teman-teman seperjuangan penulis di jurusan MPI angkatan 2018 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Apta Adhigana yang telah menemani penulis berproses, memberikan dukungan selama menjalani perkuliahan sampai terselesaikannya tugas akhir ini.

Yogyakarta, 04 April 2024

Penulis,



Elisa Syarofah Andalas Putri  
NIM. 18104090017

## DAFTAR ISI

|                                     |      |
|-------------------------------------|------|
| HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR..... | ii   |
| HALAMAN KETERANGAN KEASLIAN .....   | iii  |
| HALAMAN PERNYATAAN BERJILBAB.....   | iv   |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....    | v    |
| ABSTRAK .....                       | vi   |
| <i>ABSTRACT</i> .....               | vii  |
| MOTTO .....                         | viii |
| PERSEMBAHAN.....                    | ix   |
| KATA PENGANTAR .....                | x    |
| DAFTAR ISI.....                     | xii  |
| DAFTAR TABEL .....                  | xiv  |
| DAFTAR GAMBAR .....                 | xv   |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                | xvi  |
| BAB I PENDAHULUAN .....             | 1    |
| A. Latar Belakang Masalah .....     | 1    |
| B. Rumusan Masalah.....             | 4    |
| C. Tujuan Penelitian .....          | 5    |
| D. Kajian Pustaka .....             | 6    |

|  |    |
|--|----|
| E. Kerangka Teori .....  | 13 |
| F. Metode Penelitian .....   | 38 |
| G. Sistematika Pembahasan.....   | 46 |
| BAB II GAMBARAN UMUM.....  | 49 |
| A. Profil Singkat MI Al Fatimiyah Krpyak Yogyakarta .....  | 49 |
| B. Visi dan Misi MI Tahfidz Al-Fatimiyah Krpyak Yogyakarta .....   | 49 |
| C. Program Unggulan MI Tahfidz Al-Fatimiyah Krpyak Yogyakarta .....  | 50 |
| D. Sarana dan Prasarana .....  | 50 |
| E. Struktur Organisasi .....   | 51 |
| BAB III STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN<br>KOMPETENSI GURU DI MI TAHFIDZ AL-FATIMIYAH KRAPYAK<br>YOGYAKARTA ..... | 53 |
| A. Kompetensi Guru di MI Tahfidz Al-Fatimiyah Krpyak Yogyakarta .....  | 53 |
| B. Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Guru MI Tahfidz<br>Al-Fatimiyah Krpyak Yogyakarta .....             | 61 |
| BAB IV PENUTUP .....   | 75 |
| A. Kesimpulan .....  | 75 |
| B. Saran .....   | 78 |
| DAFTAR PUSTAKA .....   | 79 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN.....   | 82 |



**DAFTAR TABEL**

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1. Kajian Pustaka .....                    | 7  |
| Tabel 2. Istilah Guru dalam Bahasa Arab.....     | 24 |
| Tabel 3. Daftar Subjek Penelitian .....          | 42 |
| Tabel 4. Data Guru MI Tahfidz Al Fatimiyah ..... | 53 |



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 1. Struktur Organisasi MI Tahfidz Al Fatimiyah Krapyak Yogyakarta<br>Tahun Pelajaran 2022/2023..... | 51 |
| Gambar 2. Kunjungan Kelas.....   | 63 |
| Gambar 3. Evaluasi Bulanan.....  | 64 |
| Gambar 4. Kegiatan Pendampingan RPP.....   | 66 |
| Gambar 5. Kegiatan Pembinaan Rohani .....  | 69 |
| Gambar 6. Pelatihan Tadris Matematika .....  | 71 |
| Gambar 7. Study Banding Guru ke MI Roudhatul Falah Pati .....  | 73 |

**DAFTAR LAMPIRAN**

|                |                                     |
|----------------|-------------------------------------|
| Lampiran I     | : Transkrip Wawancara               |
| Lampiran II    | : Kuesioner Kompetensi Guru         |
| Lampiran III   | : Dokumen Hasil Rapat Bulanan       |
| Lampiran IV    | : Foto Dokumentasi                  |
| Lampiran V     | : Surat Penunjukan Dosen Pembimbing |
| Lampiran VI    | : Surat Izin Penelitian             |
| Lampiran VII   | : Kartu Bimbingan Skripsi           |
| Lampiran VIII  | : Sertifikat PKTQ                   |
| Lampiran IX    | : Sertifikat PBAK                   |
| Lampiran X     | : Sertifikat SOSPEM                 |
| Lampiran XI    | : Sertifikat User Education         |
| Lampiran XII   | : Sertifikat PLP-KKN                |
| Lampiran XIII  | : Surat Keterangan Plagiasi         |
| Lampiran XIV   | : Berita Acara Seminar Proposal     |
| Lampiran XV    | : Sertifikat IKLA                   |
| Lampiran XVI   | : Sertifikat TOEC                   |
| Lampiran XVII  | : Sertifikat ICT                    |
| Lampiran XVIII | : Daftar Riwayat Hidup              |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan salah satu profesi di bidang pendidikan. Profesi ini merujuk pada kegiatan mengajar, berarti suatu pekerjaan atau tugas yang membutuhkan kompetensi, tanggung jawab dan kesetiaan. Oleh sebab itu, setiap orang tidak dapat berprofesi sebagai guru, sebab untuk berprofesi sebagai guru harus memiliki komitmen, kualifikasi dan kompetensi tertentu yang diperoleh melalui beberapa pelatihan dan persiapan guna mengembangkan beberapa hal yakni, keahlian dan keterampilan.<sup>1</sup> Dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.”<sup>2</sup>

Standar Nasional Pendidikan menuntut sekolah memiliki guru yang memiliki kualifikasi dan kompetensi tertentu serta kompetensi guru berbanding lurus dengan mutu sekolah. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 pasal 42 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan

---

<sup>1</sup> Hanifuddin Jamin, “Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru,” *AT-TA'DIB: JURNAL ILMIAH PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM* 10, no. 01 (2018).

<sup>2</sup> Presiden Republik Indonesia, “UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,” *UU Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, 2003.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 pasal 28 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan pendidik adalah pendidik profesional, sehingga guru profesional adalah guru yang memiliki komitmen, kualifikasi akademik, dan kompetensi tertentu. Seorang guru harus memiliki minimal gelar sarjana atau diploma IV. Selain itu, mereka harus memiliki keterampilan khusus, seperti keterampilan sosial, keterampilan profesional, dan keterampilan pedagogis. Guru membutuhkan waktu yang lama untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pelatihan, untuk meningkatkan kemampuan mereka.<sup>3</sup>

Pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa guru dapat dinyatakan profesional bila memiliki empat kompetensi diantaranya kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.<sup>4</sup> Salah satu permasalahan dalam pendidikan ialah rendahnya kompetensi guru, yang dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Menurut Ketua Komisi X DPR RI Syaiful Huda, guru di Indonesia mempunyai kompetensi yang rendah, hal tersebut bersumber pada Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) bidang pedagogik dan profesional, rata-rata kompetensi guru berkisar di angka 53,02. Capaian tersebut masih dibawah Standar Kompetensi Minimal (SKM) yang berada di angka 55.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Rina Febriana, "Kompetensi Guru" (Jakarta: Bumi Aksara, 2019).

<sup>4</sup> Presiden Republik Indonesia, "UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional," *UU Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, 2003.

<sup>5</sup> Ahmad Afandi dan Sa'at Abrori, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Bahasa Arab di MI Daarul Ulum Batu," *Jurnal Al-Fawa'id : Jurnal Agama dan Bahasa* 13, no. 2 (September 2023): 167.



Maka dari itu, guru berhak mendapatkan pelatihan profesional yang sesuai dengan standar kualitas dan memiliki kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk membantu mereka melakukan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 40 tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Maka dari itu, pengembangan kompetensi dan kualitas guru harus dipenuhi oleh sekolah. Sekolah berkewajiban meningkatkan kompetensi dan kualifikasi guru dengan memberikan pelatihan dan pembinaan. Secara teknis, pengembangan kompetensi guru dilaksanakan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah merencanakan dan melaksanakan program peningkatan kompetensi guru melalui kebijakan-kebijakan sekolah.

MI Tahfidz Al Fatimiyah merupakan sekolah yang baru dirintis pada tahun 2020, berada dibawah naungan PP Al- Munawwir Krapyak Yogyakarta. Ibu Nyai Ida Fatimah Zainal sebagai pengasuh berperan penting dalam pembentukan dan pengembangan MI Tahfidz Al Fatimiyah. Dengan demikian, proses pengenalan sekolah ini untuk dikenal oleh masyarakat luar dan masyarakat sekitar tidak membutuhkan waktu lama. Sehingga MI Tahfidz Al Fatimiyah ini membutuhkan komponen sekolah yang mempunyai kualitas yang baik. Komponen sekolah tersebut salah satunya adalah guru yang berkompetensi baik.

Madrasah Ibtidaiyah Tahfidz Al Fatimiyah merupakan jalur pendidikan formal yang setara dengan pendidikan dasar. Di Indonesia, Madrasah Ibtidaiyah dikenal dengan sebutan MI (Madrasah Ibtidaiyah). Madrasah Ibtidaiyah terdiri

dari dua kata yakni, Madrasah yang berasal dari bahasa Arab “darasa” yang artinya belajar dan arti dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah sekolah, sedangkan kata Ibtidaiyah berasal dari bahasa Arab “Ibtida” yang memiliki arti permulaan atau dasar. Sekolah ini terletak di salah satu Dusun di provinsi Yogyakarta. Sekolah baru yang dirintis pada tahun 2020 dibawah naungan Yayasan Al- Munawwir Krapyak Yogyakarta. Sekolah sudah dikenal di masyarakat karena membaa nama Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak. Berdasarkan pra observasi sekolah terdapat 5 kelas dan 11 guru. Adapun 73% bergelar sarjana dan 27% belum bergelar sarjana dan bukan bergelar sarjana pendidikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sekolah tersebut belum memenuhi Standar Pendidikan Nasional.

Oleh karena itu, peneliti ingin mempelajari lebih lanjut tentang strategi kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas pencapaian tujuan sekolah. Dengan mempertimbangkan informasi sebelumnya, penulis ingin mengetahui bagaimana strategi kepala madrasah terkait peningkatan kompetensi guru. "Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Guru di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidz Al-Fatimiyah Krapyak Yogyakarta" adalah judul penelitian yang mendorong penulis untuk melakukannya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi guru di MI Tahfidz Al Fatimiyah Krapyak Yogyakarta?

2. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam peningkatan kompetensi guru di MI Tahfidz Al Fatimiyah Krpyak Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui kompetensi guru di MI Tahfidz Al Fatimiyah Krpyak Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam peningkatan kompetensi guru di MI Tahfidz Al Fatimiyah Krpyak Yogyakarta.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Setelah penelitian ini selesai, diharapkan akan ada manfaat teoritis dan praktis yang dapat diperoleh. Berikut beberapa manfaat yang diharapkan:

##### **a. Secara Teoritis**

Dari sudut pandang teoritis, dugaannya adalah bahwa studi ini diharapkan dapat memberi sumbangsih untuk menambah pemahaman tentang pendidikan, khususnya strategi kepemimpinan kepala madrasah, dan meningkatkan kemampuan guru di MI Al-Fatimiyah Krpyak Yogyakarta. Studi tersebut diharapkan dapat menambah wawasan baru tentang pengaruh kepala madrasah pada kualitas pendidikan di sekolah mereka dengan menganalisis berbagai strategi kepemimpinan digunakan oleh kepala madrasah.

Dengan mengidentifikasi kebutuhan dan kesulitan guru, penelitian ini dapat membantu dalam pembuatan program pelatihan yang sesuai

untuk meningkatkan kemampuan guru. Selain itu, penelitian ini dapat dibagikan kepada lembaga terkait, seperti dinas pendidikan dan organisasi pendidikan lainnya, untuk memberikan masukan tentang metode yang berguna untuk meningkatkan kemampuan guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

b. Secara Praktis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat bagi lembaga pendidikan, kepala madrasah, guru, dan penelitian masa depan. Sebagai lembaga pendidikan, pendidikan ini dapat digunakan sebagai referensi dan referensi untuk merumuskan kebijakan dan program untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dari sudut pandang manfaat, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh para kepala madrasah dan guru sebagai panduan untuk meningkatkan pendidikan mereka.

#### **D. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan langkah penting dalam proses penelitian karena membantu peneliti memahami konteks yang lebih luas tentang topik yang sedang diteliti, mengeksplorasi penelitian sebelumnya, serta mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang masih ada. Dalam konteks menentukan apakah subjek penelitian yang dikaji berbeda dari penelitian sebelumnya, kajian pustaka akan membantu menjawab pertanyaan tersebut dengan memperhatikan beberapa aspek yang berkaitan dengan tema, variabel, metode, dan temuan penelitian.

Dengan mempertimbangkan aspek-aspek di atas melalui kajian pustaka, peneliti dapat menentukan apakah subjek penelitian yang sedang diteliti berbeda

dari penelitian sebelumnya, dan jika iya, dalam hal apa dan bagaimana penelitian saat ini akan memberikan kontribusi baru atau mengisi kesenjangan pengetahuan yang masih ada. Berkaitan dengan hal ini, sejumlah penelitian ditemukan terkait dengan judul strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan guru, di antaranya sebagai berikut.

**Tabel 1. Kajian Pustaka.**

| No | Penelitian Terdahulu  | Hasil Penelitian  | Perbedaan dengan penelitian ini   |
|----|---|---|---|
| 1  | Silvia Tri Anggraeni, Anwar Sa'adullah dan Moh. Muslim 2023, Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MI Al Fattah Kota Malang | Temuan penelitian dalam skripsi ini adalah: (1) kompetensi guru yang ada di MI Al Fattah meliputi kompetensi pedagogik yang selalu membuat perangkat pembelajaran, serta mengembangkan dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan kurikulum, kompeten kepribadian guru disekolah sudah memiliki kepribadian yang baik sehingga dapat menjadi teladan untuk peserta didik, kompetensi sosial madrasah mengagendakan kegiatan-kegiatan bersama yang melibatkan walimurid dan masyarakat sekitar madrasah | Perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah penelitian yang dilakukan oleh Silvia dkk dilaksanakan disekolah yang mana sekolah tersebut sudah memiliki guru yang sudah bersertifikasi dan sudah memenuhi kualifikasi akademik yakni sudah lulus S-1, sedangkan sekolah yang menjadi tempat penelitian peneliti belum memenuhi kualifikasi akademik dan belum bersertifikasi sehingga kompetensi |



|  |   |                                     |
|--|---|-------------------------------------|
|  | <p>dan kompetensi profesional sebagai besar guru yang ada sudah lulus S-1 dan ada beberapa guru yang sedang melanjutkan S-2 dan ada 7 guru yang sudah tersertifikasi. (2) strategi kepala sekolah meliputi membuat perencanaan program sesuai dengan kebutuhan madrasah, kemudian pelaksanaan kebijakan, dalam melaksanakan kebijakan dan program disesuaikan dengan kalender akademikmadrasah yang sudah ditetapkan. beberapa program yang sudah ditetapkan antara lain rapat kerja, penyusunan perangkat pembelajaran oleh guru, pengadaan pelatihan-pelatihan, pengadaan peringatan hari besar nasional dan islam, dan penjadwalan piket guru. Selanjutnya evaluasi kebijakan agar dapat</p> | <p>gurunya masih dipertanyakan.</p> |
|--|---|-------------------------------------|

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
|   |  | menentukan kebijakan di semester berikutnya. <sup>6</sup>  |   |
| 2 | Muh. Nurul Wathani 2020, Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru MI Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah | Hasil dari penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa (1) urgensi pelaksanaan supervisi akademik oleh para kepala madrasah anggota KKM dalam peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru MI Riadlul Jannah NW Penjor sebagai sebuah program KKM berangkat dari hasil analisis kebutuhan peningkatan profesionalisme guru (2) Implementasi supervisi akademik kepala madrasah melalui teknik tukar peran dalam peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru MI Riadlul Jannah NW Penjor dilakukan melalui kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi (3) Implikasi supervisi akademik kepala madrasah | Perbedaan dengan penelitian yang akan direncanakan adalah penelitian yang dilakukan oleh Muh. Nurul Wathani bertujuan untuk mengetahui bagaimana peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru melalui pelaksanaan dan bagaimana implementasi supervise akademik kepala sekolah, sedangkan penelitian yang akan peneliti laksanakan bertujuan untuk mengetahui bagaimana peningkatan kompetensi guru dengan beberapa startegi khusus yang direncanakan oleh kepala sekolah. |

<sup>6</sup> Silvia Tri Anggraeni, Anwar Sa'dullah, dan Moh Muslim, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MI Al-Fattah Kota Malang," *JPMI : Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 5, no. 2 (2023).

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|   |  | <p>teknik tukar peran bagi MI Riadlul Jannah NW Penjor secara garis besar terbagi menjadi dua bagian yaitu implikasi yang bermanfaat bagi pengembangan lembaga atau madrasah penyelenggara supervisi, dan juga implikasi positif bagi guru dalam mengembangkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesionalnya.<sup>7</sup></p>  |  |
| 3 | <p>Mochammad Muat 2024, Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI NU Raden Rahmat 95 Pasuruan</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi profesional guru di MI NU Raden Rahmat 95 Pasuruan semua guru telah bersertifikat pendidik (2) Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru diantaranya melakukan pengawasan dan pembinaan secara langsung kepada guru, memberikan tauladan, menciptakan nuansa kebersamaan,</p> | <p>Perbedaannya terdapat pada fokus pembahasan penelitian, dalam penelitian ini bertujuan mengetahui peningkatan kompetensi profesional guru MI sedangkan penelitian yang akan dilakukan bertujuan mengetahui peningkatan keseluruhan kompetensi guru yakni kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi</p> |

<sup>7</sup> Muh Nurul Wathani, "Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru MI Melalui Supervisi Akademik Kepala Madrasah," *Schemata : Jurnal Pascasarjana IAIN Mataram* 9, no. 1 (Juni 2020): 53.

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
|   |   | mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan, diklat, seminar maupun KKG (3) Faktor penghambat peningkatan kompetensi profesional guru diantaranya adalah Siswa yang sulit diatur, Siswa yang mengganggu temannya dan Siswa yang sering keluar masuk dalam kelas. <sup>8</sup>   | sosial dan kompetensi profesional.  |
| 4 | Ari Wibowo dan Achadi Budi Santosa, 2022, Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru | Hasil dari penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa (1) upaya yang kepala sekolah lakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan cara mengaktifkan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang mana cara ini dapat mengedepankan aspek kemandirian dan kreatifitas guru (2) kepala sekolah juga memotivasi guru dengan cara melakukan pengambilan gaji secara rutin satu bulan sekali di meja kepala sekolah disitulah kepala sekolah | Perbedaan dengan penelitian yang akan direncanakan adalah penelitian yang dilakukan oleh Ari Wibowo bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sedangkan penelitian yang direncanakan oleh penulis ialah bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru |

<sup>8</sup> Mochammad Muat, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI NU Raden Rahmat 95 Pasuruan," *Jurnal Nakula : Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Ilmu Sosial* 2, no. 1 (Januari 2024): 127–41, <https://doi.org/10.61132/nakula.v2i1.391>.

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
|   |  | <p>membangun komunikasi dengan menanyakan kendala atau permasalahan serta memberi solusi kepada guru (3) mengikutsertakan guru dalam pelatihan, studi banding, rapat evaluasi guru, supervisi kelas, serta implementasi punishment dan reward secara berkeadilan (4) kepala sekolah melaksanakan strategi gaya kepemimpinan partisipatif.<sup>9</sup></p>                   | berfokus pada empat kompetensi guru.  |
| 5 | <p>Ezah Fatmatus Saruroh dan Saepuddin 2022, Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Tanjungpinang</p> | <p>Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kompetensi guru sekolah yang ada di Tanjungpinang sudah terlaksana dengan baik karena terbukti dengan data guru yang bertambah dan lulus dalam mengikuti UKG hingga tahap sertifikasi. Strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah yakni (1) mengadakan program pelatihan internal, (2)</p> | <p>Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ezah Fatmatus Saruroh dan Saepuddin dilatar belakangi dengan banyaknya guru yang ada di Tanjungpinang yang belum bersertifikasi dan belum mengikuti UKG (Uji Kompetensi Guru), sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan dilatar belakangi oleh adanya guru yang belum memenuhi kualifikasi</p> |

<sup>9</sup> Ari Wibowo dan Achadi Budi Santosa, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Jurnal Perspektif Pendidikan dan Keguruan* 13, no. 1 (2022).



|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  |  | memotivasi guru untuk mengikuti KKG (Kelompok Kerja guru), pelatihan, seminar, diklat berjenjang, melanjutkan pendidikan, (3) menjadwalkan kegiatan supervisi hingga evaluasi, (4) peningkatan fasilitas belajar, (5) mengingatkan guru untuk terus kreatif dan inovatif, (6) membangun kerja sama dengan staff tata usaha terkait sertifikasi. <sup>10</sup> | akademik sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang. |
|--|--|---|---|

## E. Kerangka Teori

### 1. Strategi

Kata "strategi" berasal dari kata "*strategos*" atau "*strategeus*", yang berarti "jenderal". Namun, dalam bahasa Yunani kuno, kata "strategi" sering berarti perwira negara (*state officer*) dengan peran yang luas. Menurut Chandler, strategi adalah rencana dasar yang luas dari tindakan yang akan diambil perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu, strategi berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam hal alokasi sumber daya, tujuan jangka panjang, dan rencana tindak lanjut.<sup>11</sup> Salusu

<sup>10</sup> Ezah Fatmatus Saruroh dan Saepuddin, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Tanjungpinang," *Jurnal Pendidikan dan Konseling Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai* 4, no. 6 (2022).

<sup>11</sup> Khalisa Takdir, Abdi, dan Nur Wahid, "Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Utara," *Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia* 3, no. 4 (2022).

menggambarkan strategi sebagai struktur, teknik, dan rencana yang unik.<sup>12</sup>

Menurut David Cravens, strategi adalah rencana yang koheren dan terintegrasi yang menggabungkan kepentingan strategis suatu organisasi dan dicapai melalui implementasi yang tepat. Strateginya dimulai dengan gagasan bahwa organisasi dapat menggunakan sumber dayanya secara efektif dalam lingkungan yang berubah.<sup>13</sup> Kotler mengatakan bahwa strategi adalah cara organisasi menetapkan misi dan tujuannya, dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal, menetapkan kebijakan dan teknik tertentu untuk mencapai tujuan tersebut, dan memastikan bahwa kebijakan dan teknik tersebut diterapkan dengan benar untuk mencapai tujuan utama organisasi.<sup>14</sup> Throut memutuskan bahwa inti dari strategi adalah untuk bertahan hidup di dunia yang sempit, untuk memberikan kesan yang baik kepada konsumen, untuk menjadi berbeda, untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan pesaing, untuk berspesialisasi, untuk mendapatkan kata-kata sederhana di kepala, kepemimpinan yang memberi arah dan pemahaman. realitas pertama dengan menjadi, kemudian dengan penyembuhan.<sup>15</sup>

Berdasarkan pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi adalah alat yang digunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan

---

<sup>12</sup> Imam Machali dan Ara Hidayat, "The Hand Book Of Education Manajement : Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia" (Jakarta: Pranadamedia Group, 2018).

<sup>13</sup> Hasim Ashari, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI di MTs Negeri 6 Banyuwangi," *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Keagamaan* 07, no. 02 (Mei 2019).

<sup>14</sup> Nur Kholis, "Manajemen Strategi Pendidikan : Formulasi, Implementasi, dan Pengawasan" (Surabaya: CV. Cahaya Intan XII, 2014).

<sup>15</sup> Ali Hasan, "Marketing Bank Syariah" (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), 29.

tertentu. Namun, strategi tidak hanya suatu rencana, tetapi lebih dari satu. Strategi ini mengikat semua bagian organisasi, sehingga semua komponen penting terintegrasi dalam rencana tersebut. Oleh karena itu, untuk menjalankan rencana tersebut menuju tujuan yang sudah ditetapkan bersama, pelaksana harus bekerja sama dan bertanggung jawab satu sama lain. Dengan demikian, kepala sekolah harus memiliki rencana dan pilihan untuk mengoptimalkan tenaga pendidikan untuk mencapai tujuan dan misi sekolah.

Secara umum, para pimpinan organisasi, khususnya kepala sekolah, harus mempertimbangkan kualitas tenaga pengajar yang diperlukan sekolah. Mereka juga harus mampu meningkatkan sikap profesional guru, yang berarti mereka dapat mengerjakan tugas mereka sendiri atau mengurus tugas mereka atas inisiatif sendiri tanpa bimbingan langsung dari kepala sekolah. Selain itu, kepala sekolah harus mampu berkomunikasi dengan baik dengan guru lain tentang tanggung jawab mereka.

Dalam bukunya *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, E. Mulyasa menyatakan bahwa peningkatan kualitas guru adalah hubungan erat antara strategi kepala sekolah organisasi.<sup>16</sup> Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (guru), Castetter mengusulkan dua jenis strategi, yakni strategi umum dan strategi khusus, keduanya berhubungan dengan strategi direktur lembaga pendidikan.

---

<sup>16</sup> E. Mulyasa, "Menjadi Kepala Sekolah Profesional" (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), 151.

Castetter membagi strategi umum kedalam tiga bagian diantaranya, Pertama, perlu ada rencana kebutuhan yang jelas untuk pengembangan tenaga kependidikan, berarti bahwa kebijakan dan program pengembangan tenaga kependidikan harus didasarkan pada analisis yang cermat terhadap kebutuhan yang ada dalam sistem pendidikan. Hal ini melibatkan identifikasi kebutuhan-kebutuhan yang mendesak, baik dalam hal jumlah maupun kualitas tenaga kependidikan, serta perkiraan kebutuhan masa depan yang dapat disesuaikan dengan perkembangan pendidikan dan tuntutan sosial. Kedua, sikap dan kemampuan profesional harus terus dikembangkan dalam dunia pendidikan. Ini termasuk membangun sikap, sikap, dan etika profesional yang diperlukan para pendidik untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Selain itu, strategi ini juga menekankan pada pengembangan kemampuan profesional, baik dalam hal pengetahuan akademis maupun keterampilan praktis yang diperlukan untuk memberikan pengajaran yang berkualitas dan efektif. Ketiga, kerja sama dunia pendidikan dengan perusahaan harus diperluas, mencakup kolaborasi antara lembaga pendidikan dengan dunia industri untuk memastikan bahwa kurikulum dan program pendidikan mencerminkan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, kerja sama ini juga dapat melibatkan peluang magang, pelatihan kerja, atau program kemitraan lainnya yang dapat mempersiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja dengan keterampilan yang relevan dan *up-to-date*.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> E. Mulyasa.

Strategi khusus adalah strategi yang berkaitan langsung dengan pembentukan staf pengajar yang lebih efektif. Strategi ini berkaitan dengan kesejahteraan, pra-pelatihan, rekrutmen dan penempatan calon pendidik, pengembangan kualitas tenaga pengajar, dan pengembangan karir.<sup>18</sup>

Berdasarkan gagasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan strategi-strategi ini saat menerapkan perencanaan dan kebijakan dapat meningkatkan kompetensi guru. Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan ini termasuk melakukan supervisi atau pembinaan untuk meningkatkan kompetensi guru, melakukan pelatihan atau pembinaan untuk meningkatkan kompetensi guru, dan melakukan pembinaan atau pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru.

a. Pembinaan atau pelatihan kompetensi guru

Memberikan pelatihan kepada guru adalah salah satu pendekatan yang digunakan oleh kepala sekolah untuk memastikan bahwa guru memiliki kemampuan untuk mengelola pembelajaran, termasuk mengelola pembelajaran di kelas. Pembinaan guru dilakukan dengan tujuan memastikan bahwa pembelajaran berlangsung dengan kualitas akademik yang tinggi.<sup>19</sup> Menurut Ali Imron, pelatihan atau pembinaan guru diartikan sebagai suatu rangkaian yang membantu guru terutama dengan jasa ahli kepala sekolah, pemilik sekolah, dan pengawas, serta

---

<sup>18</sup> E. Mulyasa.

<sup>19</sup> Sri Nurhidah Abu, "Pembinaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Pembelajaran di Sekolah Dasar," *Bahana Manajemen Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP* 2, no. 1 (2020).

pelatihan tambahan untuk meningkatkan potensi dan kemampuan proses guru.<sup>20</sup> Menurut Mulyasa, pembinaan dan pelatihan guru adalah bagian dari tanggung jawab pengelolaan personel. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja guru.<sup>21</sup>

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pendapat diatas bahwa pembinaan adalah sebuah kegiatan atau usaha yang itu datangnya dapat dari kepala sekolah, yayasan maupun instansi yang mengadakan pembinaan, adapun pembinaan yang datang dari guru itu sendiri karena kasadaran diri sendiri akan kebutuhan peningkatan kompetensinya.

Ali Imron kemudian membagi pengembangan guru menjadi tiga kategori. Pertama, meningkatkan kemampuan guru dalam mempertahankan kurikulum di kelas. Kedua, meningkatkan kemampuan guru dalam menilai dan memperbaiki unsur-unsur yang mempengaruhi belajar siswa. Ketiga, meningkatkan lingkungan belajar dan situasi siswa.<sup>22</sup>

Berdasarkan pengelompokan pembinaan guru di atas, maka untuk mempertahankan kurikulum di kelas, kepala sekolah harus memahami dan menguasai pengetahuan mengenai tahapan-tahapan pembelajaran di kelas, yang dapat membantu kepala sekolah melaksanakan program pengajarannya kepada guru. Selain itu, kepala sekolah harus dilatih

---

<sup>20</sup> Ali Imron, "Pembinaan Guru di Indonesia" (Jakarta: Pustaka Jaya, 1993), 9.

<sup>21</sup> Jejen Musfah, "Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik" (Jakarta: Kencana, 2011).

<sup>22</sup> Imron, "Pembinaan Guru di Indonesia."



untuk menilai dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi pembelajaran anak-anak di sekolah tempat mereka bekerja.

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan disiplin siswa, terutama disiplin diri. Callahan dan Clark menyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk melakukan tiga hal: pertama, membantu karyawan meningkatkan standar perilaku mereka; kedua, membantu mereka menerapkan aturan sebagai alat; dan ketiga.<sup>23</sup> Dengan menggunakan disiplin kerja sebagai dasar untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pengajaran, akan tercipta lingkungan kerja yang baik untuk tenaga kependidikan.

b. Pengendalian dan pengawasan kompetensi guru

Pengawasan dan pengendalian adalah kontrol untuk memastikan bahwa kegiatan pendidikan di institusi pendidikan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan pencegahan untuk memastikan bahwa karyawan melakukan tindakan yang lebih berhati-hati dan tidak menyimpang dari tanggung jawab mereka.<sup>24</sup> Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan mampu melaksanakan bimbingan dan supervisi untuk meningkatkan keterampilan guru sebagai pendidik.

Kepala sekolah sebagai pelaksana pemantauan dan supervisi dalam pelaksanaannya harus mengikuti prinsip-prinsip sebagai berikut: (1)

---

<sup>23</sup> E. Mulyasa, "Menjadi Kepala Sekolah Profesional."

<sup>24</sup> E. Mulyasa.



hubungan konsultatif, kolegial, tidak hierarkis, berarti bahwa kepala sekolah bekerja sama dengan staf pendidik dalam mengambil keputusan dan merencanakan kegiatan sekolah, bukan hanya mengatur dari atas tanpa memperhatikan masukan atau pendapat dari staf. Metode ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif yang memungkinkan setiap karyawan untuk berkontribusi; (2) dilaksanakan secara demokratis, pengawasan dan pengendalian oleh kepala sekolah harus dilakukan secara demokratis, di mana keputusan-keputusan penting dibuat melalui proses partisipatif dan berdasarkan konsensus. Tujuannya untuk menciptakan rasa kepemilikan yang lebih besar di antara staf dan memungkinkan keputusan yang lebih baik karena melibatkan berbagai perspektif dan pengalaman; (3) Kepala sekolah fokus pada staf pengajar (guru) dan harus memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan kepada staf untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah, mencakup pengakuan terhadap keberagaman dalam gaya mengajar dan kebutuhan pembelajaran guru; (4) dilaksanakan berdasarkan kebutuhan guru sebagai tenaga kependidikan, kepala sekolah perlu memahami dan merespons kebutuhan individu dan kelompok guru, baik dalam hal pengembangan profesional, dukungan kerja, atau fasilitas dan sumber daya pendukung lainnya; dan (5) memberikan bantuan profesional, sebagai bagian dari peran pengawasan dan pengendalian, kepala sekolah harus memberikan bantuan profesional kepada staf pendidik. Ini mencakup memberikan umpan balik yang konstruktif, mengidentifikasi

kebutuhan pengembangan profesional, dan menyediakan pelatihan atau sumber daya lainnya untuk membantu staf meningkatkan kinerja mereka.<sup>25</sup>

Pimpinan sekolah dapat melakukan supervisi yang efektif melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, diskusi individu dan simulasi pembelajaran. Dengan adanya prinsip dan pelaksanaan pelatihan dan pendampingan yang efektif, maka terciptalah pelatihan dan pendampingan yang baik agar dosen (guru) dan guru merasa terbantu dan dihargai.

c. Pemberian motivasi

Salah satu komponen yang menentukan seberapa efektif seseorang bekerja adalah motivasinya. Callahan dan Clark mengatakan motivasi adalah tenaga yang mendorong atau mendorong tindakan ke arah tujuan tertentu.<sup>26</sup> Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan bagian penting dalam suatu lembaga pendidikan, karena dengan adanya motivasi yang tinggi maka guru atau tenaga pengajar lainnya bekerja dengan sungguh-sungguh. Guru yang memiliki motivasi positif menunjukkan minat, perhatian, dan keinginan untuk ikut serta dalam tugas atau kegiatan. Dengan kata lain, guru atau tenaga pengajar melakukan pekerjaannya dengan baik ketika mereka memiliki motivasi. Berkaitan dengan hal tersebut, kemampuan memotivasi guru

---

<sup>25</sup> E. Mulyasa.

<sup>26</sup> E. Mulyasa.

agar dapat meningkatkan keterampilannya sangat dibutuhkan oleh seorang pemimpin.

Pengaturan lingkungan kerja, disiplin, penghargaan yang efektif, pengaturan tempat kerja, dan sumber belajar yang beragam dapat meningkatkan motivasi. Jika ada dorongan atau dorongan dari kepala sekolah, guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kompetensi mereka sendiri. Hal ini dapat berupa pembinaan atau dorongan kata-kata.

d. Penghargaan

Penghargaan mendorong guru atau tenaga kependidikan untuk meningkatkan kemampuan mereka sendiri dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Penggunaan penghargaan ini harus dilakukan dengan cara yang efektif, efisien, dan tepat sehingga tidak berdampak buruk pada lingkungan sekolah.

e. Persepsi

Persepsi merupakan proses dimana seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. Sedangkan Sarlito menggambarkan persepsi sebagai sarana untuk mengidentifikasi, mengelompokkan, memisahkan, memfokuskan, merasakan dan menafsirkan objek melalui panca indera.<sup>27</sup> Untuk memastikan bahwa setiap guru atau tenaga kependidikan di sekolah memiliki pemahaman yang

---

<sup>27</sup> E. Mulyasa.

positif tentang kepemimpinan dan lingkungan sekolah, kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas guru.

Dengan mempertimbangkan strategi kepala sekolah di atas untuk meningkatkan kompetensi guru, dapat disimpulkan bahwa guru dan kepala sekolah harus berkolaborasi untuk melakukannya. Mereka juga harus memberikan pembinaan disiplin tenaga kependidikan (guru), mengawasi dan mengendalikan kompetensi guru, memberikan motivasi, penghargaan, dan persepsi.

## **2. Pengertian Guru sebagai Pendidik**

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya atau profesinya mengajar.<sup>28</sup> Kata mengajar memiliki cakupan makna yang luas, yang mana seseorang yang mengajar apa saja bisa disebut sebagai guru, maka banyak sebutan di masyarakat guru ngaji, guru karate, dan lainnya. Sebutan guru dalam dunia pendidikan dikenal sebagai pendidik dalam jabatan. Zakiah Daradjat dalam bukunya ilmu pendidikan islam menyatakan bahwa seorang guru adalah pendidik profesional, karenanya secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan.<sup>29</sup> Menurut Syaiful Bahri Djamarah menyatakan bahwa setiap melakukan pekerjaan yang dengan kesadaran bahwa yang dilakukan atau dikerjakan merupakan profesi bagi setiap

---

<sup>28</sup> Tim Redaksi, "Kamus Besar Bahasa Indonesia" (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2005), 377.

<sup>29</sup> Zakiah Daradjat, "Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial" (Jakarta: Bumi Angkasa, 1984).

individu yang akan menghasilkan sesuatu dari pekerjaannya. Dalam hal ini yang dinamakan guru ialah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya.<sup>30</sup>

Guru sebagai pendidik, dalam bahasa arab terdapat beberapa istilah yang biasa dipakai sebagai sebutan bagi para guru, yaitu *ustadz*, *mu'allim*, *mursyid*, *murabbi*, *mudarris*, dan *muaddib*. Dan Muhaimin menjelaskan istilah-istilah tersebut dalam bentuk tabel sebagai berikut.<sup>31</sup>

**Tabel. 3 Istilah Guru dalam Bahasa Arab**

| No | Predikat        | Karakteristik   |
|----|-----------------|---|
| 1  | <i>Ustadz</i>   | Orang yang berkomitmen terhadap profesionalisme, yang melekat pada dirinya sekiap dedikatif, komitmen terhadap mutu, proses, dan hasil kerja, serta sikap <i>continuous improvement</i> .   |
| 2  | <i>Mu'allim</i> | Orang yang bisa menyusun ilmu secara sistematis dalam pemikiran muridnya dalam bentuk kecakapan, wawasan, ide, dan yg memiliki katanya dengan hakikat sesuatu tersebut  |
| 3  | <i>Murabbi</i>  | Orang yang mengajarkan muridnya agar memiliki kemampuan pemahaman yang terus menerus meningkat; memberikan bantuan untuk mengembangkan potensi muridnya; memperbaiki sikap atau perkataan muridnya dari hal-hal yang tidak baik menjadi baik; |

<sup>30</sup> Dwi Faruqi, Ayu Lestari, dan Nur Hidayah, "Guru dalam Perspektif Islam," *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan (Tarbiyatul Misbah)* 16, no. 1 (Juni 2023): 72–88.

<sup>31</sup> Faruqi, Lestari, dan Hidayah.

|   |                 |  |
|---|-----------------|--|
|   |                 | meningkatkan kemampuan muridnya dari masa anak-anak menuju masa dewasa dalam segi pola pikir, wawasan, dan pengetahuan.  |
| 4 | <i>Mursyid</i>  | Orang yang memiliki kedudukan sebagai pembimbing, pemimpin, bagi murid-muridnya sehingga ia mendapatkan jalan yang lurus.  |
| 5 | <i>Mudarris</i> | Orang yang peduli dan berpengetahuan tentang hal-hal yang bersifat intelektual, yang terus-menerus memperbaharui ilmu dan keahliannya, serta selalu berupaya menjadikan murid-muridnya pintar, mengurangi kebodohnya, dan melatih keterampilan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. |

### 3. Sertifikasi Guru

Sertifikasi merupakan bukti formal atau proses pemberian sertifikat pendidik sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Pelaksanaan sertifikasi guru ialah salah satu bentuk perwujudan implementasi dari Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 1 menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional yang mempunyai tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dan sebagai seorang guru wajib mempunyai kualifikasi akademik yakni minimum sarjana S-1 dan Diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi, memiliki sertifikasi pendidik, sehat jasmani



dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan nasional.<sup>32</sup> Sertifikasi guru juga sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada suatu pendidikan tertentu yang mana hal tersebut didapatkan setelah melaksanakan uji kompetensi guru. Adapun sertifikasi guru dalam jabatan, hal ini merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan pada satuan pendidikan formal yang berkelanjutan. Pada prinsipnya, sertifikasi guru bertujuan untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, (3) meningkatkan martabat guru, (4) meningkatkan profesionalitas guru, (5) meningkatkan kesejahteraan guru.<sup>33</sup>

Menurut bentuk pelaksanaannya, sertifikasi guru diselenggarakan melalui dua jalur, yaitu: (1) sertifikasi guru dalam jabatan melalui jalur pendidikan, dan (2) sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio.<sup>34</sup>

a. Sertifikasi guru dalam jabatan melalui jalur pendidikan

Sertifikasi guru dalam jabatan melalui jalur pendidikan didasarkan pada Permendiknas Nomor 40 Tahun 2007. Program ini diperuntukkan kepada guru berprestasi. Sertifikasi ini diorientasikan kepada guru junior yang berprestasi dan mengajar pada pendidikan dasar (MI dan

---

<sup>32</sup> Zulham Hidayah Pardede dan Yafizham, "Dampak Efektivitas Program Sertifikasi Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMAN 3 Padang Sidempuan," *Jurnal Pendidikan Umum Visipena STKIP BBG* 11, no. 1 (Juni 2020).

<sup>33</sup> Departemen Pendidikan Nasional, "Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2008" (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2008), 5.

<sup>34</sup> Departemen Pendidikan Nasional.



MTs). Penyelenggaranya adalah perguruan tinggi yang ditunjuk oleh Menteri Pendidikan Nasional dengan waktu penyelenggaraan selama dua semester. Program sertifikasi guru dalam jabatan melalui jalur pendidikan dan uji kompetensi ditujukan untuk melindungi profesi guru dari praktik-praktik pendidikan yang menyimpang. Oleh sebab itu hal-hal yang dapat merusak citra profesi guru dapat diminimalkan dan menjamin masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.<sup>35</sup>

b. Sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio

Sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio didasarkan pada Peraturan Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 18 Tahun 2007. Dalam konteks sertifikasi guru, portofolio merupakan bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman prestasi yang dicapai selama menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval dalam waktu tertentu. Dokumen ini terkait dengan pengalaman, karya, dan prestasi selama guru yang bersangkutan menjalankan peran sebagai agen pembelajaran. Keefektifan pelaksanaan peran sebagai agen pembelajaran tergantung pada tingkat kompetensi guru yang bersangkutan, yang mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.<sup>36</sup>

Komponen penilaian portofolio tersebut mencakup:

---

<sup>35</sup> Depertemen Pnedidikan Nasional.

<sup>36</sup> Depertemen Pnedidikan Nasional.

1. Kualifikasi akademik
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Pengalaman mengajar
4. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran
5. Penilaian dari atasan dan pengawas
6. Prestasi akademik
7. Karya pengembangan profesi
8. Keikutsertaan dalam forum ilmiah
9. Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial
10. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.<sup>37</sup>

#### **4. Kompetensi Guru**

Dalam bahasa Indonesia, kompetensi berasal dari kata "kemampuan", yang berarti "kemampuan". Menurut Echols dan Shadily, kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan kemampuan yang dibutuhkan guru untuk mencapai tujuan pembelajaran pendidikan. Skill ini diperoleh melalui pelatihan dan belajar mandiri dengan sumber belajar.<sup>38</sup> Kompetensi seorang guru, menurut Mulyasa, adalah perpaduan antara keterampilan pribadi, ilmu pengetahuan, teknologi, sosial, dan spiritual. Pada hakikatnya merupakan standar kompetensi profesional bagi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman siswa, pembelajaran akademik, serta pengembangan pribadi dan profesional.<sup>39</sup> Michael Zwell menyatakan bahwa

---

<sup>37</sup> Depertemen Pnedidikan Nasional.

<sup>38</sup> Musfah, "Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik."

<sup>39</sup> Musfah.

konsep kompetensi secara sederhana adalah metode yang efektif untuk membagi perilaku menjadi bagian-bagiannya. Ini berkaitan dengan penggunaan kompetensi untuk membantu mencapai atau mencapai tujuan organisasi.<sup>40</sup> Menurut Sudarwan Danim, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan prinsip dasar yang tercermin dalam cara berpikir dan bertindak seorang profesional.<sup>41</sup>

Oleh karena itu, kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya di tempat kerja sesuai standar. Standar dan kinerja harus dipertahankan setiap saat dan dalam situasi yang disepakati. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan kemampuan atau kesesuaian seseorang dalam suatu lembaga atau organisasi untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Kompetensi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik seseorang yang mungkin terkait atau tidak dengan cara mereka merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya. Karakteristik, sikap, nilai, tingkat pengetahuan, keterampilan berpikir atau perilaku dapat menentukan keterampilan yang relevan.

Seiring dengan pekerjaan profesional seperti insinyur, dokter, dan ahli hukum, pekerjaan guru juga membutuhkan pendidikan yang menyeluruh dan ilmiah. Pendidikan yang berkualitas sangat bergantung pada guru yang berkualitas pula, jadi hanya guru yang berkualitas tinggi yang dapat

---

<sup>40</sup> Sudarmanto, "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori , Dimensi pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi," Cetakan Pertama (Yogyakarta: Pusat Pelajar, 2009), 47–49.

<sup>41</sup> Danim Sudarwan, "Pengembangan Profesi Guru" (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 111.

melaksanakan tugasnya dengan baik. Sementara setiap orang dapat menjadi guru dan sekaligus menjadi guru yang baik atau bermutu, guru yang bermutu ialah yang memenuhi kriteria kepribadian dan kompetensi yang diperlukan untuk menjadi guru. Sudah pasti, hal itu sangat bergantung pada orang yang mau, tekun, dan berusaha untuk menguasai berbagai keterampilan yang diperlukan untuk tugasnya.<sup>42</sup>

Menurut Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pemerintah telah menetapkan empat kompetensi guru sebagai dasar kebijakan nasional: kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional.<sup>43</sup> Jika guru memiliki keahlian yang tepat, mereka dapat mencapai tujuan pendidikan nasional. Dengan demikian, guru berhak atas kompensasi yang memadai dan kesejahteraan, berikut penjelasan 4 kompetensi diatas:

#### 1. Kompetensi Pedagogik

Badan Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa kompetensi pedagogis adalah kemampuan untuk mengelola siswa dengan baik, yang mencakup:

- a. Memahami visi atau landasan pendidikan, yakni guru harus memahami apa yang dimaksud dengan pendidikan dan apa saja konsep yang terkandung di dalamnya, seperti misi dan peran pendidikan, peran keluarga dan masyarakat dalam pendidikan,

---

<sup>42</sup> Ilyas, "Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru," *Jurnal Inovasi, Evaluasi, dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)* 2, no. 1 (2022): 37.

<sup>43</sup> Musfah, "Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik."

serta bagaimana sekolah, masyarakat, keluarga dan sistem pendidikan nasional saling berkaitan satu sama lain. dan inovasi pendidikan.

- b. Pemahaman siswa, yang artinya guru harus mengetahui dan memahami setiap siswa secara mendalam, meliputi tahap-tahap perkembangannya, kemampuan, kelebihan dan hambatan yang dilaluinya serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Lang dan Evans, guru yang efektif harus berkomunikasi dengan baik, memahami siswanya, menghargai perbedaan dan menggunakan berbagai aktivitas dan instruksi. Kelas mereka menarik dan menantang dan penilaiannya adil karena siswa dapat mendemonstrasikan pembelajaran mereka dalam berbagai cara.<sup>44</sup>
- c. Pengembangan kurikulum, buku digunakan oleh guru sebagai sumber pembelajaran. Buku pelajaran dan buku penunjang tersedia secara luas. Buku yang sudah terstandarisasi oleh Departemen Pendidikan, tepatnya Badan Standarisasi Nasional Pendidikan (BSNP), dapat digunakan oleh guru untuk menyusun materi pelajaran mereka. Singkatnya, pendidik tidak perlu menghabiskan waktu untuk menulis buku yang relevan dengan bidang studi mereka. Menyusun tujuan umum (TU) dan tujuan

---

<sup>44</sup> Musfah.

khusus (TK), menemukan materi yang tepat, dan memilih metode belajar mengajar, menurut Miller Seller.<sup>45</sup>

- d. Menurut Naegie, perencanaan pembelajaran berarti seorang guru yang efektif mengatur dan mempersiapkan pembelajaran. Mereka merencanakan apa yang ingin dilakukan siswa dan bagaimana melakukannya pada hari pertama kelas. Siswa melakukan pembelajarannya dengan serius ketika guru memberi tahu mereka sejak awal bagaimana guru mengharapkan mereka berperilaku dan belajar di kelas. Hal ini menunjukkan kewibawaan guru.<sup>46</sup>
- e. Penyelenggaraan pembelajaran yang edukatif dan dialogis, bagi anak-anak dan remaja, guru diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung minat siswa untuk belajar di kelas, seperti pembelajaran yang penuh perhatian dan menantang.
- f. Evaluasi hasil belajar, yakni pemahaman yang baik tentang evaluasi pendidikan dan kemampuan untuk melakukannya sangat penting untuk keberhasilan seorang pendidik profesional. Penilaian adalah proses mengumpulkan dan mengelola informasi untuk mengukur seberapa baik hasil belajar siswa. Untuk menilai hasil pembelajaran, elemen afektif, psikomotorik, dan kognitif digunakan, sesuai dengan karakteristik mata pelajaran.

---

<sup>45</sup> Musfah.

<sup>46</sup> Musfah.

- g. Mengembangkan siswa untuk mewujudkan berbagai potensi yang dimilikinya, yang mana sebagai seorang guru, seorang guru diharapkan mampu membimbing dan membimbing siswa untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, karena sejatinya guru adalah penuntun kemana siswa ingin melangkah. Setiap anak mempunyai tujuan atau potensi yang berbeda-beda, dan sebagai pendidik kami berharap dapat membimbing mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

## 2. Kompetensi Kepribadian

Suprihatiningrum menyatakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan individu yang mencerminkan kepribadian yang teguh, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia. Berikut merupakan penjelasan dari poin-poin diatas:

- a. Berakhlak mulia, Gardner dan Cowell menyatakan bahwa kondisi moral guru yang tinggi merupakan ciri sekolah yang baik. Kondisi moral yang tinggi menunjukkan bahwa guru memiliki rasa percaya diri dan semangat. Guru yang antusias dan percaya diri menunjukkan bahwa mereka benar-benar ingin berhasil dalam pekerjaan mereka.<sup>47</sup> Guru yang niatnya ikhlas bertindak sesuai standar agama dan sabar menghadapi permasalahan karena mengharapkan ridho Allah SWT.

---

<sup>47</sup> Musfah.



- b. Seorang guru harus berperilaku sesuai dengan norma agama, hukum, dan sosial jika mereka memiliki kepribadian yang kuat dan stabil. Mereka tidak boleh melakukan tindakan yang buruk atau tidak sopan yang dapat menghilangkan martabatnya sebagai guru.
- c. Memiliki kepribadian yang dewasa, yang dapat dilihat dari kestabilan emosi seseorang, seorang guru harus dapat mengontrol emosinya. Jangan biarkan dia marah dan mengajar sehingga siswa takut dan tidak mau mengikuti pelajaran di kelas.
- d. Memiliki kepribadian yang arif dan berwibawa, sikap guru yang terbuka terhadap siswanya menunjukkan kepribadian arif ini, dan sikap guru yang berwibawa menunjukkan sikap yang positif terhadap siswanya sehingga mereka dihormati dan disegani.
- e. Menjadi contoh bagi siswa, sebagai seorang guru harus menjadi contoh bagi siswanya. Guru harus menunjukkan contoh yang baik kepada siswanya sehingga mereka selalu melihat apa yang dilakukan guru mereka.

### 3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pendidik, terutama dalam konteks hubungan dengan siswa, sesama pendidik, orang tua, dan masyarakat sekitar. Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing hal yang harus dipenuhi oleh seorang guru dalam memenuhi kompetensi sosial:

- a. Berkomunikasi dan Bergaul secara Efektif, seorang guru harus mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif kepada siswa untuk menyampaikan materi pelajaran dengan baik. Selain itu, kemampuan untuk bergaul dengan baik juga penting agar guru dapat membangun hubungan yang positif dan mendukung dengan siswa, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan produktif.
- b. Manajemen Hubungan antara Sekolah dan Masyarakat, Guru tidak hanya berinteraksi dengan siswa di dalam kelas, tetapi juga harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang tua siswa, staf sekolah, dan masyarakat sekitar. Ini meliputi berkomunikasi secara terbuka dengan orang tua tentang perkembangan siswa, berkolaborasi dengan staf sekolah dalam mengembangkan program pendidikan, dan melibatkan masyarakat dalam kegiatan sekolah.
- c. Ikut Berperan Aktif dalam Masyarakat, Seorang guru juga diharapkan untuk aktif dalam kegiatan di masyarakat, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sekolah. Hal ini bisa berupa mengadakan acara sosial, mengorganisir kegiatan amal, atau terlibat dalam kegiatan komunitas yang relevan dengan bidang pendidikan.
- d. Menjadi Agen Perubahan Sosial, Guru memiliki peran penting dalam membentuk dan mengubah pola pikir serta perilaku

siswa. Dengan memiliki kompetensi sosial yang baik, seorang guru dapat menjadi agen perubahan sosial dengan mempromosikan nilai-nilai positif, mengajarkan kepedulian terhadap lingkungan, dan membangun kesadaran sosial di antara siswa.

Interaksi dan berbagai kekurangan komunikasi adalah penyebab salah satu kegagalan guru dalam mengajar, menurut Barnes Suprihatiningrum. Douglas juga mengatakan bahwa seorang guru harus berkomunikasi dengan baik saat mengajukan pertanyaan agar siswa termotivasi untuk berpikir dan menjawab.<sup>48</sup> Sebagai guru seharusnya mampu menciptakan komunikasi yang baik pada siswanya seperti komunikasi dua arah yakni guru kepada siswa nya dan sebaliknya, dengan komunikasi multi arah ini dapat tercipta proses komunikasi yang penuh pengertian dan perubahan perilaku siswa. Dijelaskan kembali bahwa guru harus memiliki kompetensi sosial ini karena dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran dan keinginan siswa untuk belajar. Ketika hubungan guru-siswa terjalin dengan baik dan akrab, suasana belajar akan kondusif dan siswa tidak akan takut untuk memahami apa yang tidak mereka pahami di kelas. Tidak hanya suasana kelas yang baik, seorang guru juga harus menjalin komunikasi dan hubungan

---

<sup>48</sup> Jamin, "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru."

yang baik pada seluruh komponen sekolah baik itu teman sejawat sesama guru, tenaga kependidikan tidak hanya pada siswa bahkan juga pada orang tua atau wali siswa agar tercipta suasana dan kultur sekolah yang baik.

#### 4. Kompetensi Profesional

Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan, kompetensi profesional adalah kemampuan memperoleh pemahaman materi pembelajaran secara luas dan komprehensif, meliputi: (a) konsep, struktur, dan metode ilmiah; b) bahan kajian kurikulum sekolah; c) hubungan antar konsep pada topik terkait; d) penerapan konsep ilmiah dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) keterampilan profesional dalam konteks global dengan tetap menjaga nilai dan budaya nasional.<sup>49</sup> Menurut Sumidjo, bagian terpenting dalam proses pendidikan adalah individu yang bertugas mewujudkan perubahan terencana pada diri peserta didik. Perubahan ini sangat penting dan hanya dapat dilaksanakan oleh sekelompok profesional, yaitu orang-orang yang memiliki keterampilan mengajar.<sup>50</sup>

Guru yang berpengalaman harus dapat memilih, memilah, dan mengelompokkan materi pembelajaran untuk diberikan kepada siswanya menurut jenisnya. Tanpa kompetensi ini apabila seorang guru belum mampu memilah materi pembelajarannya maka akan dipastikan

---

<sup>49</sup> Musfah, "Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik."

<sup>50</sup> Musfah.

seorang guru tidak akan mampu mengatasi kesulitan yang akan dihadapi saat pembelajaran dan akan gagal dalam proses pembelajaran dikelas. Keahlian ialah salah satu hal yang harus dimiliki oleh seorang guru. Seorang guru harus berusaha untuk terus melatih dan meningkatkan kompetensi dirinya baik itu dengan mengikuti pembimbingan atau pelatihan maupun belajar mandiri dengan sumber belajar lain.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Peneliti menggunakan studi lapangan untuk melakukan penelitian kualitatif. Menurut Satori Djam'an dan Komariah Aan, penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengungkapkan kualitas atau hal yang paling penting dari sifat suatu barang atau jasa.<sup>51</sup> Penelitian kualitatif meneliti makhluk alamiah. Peneliti menggunakan instrumen utama dalam penelitian ini, dan data dikumpulkan dengan triangulasi dan dianalisis secara induktif. Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pentingnya daripada generalisasi.<sup>52</sup> Penulis memilih menggunakan jenis penelitian ini karena sesuai dengan tujuan penelitian yakni menggali informasi secara mendalam mengenai kompetensi guru, serta strategi kepala madrasah dalam

---

<sup>51</sup> Enjang Haryana, "Implementasi Manajemen Strategik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah," *Journal Of Education Management and Administration Review Universitas Galuh Ciamis Jawa Barat* 2, no. 1 (2018).

<sup>52</sup> Zuchri Abdussamad, "Metode Penelitian Kualitatif, (Syakir Media Press, Desember 2021)" (Makassar: Syakir Media Press, 2021), 235.

peningkatan kompetensi guru oleh kepala madrasah di MI Al Fatimiyah Krapyak Yogyakarta.

## **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian akan dilakukan di MI Tahfidz Al Fatimiyah Krapyak Yogyakarta. Tepatnya terletak Krapyak Kulon, Panggungharjo, Kec. Sewon, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta dan penelitian akan dilakukan mulai Oktober 2023 hingga selesai.

## **3. Subjek Penelitian**

Dalam konteks penelitian, subjek penelitian dibagi menjadi dua kategori utama: informan utama dan informan pendukung. Namun, dalam menentukan subjek penelitian, peneliti menggunakan dua cara yakni sebagai berikut.

### *a) Purposive Sampling*

Teknik *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan subjek penelitian dengan adanya kriteria khusus yang ditentukan peneliti, yang mana subjek penelitian ialah orang yang mengetahui, memahami dan mengalami langsung terkait masalah yang akan diteliti. Jenis penelitian yang menggubakan teknik ini ialah berupa penelitian tindakan atau penelitian studi kasus, yang mana hasil temuan penelitian ini hanya berlaku pada subjek yang diteliti itu saja, tidak bisa digeneralisasikan untuk subjek lain yang lebih luas.

### *b) Snow Balling Sampling*

Penelitian yang menggunakan teknik *snow balling* sampling biasanya tanpa memperhatikan sifat generalisasi, dan tanpa memperhatikan jumlah minimal yang harus dipenuhi agar memenuhi sifat-sifat sunjek penelitian. Disebut snow balling sampling dikarenakan system pengambilannya menggambarkan seperti bola salju yang sedang menggelinding. Teknik ini biasanya digunakan jika peneliti belum tau atau tidak banyak mengetahui domisili subjek penelitian tersebut, sehingga harus menanyakannya pada subjek yang diketahuinya terlebih dahulu. Oleh sebab itu, peneliti terlebih dahulu menentukan subjek utama yang diketahuinya dan selanjutnya mendatangi subjek berikutnya yang diketahui oleh peneliti dari subjek pertama.

Kepala madrasah dan guru dapat menjadi dua kelompok subjek penelitian berdasarkan kriteria 3M, yaitu mengetahui, memahami, dan mengalami langsung masalah yang diteliti.

- a) Kepala madrasah sebagai Informan Utama: Kepala sekolah seringkali dianggap sebagai informan utama dalam penelitian, terutama karena mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek sekolah dan masalah yang mungkin terjadi di dalamnya. Kepala madrasah biasanya memiliki pengetahuan luas tentang kebijakan madrasah, struktur organisasi, dan dinamika lingkungan belajar. Kepala madrasah juga sering kali terlibat langsung dalam pengambilan keputusan dan implementasi program-



program sekolah. Oleh karena itu, melibatkan kepala madrasah dalam penelitian dapat memberikan wawasan yang kaya dan mendalam tentang konteks madrasah serta perspektif manajerial yang penting.

- b) Guru sebagai Informan Pendukung: Guru juga memiliki peran yang penting dalam penelitian sebagai informan pendukung. Mereka berada di garis depan dalam proses pembelajaran dan memiliki pengalaman langsung dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa. Guru memiliki pemahaman yang mendalam tentang tantangan, kebutuhan, dan keberhasilan siswa dalam konteks pembelajaran. Mereka juga dapat memberikan perspektif yang berharga tentang implementasi kurikulum, metodologi pengajaran, dan dinamika kelas. Melibatkan guru dalam penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih terperinci tentang praktik pengajaran yang efektif dan pengalaman siswa dalam belajar.

Dengan memperhatikan kriteria 3M, baik kepala madrasah maupun guru diharapkan memiliki pengetahuan (mengetahui) tentang masalah yang diteliti, pemahaman (memahami) yang mendalam tentang dinamika dan konteks sekolah, serta pengalaman langsung (mengalami) dalam menghadapi masalah-masalah tersebut. Keterlibatan kedua kelompok subjek penelitian ini dapat memperkaya metodologi penelitian dan menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan relevan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

**Tabel 3. Daftar Subjek Penelitian**

| NO | Subjek          | Jumlah | Nama  |
|----|-----------------|--------|---|
| 1  | Kepala Madrasah | 1      | Muh Mafruri, S.Pd   |
| 2  | Guru            | 2      | Alfiatu Rohmaniyah, S.Pd<br>Aulia Rizky Abiningrum<br>Dewi Nurul Izzati |

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

##### a. Observasi

Observasi sebagai suatu teknik pengumpulan data mempunyai ciri khusus dibandingkan dengan teknik lainnya. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang mata pelajaran yang dipelajari, seperti mengamati gejala-gejala di sekolah tentang kualifikasi guru, strategi kepala madrasah, struktur organisasi sekolah. Dengan observasi, peneliti melakukan observasi awal mengenai objek penelitian secara langsung. Tujuan observasi ini adalah untuk memperoleh informasi tentang kompetensi guru dan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di MI Tahfidz AL Fatimiyah. Observasi telah dilaksanakan sebanyak 2 kali observasi. Langkah –langkah observasi peneliti dilakukan sebagai berikut.

- 1) Menentukan tujuan observasi.
- 2) Menentukan objek yang akan diobservasi.
- 3) Menyiapkan alat untuk observasi seperti buku, pena dan kamera *handphone*.

- 4) Membuat instrument observasi.
- 5) Melakukan observasi di MI Al-Fatimiyah Krapyak Yogyakarta.
- 6) Melakukan pencatatan hasil observasi.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab antara orang yang diwawancarai dan orang yang mengajukan pertanyaan. Sebuah wawancara dilakukan untuk mengetahui pengetahuan, persepsi, sudut pandang, dan pendapat orang-orang tentang masalah yang diteliti. Sebagai informan utama dan sejumlah guru, peneliti akan mewawancarai kepala sekolah. Penulis akan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan masalah penelitian untuk mengumpulkan data. Berikut langkah-langkah peneliti dalam melakukan wawancara.

- 1) Memilih informan yang sesuai dengan masalah yang diteliti
- 2) Membuat pedoman wawancara yang berisi pertanyaan
- 3) Merencanakan waktu dengan informan. Kapan dan di mana wawancara akan dilakukan
- 4) Siapkan perangkat wawancara, termasuk alat perekam suara dan tulisan
- 5) Mengikuti jadwal wawancara dengan informan sesuai dengan rencana
- 6) Merekam proses wawancara dari awal hingga akhir.

c. Dokumentasi

Sangat penting bagi peneliti untuk menggunakan metode dokumentasi untuk mendukung data dan informasi yang mereka peroleh dari wawancara dan observasi. Informasi atau data yang diperoleh peneliti dapat berupa tulisan maupun elektronik dalam bentuk gambar atau file dokumen lainnya. Jenis dokumen lainnya termasuk buku teks, surat kabar, majalah, surat-surat, film, catatan harian, naskah, artikel, dan lain-lain.<sup>53</sup> Dokumentasi yang diperlukan oleh peneliti diantaranya profil sekolah, struktur sekolah, daftar seluruh guru disekolah, jumlah siswa, serta daftar sarana dan prasarana sekolah. Peneliti melakukan metode dokumentasi dengan langkah-langkah berikut.

- 1) Menyediakan alat dokumentasi yang diperlukan.
- 2) Meminta pihak sekolah untuk memberikan data dokumentasi yang diperlukan, baik dokumen maupun foto, sesuai dengan alat dokumentasi yang telah disiapkan.
- 3) Mengumpulkan foto dari Instagram dan situs web sekolah.
- 4) Merekap hasil dokumentasi yang telah dikumpulkan.
- 5) Meminta sekolah untuk memberikan data dokumentasi yang diperlukan menggunakan alat dokumentasi yang telah disiapkan, seperti dokumen dan foto.
- 6) Mengumpulkan data dokumentasi berupa foto dari Instagram dan situs web sekolah.

---

<sup>53</sup> Abdussamad.

7) Merekap hasil dokumentasi yang telah dikumpulkan.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah perlu untuk mengumpulkan data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menurut Bogdan dan Biklen, analisis data adalah proses pencarian dan pengaturan transkripsi wawancara, catatan lapangan, dan materi lainnya yang telah dikumpulkan.<sup>54</sup> Analisis juga mencakup pengumpulan, pencarian, dan penemuan informasi penting serta penyusunan dan pemecahan data ke dalam pola. Menurut Miles dan Huberman ada tiga macam kegiatan dalam analisis data kualitatif, yaitu:<sup>55</sup>

### a. Reduksi Data

Proses pemilahan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data mentah yang ditemukan dalam catatan lapangan tertulis disebut reduksi data. Gambaran yang jelas dari proses ini akan membantu peneliti dalam pengumpulan data berikutnya.

### b. Model Data (*Data Display*)

Selanjutnya dalam proses analisis data adalah model data. Di sini, kata "model" berarti sebagai suatu kumpulan data yang terstruktur sehingga memungkinkan penjelasan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Teks naratif digunakan paling sering dalam penelitian kualitatif, menurut Miles dan Huberman.<sup>56</sup>

### c. Penarikan atau Verifikasi Kesimpulan

---

<sup>54</sup> Emzir, "Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif" (Jakarta: Rajawali, 2012).

<sup>55</sup> Emzir.

<sup>56</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2007) hal 145" (Bandung: Alfabeta, 2007), 145.

Penarikan dan verifikasi kesimpulan adalah langkah selanjutnya dalam analisis data. Kesimpulan awal penelitian kualitatif hanya sementara, mereka akan berubah setelah tahap pengumpulan data berikutnya ditemukan bukti yang kuat. Selain itu, hasil penelitian kualitatif menghasilkan temuan baru yang belum pernah terjadi sebelumnya. Temuan tersebut dapat berupa gambaran atau deskripsi yang sebelumnya tidak jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.<sup>57</sup>

## **6. Teknik Keabsahan Data**

Untuk mencegah kesalahan dan kekeliruan, data yang dikumpulkan kemudian dianalisis untuk memastikan keabsahan mereka. Teknik triangulasi digunakan untuk melakukan pengecekan keabsahan data dengan membandingkan data dengan hal-hal lain di luarnya untuk melakukan pengecekan atau membandingkannya dengan data.<sup>58</sup> Peneliti menggunakan triangulasi sumber untuk (1) membandingkan data pengalaman dengan hasil wawancara, (2) membandingkan keadaan dan cara pandang seseorang dengan sudut pandang berbagai orang lain, (3) membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang relevan.

## **G. Sistematika Pembahasan**

---

<sup>57</sup> Sugiyono.

<sup>58</sup> S Samsu, "Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development (Jambi: Pusaka Jambi, 2017)" (Jambi: Pusaka Jambi, 2017).



Sistematika pembahasan adalah gambaran dalam bentuk yang sistematis dan terstruktur sehingga memudahkan pembaca. Sistematika pembahasan sendiri terdiri dari empat bab, yaitu:

## **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab 1 memuat latar belakang penelitian, masalah, tujuan dan manfaat, serta tinjauan pustaka. Di latar belakang, membahas masalah yang diselidiki dan alasan mengapa penelitian ini diperlukan. Rumusan masalah memuat pertanyaan-pertanyaan yang muncul dari penjelasan latar belakang. Tujuan dan manfaat penelitian kemudian memuat apa yang ingin penulis capai setelah melakukan penelitian. Selanjutnya tinjauan pustaka membahas penelitian berupa artikel penelitian relevan yang telah diteliti sebelumnya untuk penelitian sebelumnya. Teori tersebut kemudian dikaitkan dengan pembahasan dalam penelitian. Metode penelitian mempunyai teori-teori yang menjadi dasar untuk mencari informasi yang diteliti.

## **BAB 2 : GAMBARAN UMUM**

Bab 2 membahas profil MI Al-Fatimiyah Krapyak Yogyakarta, objek penelitian. Ini mencakup visi-misi, sejarah, lokasi, struktur organisasi, dan kurikulum.

## **BAB 3 : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti akan membahas temuan penelitian berdasarkan rumusan masalah dalam bab ketiga. Bab ini akan membahas bagaimana kompetensi guru MI Tahfidz Al Fatimiyah dan bagaimana strategi kepala madrasah dalam

peningkatan kompetensi guru di MI Tahfidz Al Fatimiyah Krapyak Yogyakarta.

#### **BAB 4 : PENUTUP**

Berisi kesimpulan dan saran.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Kompetensi guru di MI Tahfidz Al Fatimiyah belum memenuhi standar kompetensi guru. Sebanyak 27% guru belum memenuhi kualifikasi akademik dikarenakan belum menyelesaikan masa studinya dan secara keseluruhan gurunya belum memiliki sertifikat pendidik sehingga dalam pelaksanaan pembelajarannya belum bisa maksimal. Peneliti melakukan data survey yang bertujuan untuk menemukan gambaran keseluruhan mengenai bagaimana kompetensi guru yang ada di sekolah dan hasilnya menunjukkan hasil 81% untuk seluruh kompetensi guru di MI Tahfidz Al Fatimiyah Krapyak Yogyakarta. Secara rinci peneliti uraikan 4 kompetensi yang ada di MI Tahfidz Al Fatimiyah.

- a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik di MI Tahfidz Al Fatimiyah menurut hasil data survey sudah mencapai 78%. Terdapat guru yang masih dalam masa studi, belum memenuhi standar kualifikasi akademik sehingga pelaksanaan pembelajarannya belum maksimal.

b. Kompetensi sosial

Sudah berjalan dengan baik dan secara bertahap. Hasil data survey kompetensi guru menunjukkan persentase 84% untuk kompetensi sosial. Hubungan antar guru dengan wali siswa dan masyarakat sudah terjalin dengan baik, namun hubungan antar guru dan peserta didik masih perlu menyesuaikan diri dalam hal komunikasi,

c. Kompetensi kepribadian

Hasil data survey yang dilakukan oleh peneliti guna mendapatkan gambaran keseluruhan mengenai kompetensi kepribadian hasilnya menunjukkan persentase 81%, sudah bisa dikatakan baik dengan karena guru sudah bisa dikatakan pantas untuk menjadi teladan hanya saja masih membutuhkan sikap tegas agar tidak semua kemauan peserta didik dapat dituruti.

d. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional disekolah masih membutuhkan bantuan guru yang lebih memahami bagaimana metode pembelajaran yang tepat untuk peserta didik dikelas. Dikonfirmasi dengan hasil analisis data survey yang dilakukan oleh peneliti dan menunjukkan hasil 78% untuk kompetensi profesional guru saat ini.

2. Strategi kepala madrasah dalam peningkatan kompetensi di MI Tahfidz Al Fatimiyah adalah dengan melaksanakan beberapa upaya sesuai dengan peningkatan kompetensi guru.

a. Kompetensi pedagogik

Kepala madrasah melaksanakan beberapa kegiatan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik.

- a. Kunjungan kelas
- b. Evakuasi bulanan
- c. Pendampingan RPP

b. Kompetensi Kepribadian

Kepala madrasah melakukan kegiatan untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru.

- a. Dukungan pendidikan
- b. Pembuatan kepanitiaan kegiatan

c. Kompetensi Sosial

Kepala madrasah mengadakan pembinaan guna meningkatkan kompetensi sosial,

- a. Pembinaan Rohani

d. Kompetensi Profesional

Kepala madrasah menikutsertakan guru dalam pelatihan guna meningkatkan kompetensi guru.

- a. Pelatihan Program Tadrīs Matematika
- b. Kunjungan atau *stady banding* guru
- c. Kegiatan KKGMI

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan di MI Tahfidz Al-Fatimiyah Krapyak Yogyakarta, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan, yaitu:

- a. Bagi sekolah agar dapat melengkapi sarana dan prasarana yang lebih baik lagi untuk menciptakan lingkungan sekolah yang aman, nyaman dan sehat.
- b. Bagi pengelola lembaga lain agar hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan perbandingan terkait manajemen strategi kepala madrasah pada peningkatan kompetensi guru.
- c. Bagi mahasiswa dan pengamat pendidikan agar dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian serupa dan juga terdapat saran untuk melakukan penelitian topik lain.

## **C. Penutup**

Semoga hasil penelitian “Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Guru di MI Tahfidz Al Fatimiyah Krapyak Yogyakarta” ini dapat memberikan manfaat dalam peningkatan kompetensi guru di MI Tahfidz Al Fatimiyah Krapyak. Peneliti juga meminta maaf atas segala kesalahan baik dari kata atau penulisan dalam penulisan skripsi ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. "Metode Penelitian Kualitatif, (Syakir Media Press, Desember 2021)," 235. Makassar: Syakir Media Press, 2021.
- Ashari, Hasim. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI di MTs Negeri 6 Banyuwangi." *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Keagamaan* 07, no. 02 (Mei 2019).
- E. Mulyasa. "Menjadi Kepala Sekolah Profesional," 151. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003.
- Emzir. "Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif." Jakarta: Rajawali, 2012.
- Febriana, Rina. "Kompetensi Guru." Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Haryana, Enjang. "Implementasi Manajemen Strategik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah." *Journal Of Education Management and Administration Review Universitas Galuh Ciamis Jawa Barat* 2, no. 1 (2018).
- Hasan, Ali. "Marketing Bank Syariah," 29. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.
- Ilyas. "Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru." *Jurnal Inovasi, Evaluasi, dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)* 2, no. 1 (2022): 37.
- Imron, Ali. "Pembinaan Guru di Indonesia," 9. Jakarta: Pustaka Jaya, 1993.
- Jamin, Hanifuddin. "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru." *AT-TA'DIB: JURNAL ILMIAH PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM* 10, no. 01 (2018).
- Kementerian Agama. "Al Qur'an dan Keluarga." Bandung: Fitrah Rabbani, 2009.
- Kementerian, PPPA. "Panduan Sekolah Ramah Anak." Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2015.
- Kholis, Nur. "Manajemen Strategi Pendidikan : Formulasi, Implementasi, dan Pengawasan." Surabaya: CV. Cahaya Intan XII, 2014.

- Machali, Imam, dan Ara Hidayat. "The Hand Book Of Education Manajement : Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia." Jakarta: Pranadamedia Group, 2018.
- Muhsinin, Umil. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Akidah Akhlak di Madrasah Tsanawiyah Swasta Laboraturium Kota Jambi." *Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Jambi*, 2019.
- Musfah, Jejen. "Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik." Jakarta: Kencana, 2011.
- Nurhidah Abu, Sri. "Pembinaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Pembelajaran di Sekolah Dasar." *Bahana Manajemen Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP* 2, no. 1 (2020).
- Nurkhizzati. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru TK Rumah Aceh di Banda Aceh." *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh*, 2019.
- Nurusshobah, Silvia Fatmah. "Konvensi Hak Anak dan Implementasinya di Indonesia." *BIYAN: Jurnal Kebijakan dan Pelayanan Pekerjaan Sosial* 1, no. 2 (Desember 2019): 118.
- Rozi, Fahrur, Akhtim Wahyuni, dan Eni Fariyatul Fahyuni. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru." *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo* 4 (2021): 8.  
<https://doi.org/10.21070/acopen.4.2021.2992>.
- Sahara, Mustari, dan Imam Suyitno. "Sahara, Mustari dan Imam Suyitno, 2018, Upaya peningkatan kompetensi sosial guru PPKN di SMP Negeri 2 Baraka Kabupaten Enrekang," 2018.
- Sairiltiata, Sefanya, Melati Umarella, Dovila Johansz, Jekriel Septory, Yayun Romiwy, dan Cornalio Ester De Rosario Maria Silla. "Sosialisasi Kurikulum Merdeka Belajar Pada Guru-Guru di SD Inpres Tomra di Wilayah T3

(Terdepan, Terpencil, Tertinggal).” *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sains dan Teknologi* 2, no. 4 (Desember 2023): 43.

Samsu, S. “Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development (Jambi: Pusaka Jambi, 2017).” Jambi: Pusaka Jambi, 2017.

Sudarmanto. “Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori , Dimensi pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi,” Cetakan Pertama., 47–49. Yogyakarta: Pusat Pelajar, 2009.

Sudarwan, Danim. “Pengembangan Profesi Guru,” 111. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.

Sugiyono. “Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung, Alfabeta, 2007) hal 145,” 145. Bandung: Alfabeta, 2007.

Suryadi, Syarif. “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI SMA Negeri 4 Makassar.” *Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2020.

Takdir, Khalisa, Abdi, dan Nur Wahid. “Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Utara.” *Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia* 3, no. 4 (2022).

Wibowo, Ari, dan Achadi Budi Santosa. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.” *Jurnal Perspektif Pendidikan dan Keguruan* 13, no. 1 (2022)