

**MANAJEMEN STRATEGIS KEPALA MADRASAH
UNTUK MENGEMBANGKAN PROFESIONALITAS PENDIDIK
DI MI KHR ILYAS TANJUNGREJO**



Oleh

**TUTI YULIENI
NIM 2348114**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Magister
Pendidikan dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

**PROGRAM PASCA SARJANA
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA
IAINU KEBUMEN
2025**

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada
Direktur Program Pascasarjana
Kebumen

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul **Manajemen Strategis Kepala Madrasah untuk Mengembangkan Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo:**

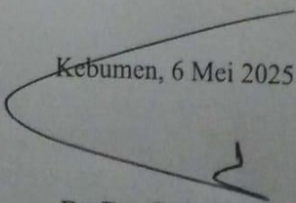
Yang ditulis oleh :

Nama	: Tuti Yulieni
NIM	: 2348114
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik	: 2025

Maka setelah kami teliti dan diadakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami anggap tesis tersebut sebagai hasil penelitian/kajian mendalam telah memenuhi syarat untuk diajukan ke Sidang Munaqosah Tesis Pascasarjana IAINU Kebumen.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Kebumen, 6 Mei 2025


Dr. Drs. Sudadi, M.Pd.I
NIDN.2112105601

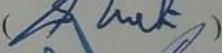


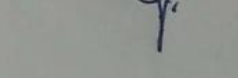
LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis yang berjudul : Manajemen Strategis Kepala Madrasah untuk Mengembangkan Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo telah dipertahankan dihadapan sidang dewan penguji tesis pada :

Hari : Minggu
Tanggal : 18 Mei 2025
Pukul : 11.00 – 12.00 WIB
Oleh

Nama : Tuti Yulieni
NIM : 2348114
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dewan Penguji Tesis

Ketua Sidang : Dr. Imam Subarkah M.Pd ()
Sekretaris Sidang : Faisal, M.Ag ()
Penguji 1 : Dr. M. Bahrul Ilmie S. Ag, M. Hum ()
Penguji II : Dr. Umi Arifah, S. Pd. I, MM ()



PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tuti Yulieni

NIM : 2348114

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagaian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, 6 Mei 2025

Yang Membuat Pernyataan



Tuti Yulieni

NIM. 2348114

MOTTO

“Dan sesungguhnya para Nabi tidak pernah mewariskan uang emas dan tidak pula uang perak, akan tetapi mereka telah mewariskan ilmu (ilmu syar’i) barang siapa yang mengambil warisan tersebut maka sungguh ia telah mengambil bagian yang banyak,” (HR Ahmad)¹

“Kebaikan yang tidak diorganisir dengan baik akan dikalahkan oleh kejahatan yang diorganisir dengan baik” (Maqolah)²

¹ <https://alazharasysyarifsumut.sch.id/5-keutaamaan-menuntut-ilmu-menurut-pandangan-islam/>, 5 Keutamaan Menuntut Ilmu dalam Pandangan Islam. Diakses tanggal 2 Juli 2024

² Terjamah dari Kata Mutiara dalam Bahasa arab

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan kepada:

1. Almamater Pascasarjana IAINU Kebumen.
2. Jajaran Dosen Pascasarjana IAINU Kebumen sebagai sumber inspirasi.
3. Ibunda tersayang yang telah memberikan doa sepanjang masa.
4. Suami tercinta yang telah memberikan motivasi dan semangat.
5. Anak- anakku terkasih atas pengertian dan dukungannya.
6. Kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo yang telah memberikan ijin untuk menuntut ilmu serta memberikan motivasi, dorongan agar semangat untuk belajar dan berkarya.
7. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.

ABSTRAK

Tuti Yulieni, NIM 2348114, *Manajemen Strategis Kepala Madrasah untuk mengembangkan Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo* Tesis, Program Pascasarjana IAINU Kebumen, 2025.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena masih banyaknya pendidik pada madrasah di Indonesia yang kurang kompeten dalam menyampaikan materi pembelajaran di dalam kelas. Sehingga menjadikan pembelajaran kurang menarik dan siswa menjadi bosan. Mengembangkan kompetensi profesional pendidik merupakan salah satu upaya kepala madrasah untuk memberi pembelajaran yang dapat dipahami oleh siswa. Kesuksesan pendidik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran merupakan salah satu usaha untuk tercapainya pendidikan yang diharapkan.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan studi kasus dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, Uji keabsahan data dengan menggunakan triangulasi teknik, triangulasi sumber dan perpanjangan pengamatan. Sedangkan analisis data dengan model interaktif dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan strategi, implementasi dan memaparkan evaluasi strategi dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo.

Temuan yang diperoleh yaitu: (1)Perencanaan strategi dengan cara penentuan visi, misi, tujuan jangka panjang, rapat kerja, perencanaan anggaran dan menganalisis kekuatan dan kelemahan, dan penentuan strategi. Hasilnya adalah membentuk KKG secara internal di madrasah, rapat, mengadakan workshop dua kali dalam setahun, mewajibkan guru menyusun program pembelajaran dan membuat laporan kinerja harian. Dengan adanya perencanaan strategi menjadikan dasar untuk melakukan pengembangan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. (2)Implementasi strategi dengan cara memotivasi pendidik dan mengalokasi sumber daya yaitu dengan cara mendorong guru untuk disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, memberikan kesempatan kepada pendidik untuk mengikuti seminar/lokakarya atau pertemuan ilmiah. Adanya penerapan setrategi tersebut bisa memberikan dorongan kepada pendidik dan bisa memberi kemajuan SDM pendidik. (3)Evaluasi strategi dilakukan dengan supervisi pelaksanaan pembelajaran, observasi pembelajaran teman sejawat, monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran guru di kelas oleh pengawas. Evaluasi strategi yang dilakukan oleh kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo sudah baik. Ditandai dengan guru dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru mampu menganalisis kekurangan dan kelebihan proses pembelajaran yang dilakukan, salah satunya diwujudkan dalam bentuk Penelitian Tindakan Kelas (PTK), siswa mampu menguasai materi pembelajaran baik secara teoritik maupun praktik dengan baik yang dibuktikan dengan hasil evaluasi belajar di atas KKM.

Kata kunci: Strategi Pengembangan, Profesionalitas Pendidik, Kompetensi Pendidik.

ABSTRACT

Tuti Yulieni, NIM 2348114, *Strategic Management of Madrasah Principals to Develop Educator Professionalism at MI KHR Ilyas Tanjungrejo* Thesis, Postgraduate Program IAINU Kebumen, 2025.

This research is prompted by the phenomenon that many educators in madrasahs in Indonesia still lack competence in delivering learning material in the classroom. This leads to less engaging lessons and bored students. Developing the professional competence of educators is one of the madrasah principal's efforts to provide learning that students can understand. The success of educators in carrying out learning activities is crucial for achieving the desired educational outcomes.

This study is qualitative case study field research. Data was collected through observation, in-depth interviews, and documentation. Data validity was tested using technical triangulation, source triangulation, and extended observation. Data analysis followed an interactive model, starting with data collection, data reduction, data display, and conclusion drawing.

The objective of this research is to describe and analyze strategic planning, implementation, and to outline strategy evaluation in developing educators' professional competence at MI KHR Ilyas Tanjungrejo.

The findings are: (1) Strategic planning involved determining the vision, mission, long-term goals, conducting work meetings, budget planning, analyzing strengths and weaknesses, and defining strategies. This resulted in the formation of internal Teacher Working Groups (KKG) within the madrasah, regular meetings, holding workshops twice a year, requiring teachers to prepare learning programs, and creating daily performance reports. This strategic planning served as the foundation for developing the professional competence of educators at MI KHR Ilyas Tanjungrejo. (2) Strategy implementation involved motivating educators and allocating resources by encouraging teachers to be disciplined in performing their duties and functions, and providing opportunities for educators to attend seminars, workshops, or scientific meetings. The application of these strategies boosted educators' morale and contributed to the advancement of their human resources. (3) Strategy evaluation was conducted through supervision of learning implementation, observation of peer learning, and monitoring and evaluation of teachers' classroom learning by supervisors. The strategy evaluation carried out by the principal of MI KHR Ilyas Tanjungrejo was effective. This was evident as teachers effectively performed their teaching duties, were able to analyze the strengths and weaknesses of their learning processes (exemplified by Classroom Action Research/PTK), and students demonstrated good mastery of learning material, both theoretically and practically, as proven by learning evaluation results above the Minimum Completeness Criteria (KKM).

Keywords: Development Strategy, Educator Professionalism, Educator Competence

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata yang berbahasa Arab ke huruf latin yang digunakan dalam skripsi ini berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	bā'	B	Be
ت	tā'	T	Te
ث	sā'	ś	Es titik atas
ج	Jim	J	Je
ح	hā'	ḥ	ha titik di bawah
خ	khā'	K	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	zettitik di atas
ر	rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
سین	Syīn	S y	Es dan ye
ص	s{ād	Ş	Es titik di bawah

ض	d}ād	ḍ	De titik di bawah
ط	t}ā'	ṭ	Te titik di bawah
ظ	z{ā'	ẓ	Zet titik di bawah
ع	'ayn	ء	Koma terbalik (di atas)
غ	Gayn	G	Ge
ف	fā'	F	Ef
ق	qā'f	Q	Qi
ك	kā'f	K	Ka
ل	lā'm	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Waw	W	We
ه	hā'	H	Ha
ء	Hamzah	ء	Apostrof
ي	yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syahadah ditulis rangkap

متعقد بين	Ditulis	Muta' aqqidin
عدة	Ditulis	Iddah

C. Ta Marbutah

1. Bila dimatikan, ditulis h.

هبة	Ditulis	<i>Hi</i>
جزية	Ditulis	<i>Jiz</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كارمة وأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al- auliyā'</i>
---------------	---------	----------------------------

2. Bila tā'marbūtah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis

الأقرباء	كز Ditulis	<i>Zakātul-fitri</i>
----------	------------	----------------------

D. Vokal Pendek

ـَ /	Kasrah	ditulis	I
ـَ /	Fathah	ditulis	A
ـُ و	Dhammah	ditulis	U

E. Vokal Panjang

fathah + alif جاهلية	Ditulis ditulis	Ā <i>jāhiliyyah</i>
fathah + alif maqṣūr	ditulis	ā
يسعي Kasrah + ya mati	ditulis ditulis	<i>yas'ā</i>
مجيد	ditulis	ī <i>majīd</i>
Dammah + wawu mati	ditulis	ū
فرضو	ditulis	<i>furūd</i> {

F. Vokal Rangkap

Fathah + ya"mati بينكم	Ditulis Ditulis	Ai Bainakum
Fathah + wawu mati قول	Ditulis Ditulis	Au Qaulun

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan Apostrof

أأنتم	Ditulis	a"antum
أأعدت	Ditulis	u,,iddat
لأأشكرتم	Ditulis	la"i'n syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti Huruf Qomariyyah

القران	Ditulis	al-Qur" ān
القياس	Ditulis	Al-Qiyās

2. Bila diikuti Huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf I (el) nya

السَّمَاءُ	Ditulis	As-Samā''
الشَّمْسُ	Ditulis	Asy-Syams

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan tesis yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (Iainu) Kebumen.

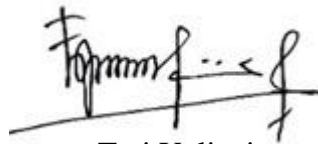
Penulis sangat menyadari penuh bahwa terselesainya tesis ini banyak pihak yang memberikan arahan, dorongan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak lupa pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih tidak terhingga kepada:

1. Dr. Benny Kurniawan, M.Pd. selaku Rektor Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
2. Dr. Atim Rinawati, M.Pd., selaku Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdatul Ulama (IAINU) Kebumen.
3. Dr. Sudadi M.Pd. selaku pembimbing tesis yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis hingga terselesaikannya tesis ini.
4. Semua dosen Pascasarjana IAINU Kebumen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama menuntut ilmu di Pascasarjana.
5. Ibu Reni Kurniasih, S.Pd.I selaku Kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo Kecamatan Buluspesantren yang telah memberikan ijin untuk penelitian ini.
6. Bapak Kyai Zakaria Ansor selaku Ketua Komite MI KHR Ilyas Tanjungrejo Kecamatan Buluspesantren.
7. Guru-guru MI KHR Ilyas Tanjungrejo yang terlibat dalam proses penelitian.
8. Ibunda Surati yang telah mendoakan dan memberikan semangatnya dalam penulisan tesis ini.
9. Kepada suami dan anak- anakku yang telah memberikan pengertian, kesabaran, pengorbanan yang tiada batas serta motivasi sehingga terselesaikannya tesis ini.
10. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdatul Ulama (IAINU) Kebumen.

Selanjutnya kepada semua yang telah membantu penyusunan tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu penulis ucapkan terimakasih. Semoga kebaikan yang diberikan akan mendapatkan balasan dari Allah SWT sebagai amal ibadah. Tesis ini tentunya masih sangat jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun untuk kebaikan pada tahap selanjutnya.

Kebumen 6. Mei 2025

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tuti Yulieni', written over a horizontal line.

Tuti Yulieni

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Deskripsi Teori	10
1. Manajemen Strategis	10
a. Pengertian Manajemen Strategi.....	10
b. Pentingnya Manajemen Strategi bagi Kepala Sekolah.....	13
c. Tahapan Manajemen Strategi.....	17
d. Dampak Positif Manajemen Strategi Kepala Madrasah.....	20
2. Kompetensi Profesional Guru.....	21
a. Pengertian Kompetensi Profesional Guru	21
b. Komponen Kompetensi Profesional Guru.....	24
c. Indikator Kompetensi Profesional Guru.....	26
B. Kajian Hasil Penelitian Yang Relevan	28
C. Kerangka Berpikir	31
 BAB III METODE PENELITIAN	 33
A. Jenis Penelitian	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Informan Penelitian	34
D. Teknik Pengumpulan Data	36
E. Keabsahan Data	37

F. Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskripsi Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
1. Identitas Madrasah.....	43
2. Letak Geografis.....	44
3. Sejarah Singkat Berdirinya MI KHR Ilyas Tanjungrejo.....	45
4. Visi, Misi, Tujuan dan Karakter.....	45
5. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	49
6. Sarana dan Prasarana.....	51
7. Kondisi Sarana dan Prasarana.....	51
8. Data Siswa.....	52
9. Kegiatan Ekstrakurikuler dan Prestasi Siswa.....	52
B. Deskripsi Data Penelitian	55
1. Perencanaan Strategi dalam mengembangkan kompetensi Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren	55
a. Penentuan Visi, Misi dan Tujuan Jangka Panjang, Rapat Kerja dan Penyusunan Anggaran.....	55
b. Analisis Kekuatan, Kelebihan, Peluang, dan Ancaman.....	61
c. Penentuan Strategi.....	63
2. Implementasi strategi dalam mengembangkan kompetensi Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren.....	66
a. Penguatan Motivasi.....	67
b. Peningkatan Alokasi Sumber Daya.....	69

3. Evaluasi strategi dalam mengembangkan kompetensi Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren.....	72
C. Analisis Pembahasan.....	77
1. Perencanaan Strategi dalam mengembangkan kompetensi Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren.....	77
2. Implementasi strategi dalam mengembangkan kompetensi Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren.....	79
3. Evaluasi strategi dalam mengembangkan kompetensi Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren.....	81
BAB V PENUTUP	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN- LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Daftar Informan.....	35
Tabel 4. 1 Identitas Madrasah	43
Tabel 4. 2 Daftar Guru dan Karyawan	49
Tabel 4. 3 Daftar Sarana dan Prasarana	51
Tabel 4. 4 Keadaan Sarana dan Prasarana	51
Tabel 4. 5 Keadaan Siswa	52
Tabel 4. 6 Pengembangan Profesional.....	60
Tabel 4. 7 Rencana Anggaran.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	31
Gambar 2.2 Model Analisis	42
Gambar 4. 1 Foto Gedung Madrasah	43
Gambar 4 2 Piagam Penghargaan	54
Gambar 4.3 Rapat guru MI KHR Ilyas Tanjungrejo.....	57
Gambar 4.4 Rapat Kerja tahunan MI KHR Ilyas Tanjungrejo.....	59
Gambar 4.5 Kegiatan Workshop.....	62
Gambar 4.6 Kegiatan Workshop.....	65
Gambar 4.7 Hasil Perencanaan Strategi.....	66
Gambar 4.8 Kegiatan KKG.....	69
Gambar 4.9 Kegiatan Seminar/Lokakarya.....	70
Gambar 4.10 Hasil Implementasi Strategi	72
Gambar 4.11 Hasil Evaluasi Strategi	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi.....	95
Lampiran 2 Pedoman Wawancara	97
Lampiran 3 Pedoman Wawancara	98
Lampiran 4 Pedoman Wawancara	99
Lampiran 5 Pedoman Wawancara	100
Lampiran 6 Dokumentasi	101
Lampiran 1 SK Pembimbing.....	105
Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian	107
Lampiran 3 Surat Disetujui Penelitian	108
Lampiran 4 Surat Keterangan Telah Penelitian	109
Lampiran 5 Nota Konsultasi Bimbingan.....	110
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup.....	111

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Kemenristekdikti no 209/P/2021 madrasah menerapkan pengelolaan guru dan tenaga kependidikan secara efektif, efisien, dan akuntabel pada kegiatan rekrutmen, seleksi, penugasan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, kompensasi, dan penghargaan/sanksi.¹ Maka kepala madrasah sangatlah berpengaruh dalam pengembangan kompetensi guru di da lembaganya. Kepala madrasah tidak hanya menjadi hak wewenang tertinggi saja, akan tetapi kepala madrasah berperan andil dalam pengembangan kompetensi guru. Pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktek pendidikan.² Dalam hal peningkatan kompetensi guru ini dapat diartikan sebagai penguasaan terhadap suatu tugas (mengajar dan mendidik), keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.³

Mengutip apa yang disampaikan oleh mantan sekretaris ditjen GTK M.Q. Wisnu Aji, bahwa permasalahan yang sedang dihadapi bangsa saat ini dalam mewujudkan guru profesional, nampaknya masih belum memenuhi target harapan. Masih banyak guru yang belum sarjana (S-1), ada sekitar 300 ribuan guru PNS yang belum memenuhi kualifikasi S-1. Bahkan dalam besaran persentasenya dari sekitar tiga juta sepuluh ribu guru (PNS dan non PNS) yang kita miliki, hampir 50%-nya

¹ Kepmendikbudristek, *Manajemen Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Depdiknas, 2021), 82

² Aep Saepul Anwar, "Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru melalui Kinetja Guru pada Satuan Pendidikan MTs Negeri 1 Serang," *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, Banten: Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Volume 2 Nomor 1 (2020): 153.

³ Cut Fitriani, et., al., "Kompetensi Profesional Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di MTs Muhammadiyah Banda Aceh," *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 5 Nomor 2 (2017): 89.

belum bersertifikat atau tersertifikasi. Padahal sertifikat itu adalah bukti profesionalisme guru, sebagaimana yang diamanatkan UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Ditambahkan pula menurutnya bagaimana guru itu dapat mendidik atau melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik, jika mereka belum memenuhi kompetensi minimal sebagai guru profesional.⁴

Pendidikan merupakan modal bagi manusia dalam mempertahankan peradabannya, yang telah mengatur manusia mencapai suatu kesuksesan, serta pula yang gagal mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.⁵ Peningkatan kualitas pendidikan yang bermutu tentu tidak lepas dari peranan berbagai pihak, salah satunya adalah peran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Sebagaimana ditekankan oleh Hamalik bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang kependidikan. Dalam hal ini, posisi guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk mempraktekkan pembelajaran sesuai dengan standar profesi untuk menjamin setiap warga negara memiliki akses yang sama terhadap pendidikan yang bermutu tinggi. Kedudukan guru sebagai agen pembelajaran berkaitan dengan peran guru dalam pembelajaran, antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.⁶

Saat ini masyarakat telah mengakui madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang sudah berkembang bahkan sebagian besar sudah bisa

⁴ Majalah Jendela Dikbut. "Mengembalikan Profesionalisme Guru", akses Februari 23, 2019, <https://jendela.kemdikbud.go.id/v2/Berita/Detail/>.

⁵ Cut Fitriani, et., al., "Kompetensi Profesional Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di MTs Muhammadiyah Banda Aceh," *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 5 Nomor 2 (2017): 88.

⁶ Aep Saepul Anwar, "Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru melalui Kinerja Guru pada Satuan Pendidikan MTs Negeri 1 Serang," *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, Banten: Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Volume 2 Nomor 1 (2020): 150.

dikategorikan maju. Salah satunya dengan kesiapan madrasah untuk menghadapi ujian nasional berbasis komputer, dan yang kedua tentang koordinasi yang terbangun selama ini, madrasah tidak kalah dalam mengembangkan kualitas dan profesionalitas guru-gurunya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola Proses Belajar Mengajar (PBM) di sekolahnya akan sangat tergantung pada keefektifan kepemimpinan kepala sekolah. Itulah sebabnya timbul suatu ungkapan bahwa sekolah yang baik adalah hasil kerja keras seorang kepala sekolah yang efektif. Sekolah yang efektif, bermutu dan favorit tidak lepas dari peran kepala sekolahnya.

Pada umumnya sekolah yang efektif dan bermutu dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan dalam menerapkan fungsi fungsi manajemen, memiliki wawasan, pengetahuan dan kemampuan analisis serta mempunyai jiwa kepemimpinan, disiplin dan memiliki semangat kerja yang tinggi.⁷ Terwujudnya madrasah yang berkualitas sangat bergantung pada kepala madrasah yang berperan sebagai manajer madrasah, apalagi pada era desentralisasi dan otonomi pendidikan. Madrasah mempunyai wewenang yang sangat besar untuk mengatur dan mengelola sekolahnya sendiri. Otonomi yang lebih besar dari institusi madrasah ini menuntut adanya kemauan dan kemampuan seluruh personel madrasah yang berkualitas. Hal ini berkaitan erat dengan implementasi berbagai prinsip dan paradigma baru manajemen pendidikan, seperti transparansi, akuntabilitas, fleksibilitas, efektivitas dan efisiensi, partisipasi seluruh warga dan *stakeholders*, penyederhanaan birokrasi dan penyaluran aspirasi dengan sistem *bottom up*, serta penerapan manajemen terbuka (*open manajemen*).⁸

Strategi merupakan pola umum serangkaian kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepala sekolah sebagai seorang pimpinan di suatu lembaga pendidikan perlu mempunyai strategi tertentu untuk mengembangkan motivasi pendidik di lingkungan kerjanya. Kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Sebagai kepala sekolah

⁷ Muhamad Sholeh, "Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru", Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan, Vol. 1, no. 1 (February 7, 2017): 41.

⁸ Kusnan, "Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Implikasinya terhadap Kinerja Guru", Iqra, Volume 3 (2016), hal. 1

di tuntut untuk mampu melakukan sebuah perubahan dan terobosan guna peningkatkan mutu dan kualitas sekolah.⁹

Di antara ciri guru profesional; memiliki kapasitas keilmuan yang mendalam, namun di era modern seperti saat ini, para guru juga dituntut harus memahami IT. Guru profesional merupakan hal yang amat penting, karena keberadaannya sangat mempengaruhi hasil akhir proses belajar mengajar yang dilakukan dengan menghasilkan *output* yang bagus terhadap siswa-siswinya. Guru harus ikhlas dalam mendidik siswa-siswinya, mengajarkan hal-hal yang bermanfaat, menerangkan tujuan pembelajaran secara teratur, mampu mendisiplinkan anak didiknya, bertindak bak seorang manajer saat di ruang kelas, sabar di dalam membimbing, membangun komunikasi dengan orang tua siswa sebagai pantauan psikologisnya, menguasai bahan ajar, menguasai kurikulum materi yang diajarkan dan mampu menciptakan kondisi harmonis dengan siswa dan masyarakat sekolah.⁷ Hal ini disebabkan guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi peningkatan mutu pendidikan adalah apabila pelaksanaan proses belajar mengajar dilakukan oleh pendidik-pendidik yang dapat diandalkan keprofesionalannya.¹⁰

Realitas guru dalam pelaksanaan pembelajaran dikelas adalah hal yang perlu untuk diteliti bagaimana solusinya. Dengan adanya perkembangan zaman yang semakin maju, guru yang kurang meningkatkan kompetensi profesionalnya tersebut bisa menjadikan pelajaran di dalam kelas menjadikan siswa malas untuk belajar dan pemahaman siswa akan lebih lama diterima. Guru bukanlah hanya sebatas memberi materi pelajaran yang ada di buku pembelajaran, akan tetapi guru haruslah bisa mengembangkan potensinya dalam menyampaikan pembelajarannya di dalam kelas, maka dengan itu guru dituntut menjadi guru yang profesional. Sebagai seorang guru yang profesional juga perlu melakukan beberapa inovasi dalam

⁹ Sri Banun and Nasir Usman, "Straegi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada SMP Negeri 2 Unggul mesjid raya kabupaten Aceh besar", n.d.

¹⁰ Anwar, "Pengembangan Sikap", 149.

kegiatan pengajaran guna menjadikan proses pembelajaran menjadi lebih efektif.¹¹ Diharapkan dengan adanya guru yang profesional tersebut bisa menjadikan siswa lebih giat dalam belajar dan juga menjadikan siswa tidak bosan menerima materi yang disampaikan oleh pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Maka peran sebagai kepala madrasah sangatlah dibutuhkan, agar guru bisa menjadi yang lebih kompeten dan juga guru bisa mengembangkan potensinya dalam melaksanakan pembelajaran di dalam kelas. Peran kepala madrasah dalam pengelolaan guru dalam meningkatkan pengembangan pendidik sangatlah berpengaruh di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Dan apabila kepala madrasah tidak melakukan pengelolaan guru dalam mengembangkan potensinya maka akan mempengaruhi prestasi siswa maupun berpengaruh dengan mutu madrasah di kemudian hari.

Berdasarkan peninjauan awal di lokasi penelitian MI KHR Ilyas Tanjungrejo tahun 2025 ditemukan kepala madrasah melakukan pengelolaan pengembangan potensi guru dalam mengembangkan profesionalitasnya.¹² Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan adalah bagaimana taktik dan cara kepala madrasah memimpin dan mengupayakan dalam bentuk program kegiatan agar supaya sikap dan perilakunya mampu menunjukkan sikap profesional yang benar dan tepat sesuai dengan visi misi madrasah yang ia rumuskan dan relevan dengan tujuan pendidikan nasional.¹³ Pemahaman kepala madrasah terhadap tujuan pendidikan nasional dan visi misi lembaga yang ia kelola akan menjadi indikator untuk mengelola kegiatan dan mendapatkan strategi yang akan ia laksanakan di

¹¹ Wirdatul Jannah, "Menjadi Guru Profesional: Memahami Hakikat dan Kompetensi Guru," *Preprint Open Science Framework*, Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, Universitas Riau, (2021): 6

¹² Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo pada Sabtu 18 Januari 2025

¹³ Anita Oktavia, et, al., "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan", *Jurnal Mubtadiin*, Lampung: IAI An Nur Lampung. Volume 7 Nomor 2 (2021): 26.

madrasah.¹⁴ Pemahaman kepala madrasah di MI KHR Ilyas Tanjungrejo terhadap kompetensi profesional guru dan tenaga kependidikan akan sangat mempengaruhi kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran di lingkungan lembaga pendidikan mereka. Dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo seorang kepala madrasah tidak hanya menjadi leadership saja. Akan tetapi, kepala madrasah juga turut andil dalam mengembangkan, mengarahkan, dan mengevaluasi untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.¹⁵ Kemudian, pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo tidak hanya menjadi pendidik penyampai materi di dalam kelas saja. pendidik juga memiliki kemampuan untuk menguasai, bertanggung jawab, mempunyai komunikasi dengan baik, dan mempunyai energi untuk siswanya.

Dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik sangat baik. Salah satu pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo bukan hanya menjadi pengurus KKG di madrasah, tetapi juga sebagai pengurus KKG tingkat Kecamatan. Bahkan pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Ibu Kumalasari Nugraha mendapat piagam penghargaan dalam perlombaan baik di tingkat nasional dan kabupaten. Yang tidak kalah pentingnya, beliau dengan kemampuan profesionalnya masuk dalam tim pengisi/ narasumber di KKG kecamatan.¹⁶

Berdasarkan temuan peninjauan awal tersebut maka judul proposal tesis ini adalah **“Manajemen Strategis Kepala Madrasah untuk mengembangkan Profesional pendidik di Madrasah Ibtidaiyah KHR Ilyas Tanjungrejo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang relevan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan strategi dalam mengembangkan kompetensi Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren?

¹⁴ Anita Oktavia, et. al., “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan”, *Jurnal Mubtadiin*, Lampung: IAI An Nur Lampung. Volume 7 Nomor 2 (2021): 26

¹⁵ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo pada Sabtu 18 Januari 2025

¹⁶ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo pada Sabtu 18 Januari 2025

2. Bagaimana implementasi strategi dalam mengembangkan Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren?
3. Bagaimana evaluasi strategi dalam mengembangkan profesionalisme guru di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan strategi dalam mengembangkan Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren Kebumen.
2. Untuk memaparkan dan menganalisis implementasi strategi dalam mengembangkan Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren Kebumen.
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis Evaluasi strategi dalam mengembangkan Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren Kebumen.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini akan model penerapan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo
- b. Sebagai sumber bacaan secara teoritis terkait Manajemen Strategis Kepala Madrasah untuk mengembangkan Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren Kebumen.
- c. Sebagai input yang sangat penting tentang temuan ilmiah dan koleksi perpustakaan yang dapat dijadikan suatu referensi, sekaligus sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

a. Bagi Siswa

Siswa akan lebih senang mengikuti pembelajaran di dalam kelas dan siswa bisa menerima pembelajaran yang diberikan oleh guru yang profesional.

b. Bagi Pengajar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru bagi guru dalam memberikan layanan program pengembangan, sehingga siswa bisa aktif mengikuti pembelajaran dengan baik

c. Bagi Kepala Sekolah.

Dengan adanya hasil penelitian ini bisa memberi pengetahuan baru tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Sehingga mutu pendidikan di madrasah akan lebih berkembang

d. Bagi Pengawas

Dari hasil penelitian ini semoga bisa memberi pengetahuan baru bagi pengawas. Karena, dalam penelitian ini memberikan dampak yang baik terhadap kepala madrasah dalam mengelola guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya. Kepala madrasah tidak hanya menjadi atasan stakeholder saja. Akan tetapi kepala madrasah berhak memberi kualitas terhadap suatu lembaga.

e. Bagi Wali Murid

Dari hasil penelitian ini bukan hanya siswa dan guru saja yang bisa merasakan dampaknya. Orang tua pun nantinya juga bisa merasakannya. Karena, dengan adanya guru yang profesional tersebut anak menjadi baik dalam hal prestasi maupun baik dalam hal kehidupan sehari-hari

f. Bagi Sekolah

Dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk lebih mengembangkan perhatian pada pengajar agar bisa lebih meningkatkan kompetensi profesionalnya. Dan

dengan adanya penelitian ini bisa menjadikan siswa lebih aktif dan berprestasi.

g. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian, sehingga dapat menambah pengetahuan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Strategis

a. Pengertian Manajemen Strategis

Manajemen strategis merupakan satu kalimat yang berasal dari dua kosa kata “manajemen” dan “strategi” yang masing-masing memiliki pengertian tersendiri, yang setelah digabungkan menjadi satu kalimat (terminologi) memiliki pengertian tersendiri pula. Oleh karena itu, perlu terlebih dahulu dibahas pengertian “manajemen” dan “strategi”. Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Dalam konteks ini, manajemen adalah suatu kegiatan, sementara pelaksanaannya disebut managing pengelolaan, sedangkan pelaksanaannya disebut manajer atau pengelola. Sedangkan strategi adalah rencana tentang apa yang ingin dicapai atau hendak menjadi apa suatu organisasi di masa depan dan bagaimana cara mencapai keadaan yang diinginkan tersebut.¹

Menurut Sofyan manajemen strategi adalah suatu proses dari pengambilan keputusan untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan seefektif mungkin dalam kondisi lingkungan perusahaan yang selalu berubah-ubah.²

¹ Nazarudin, *Manajemen Strategik* (Palembang: CV. Amanah, 2020), cet. 3, 3

² Yaya Ruyatnasih dkk, *Pengantar Manajemen Teori Fungsi dan Kasus*, (Yogyakarta; CV. Absolute Media: 2018), hlm.5-6

Manajemen Strategi terdiri dari tiga proses yaitu;

- 1) Perencanaan strategi, yang meliputi pengembangan visi misi dan tujuan jangka panjang.
- 2) Implementasi strategi meliputi penentuan sasaran-sasaran oprasional, kebijakan organisasi, memotivasi anggota dan mengalokasikan sumber-sumber daya agar strategi yang telah ditetapkan dapat diimplementasikan.
- 3) Evaluasi atau kontrol strategi, mencakup usaha-usaha untuk memonitor seluruh hasil-hasil dari pembuatan dan penerapan strategi, termasuk mengukur kinerja SDM dalam organisasi serta mengambil langkah-langkah perbaikan jika diperlukan.

Sementara itu ada beberapa karakteristik dari manajemen strategi diantaranya ialah:

- 1) Manajemen strategis bersifat jangka panjang
- 2) Manajemen strategis bersifat dinamik
- 3) Manajemen strategis merupakan suatu yang berpadu oleh manajemen oprasional
- 4) Manajemen strategis perlu dimotori oleh unsur-unsur pada manajer tingkat pusat
- 5) Manajemen strategis berorientasi dan mendekati untuk masa depan
- 6) Manajemen strategis senantiasa harus didorong dan didukung dalam pelaksanaannya oleh semua sumber daya ekonomi yang tersedia.³

Dalam hal ini manajemen strategis adalah serangkaian daripada keputusan manajerial dan kegiatan-kegiatan yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Kegiatan tersebut terdiri

³ Yaya Ruyatnasih dkk, Pengantar mnajemen teori fungsi dam kasus (Yogyakarta:CV Absolutte media:2018), hlm5-6

dari perencanaan strategis, pelaksanaan atau implementasi dan evaluasi.⁴ Manajemen strategis dapat didefinisikan sebagai ilmu tentang perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi keputusan-keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Sebagaimana tersirat dalam definisi tersebut, manajemen strategis terfokus pada upaya memadukan manajemen, pemasaran, keuangan (*akuntansi*), produksi (*operasi*), penelitian dan pengembangan, serta sistem informasi komputer untuk mencapai keberhasilan organisasi.⁵

Manajemen strategis merupakan hal sangat vital dalam mengelola lembaga untuk mencapai keberhasilan tujuan lembaga. Tindakan strategis adalah prasyarat untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan bagi daya saing strategis dan laba di atas rata-rata.⁶ Manajemen strategi adalah apa yang manajer lakukan untuk mengembangkan strategi organisasi. Ini adalah tugas penting yang melibatkan semua fungsi manajemen dasar perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian.⁷ Strategi selalu memberikan keuntungan sehingga jika proses perencanaan yang dilakukan oleh organisasi gagal untuk mencapai keuntungan bagi organisasi maka proses perencanaan tersebut tidak dapat disebut perencanaan strategi.

Dapat diambil pengertian bahwa manajemen strategi adalah proses strategi yang dirancang oleh manajemen untuk merencanakan strategi, melaksanakan strategi tersebut, dan evaluasi. Kegiatan tersebut untuk menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, dan dapat mencapai tujuannya.⁸ Di era modern ini peran madrasah sangatlah penting, madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam harus bisa menata

⁴ Nazarudin, *Manajemen Strategik*, 4.

⁵ Anam Miftakhul Huda, *Pengantar Manajemen Strategik* (Bali: Jayapangus Press, 2018), 1.

⁶ Nazarudin, *Manajemen Strategik* (Palembang: CV. Amanah, 2020), cet. 3, 5.

⁷ Huda, 2.

⁸ Huda, 2.

manajemennya agar bisa profesional mengikuti perkembangan zaman. Sehingga bisa mendapatkan kesuksesan dalam pendidikan di era modern ini.⁹

Dalam menentukan arah sekolah atau madrasah, strategi kepala sekolah memegang peranan penting. Kepala sekolah atau madrasah bertanggung jawab atas berbagai persoalan dan kesulitan yang dihadapi sekolah. Penanggung jawab sekolah atau madrasah harus menjadi orang yang profesional. Dunia pendidikan saat ini dirundung sejumlah masalah, antara lain keterbatasan sumber daya keuangan, sarana dan prasarana yang kurang memadai, masih banyaknya staf yang kurang berkompeten, banyaknya guru yang kurang profesional, kurangnya manajemen kelas, dan kurangnya pemanfaatan teknologi yang ada.¹⁰

b. Pentingnya Manajemen Strategis bagi Kepala Madrasah

Manajemen strategi dimaksudkan untuk menjadi panduan bagaimana suatu strategi harus diterapkan dan bagaimana membuat keputusan dibuat di antara banyak pilihan atau masukan yang memungkinkan. Metodologinya tergantung pada cara atau misi yang telah ditetapkan untuk menuju visi atau citra perubahan yang ideal. Tanpa adanya visi dan misi yang baik, manajemen tidak akan memiliki persyaratan yang harus dipenuhi, tidak ada rencana yang harus diikuti, tidak ada rencana untuk menjalankan program, dan tidak ada anggaran yang harus diikuti. Apa yang ada adalah tindakan impulsif, terencana yang hanya merupakan tanggapan terhadap berbagai perkembangan yang telah terjadi. Secara alami, hasil akhirnya lebih banyak kegagalan daripada kesuksesan.¹¹

⁹ Umar Sidiq, *Buku Manajemen Madrasah* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2018), cet. 1, 4.

¹⁰ Akhmad Fauzi, "Manajemen Strategi Kepala Madrasah dalam Menciptakan Budaya Religius (Studi Kasus di MTs Tahfizh Alam Qur'an Desa Winong, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo)", *Journal of Islamic Education & Management*, Pascasarjana IAIN Ponorogo. Volume 1 Nomor 2 (2021): 215.

¹¹ Umar Sidiq, "Urgensi Manajemen Strategik dalam Lembaga Pendidikan", *Edukasi*, STAIN Ponorogo. Volume 3 Nomor 1 (2015): 797.

Menjadi seorang manajer harus memiliki cara berfikir kreatif dan strategis sebagai bahan acuan kerja untuk bisa mengatasi setiap masalah-masalah yang ada di dalam lembaga, apalagi masalah yang berkaitan dengan adanya persaingan antar lembaga maupun antar kemajuan pembelajaran. Hasil yang lebih menguntungkan dapat dicapai dengan menyelesaikan masalah melalui pembuatan dan pertimbangan alternatif tambahan yang berasal dari analisis yang lebih mendalam.¹²

Organisasi pendidikan di bawah arahan kepala sekolah, juga dikenal sebagai "kepemimpinan kepala sekolah". Kepala sekolah secara resmi diangkat dan didirikan dalam kapasitasnya juga. Dengan demikian, kepala sekolah harus mampu mengelola kegiatan, proses pembelajaran, staf, siswa, infrastruktur, keuangan, dan hubungan kelembagaan dengan pendidikan orang lain.¹³

Konsep strategi diungkapkan oleh Richard Vancil (dari Harvard University) yaitu sebagai berikut: yang dimaksud dengan strategi adalah sebuah organisasi atau sub unit sebuah organisasi yang ada, yaitu merupakan sebuah konsep yang sudah menjadi persetujuan dan kemudian dilaksanakan oleh pimpinan tertinggi dalam organisasi atau lembaga pendidikan, strategi yang dimaksud adalah berupa :¹⁴

- a. Sasaran-sasaran jangka panjang atau tujuan-tujuan organisasi tersebut.
- b. Kendala-kendala luas dan kebijakan-kebijakan yang atau ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin, atau yang diterimanya dari pihak atasannya, yang membatasi skope aktivitas-aktivitas organisasi yang bersangkutan.

¹² Umar Sidiq, "Urgensi Manajemen Strategik dalam Lembaga Pendidikan", 798.

¹³ Ainul Nurhayati Istiqomah, "Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Sekolah terhadap Sekolah Efektif di SMP Negeri Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2021/2022", *Tesis*, Ponorogo: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (2022): 19.

¹⁴ Nazarudin, *Manajemen Strategik* (Palembang: CV. Amanah, 2020), cet. 3,6.

- c. Kelompok-kelompok rencana dan tujuan-tujuan jangka pendek yang telah diterapkan dengan ekspektasi akan diberikannya sumbangsih mereka dalam hal mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut.

Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi lembaga pendidikan. Posisi kepala sekolah sangat penting. Made Pidarta mengatakan, keberhasilan sekolah dalam melakukan perubahan tergantung kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki kewenangan penuh dalam mengelola sekolah, termasuk mengelola dan mengembangkan profesionalisme guru. Ia juga dikenal sebagai *key person* (penanggung jawab utama atau faktor kunci) dalam menggerakkan potensi sekolah.¹⁵

Dalam melakukan manajemen di madrasah untuk bisa menciptakan kepemimpinan yang baik, menjadi kepala madrasah harus memiliki kompetensi pengelolaan sumber daya yang ada di dalam madrasah. Selanjutnya, ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh kepala madrasah agar bisa menjadi kepala madrasah yang baik/ berkompeten: *Pertama*. Seorang kepala madrasah harus memiliki pengetahuan yang luas untuk program-program masa depan, *Kedua*. Menjadi kepala madrasah harus bisa memiliki kemampuan manajemen dan pengaturan menyamakan sumber daya yang ada untuk bisa memenuhi kebutuhan madrasah, *Ketiga*. Menjadi kepala madrasah harus memiliki sikap pengambilan keputusan dengan baik (cepat, tepat, cekat, dan akurat), *Keempat*. Menjadi kepala madrasah harus bisa membuat putaran pada sumber daya yang ada untuk melakukan hal-hal penting dalam pencapaian sekolah/madrasah, *Kelima*. Menjadi kepala madrasah harus memiliki jiwa toleransi terhadap perbedaan yang ada di madrasah,

¹⁵ Rika Ariyani, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru", *Jurnal Al-Afkar*, Bangko: STAI MSQ Bangko. Volume 5 Nomor 1 (2017): 108.

akan tetapi sama sekali tidak toleran dengan orang-orang yang meremehkan kualitas, prestasi, standar, dan nilai-nilai, *Keenam*. Menjadi kepala madrasah harus memiliki kemampuan dan harus bijak dalam tindakan kepada orang-orang yang memiliki jiwa ketidakpedulian, kecurigaan, tidak membuat keputusan, mediokrasi, imitasi, arogansi, pemborosan, kaku, dan bermuka dua dalam bersikap dan bertindak.¹⁶

Menjadi kepala madrasah tidak hanya menjadi seorang pemimpin saja, akan tetapi menjadi kepala madrasah harus bisa merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapainya yang termuat dalam kurikulum madrasah. Di sini kepala madrasah dalam merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai, seorang kepala madrasah bisa memulainya dengan evaluasi dan melihat hasil kinerja sebelumnya. Salah satu tanda kepala madrasah yang baik adalah seorang kepala madrasah dalam kepemimpinannya yaitu dengan memerhatikan hasil kinerja terdahulu dan refleksi. Kepala madrasah juga melakukan analisis terhadap tantangan yang ada, peluang, kekuatan dan kelemahan yang dihadapi, dan kepala madrasah juga melakukan pencarian data yang diperlukan.¹⁷

Selanjutnya, menjadi kepala madrasah wajib mempunyai strategi-strategi yang tepat agar bisa menciptakan suasana madrasah yang terkendali dan aman, kepala madrasah juga memberikan motivasi maupun masukan kepada semua guru dan tendik yang ada untuk menciptakan variasi dalam pelaksanaan pendidikan. Menjadi kepala madrasah tidak hanya sebagai atasan suatu lembaga saja. Akan tetapi, menjadi kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam menciptakan strategi-strategi yang baik supaya bisa tau mana yang harus dikembangkan dan mana yang harus dilakukan evaluasi untuk

¹⁶Murni Yanto, "Manajemen Sekolah dalam Pengelolaan Kegiatan Guru Bahasa Indonesia di Sekolah Dasar", *ESTETIK : Jurnal Bahasa Indonesia*, Institut Agama Islam Negeri Curup. Volume 3 Nomor 1 (2020): 17.

¹⁷Yanto, 23

mewujudkan pendidikan yang diharapkan yang akan datang. Dengan ini keberhasilan maupun kemunduran akan tergantung bagaimana kepemimpinan seorang kepala madrasah. Maka dari itu, agar bisa mewujudkan peningkatan kompetensi profesional guru yang ada di madrasah maka sebisa mungkin untuk memberikan semua keahlian/keahlian yang dimiliki di dalam suatu lembaga agar bisa meraih tujuan pendidikan. Tidak hanya itu saja, dengan adanya pembelajaran yang bermutu sehingga bisa menciptakan kemanfaatan di masa depan bagi guru dan siswa .¹⁸

c. Tahapan manajemen strategis

Manajemen strategis terdiri atas tiga proses, yaitu:¹⁹

- 1) Perencanaan strategi, yang meliputi pengembangan visi misi dan tujuan jangka panjang, pengidentifikasian peluang dan ancaman dari luar serta kekuatan dan kelemahan perusahaan, pengembangan alternatif-alternatif strategi dan penentuan strategi yang sesuai untuk diadopsi. Pada tahap ini mencakup kegiatan mengembangkan visi dan misi organisasi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal organisasi, menetapkan tujuan jangka panjang organisasi, membuat sejumlah strategi alternatif untuk organisasi, dan memilih strategi tertentu untuk digunakan.
- 2) Penerapan strategi, meliputi memotivasi karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber daya agar strategi yang telah ditetapkan dapat diimplementasikan. Tahap ini mengharuskan membuat kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga perumusan strategis dapat dilaksanakan.

¹⁸ Achadi Budi Santosa, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru", *Perspektif Pendidikan dan Keguruan*, Ahmad Dahlan University, Indonesia. Volume 13 Nomor 1 (2022): 212

¹⁹ Zuriani Ritonga, *Buku Ajar Manajemen Strategi Teori dan Aplikasi* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), cet. 1, 7

Pelaksanaan strategis mencakup pengembangan budaya yang mendukung strategi, penciptaan struktur organisasi yang efektif, pengarahannya kembali usaha-usaha pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi, serta menghubungkan kompensasi untuk karyawan dengan kinerja organisasi.

- 3) Evaluasi/ kontrol strategi, tahapan ini menjelaskan bagaimana usaha kepala madrasah atau seorang pimpinan melakukan monitoring dari hasil penerapan-penerapan strategi yang sudah dilakukan sebelumnya, seperti misal melihat sejauh mana pelaksanaan dan perkembangan kinerja seseorang dan selanjutnya melakukan perbaikan-perbaikan apabila diperlukan. Tahap ini merupakan tahapan yang terakhir dari manajemen strategis, ada tiga tahapan inti yang harus dilakukan dalam melakukan evaluasi strategi manajemen adalah melakukannya pengkajian ulang faktor internal dan eksternal yang menjadi dasar dalam penerapan perumusan strategi yang dilaksanakan pada saat ini, melakukan pengukuran kinerja atau melakukan penilaian kinerja, dan selanjutnya membuat kebijakan- kebijakan yang korektif.

Dalam penerapan evaluasi strategi ini sangat dibutuhkan dalam sebuah kajian manajemen, karena yang yang sudah diraih pada saat ini bukan menjadi sebuah jaminan keberhasilan yang akan datang.

Usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah menjadi penentu keberhasilan dalam suatu lembaga pendidikan. Seperti usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam pengelolaan tenaga pendidikan yang ada di madrasah. Menjadi kepala madrasah merupakan peran yang sangat penting di lingkup pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru maupun tendik. Disini seorang kepala madrasah berperan penting bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan,

melakukan administrasian madrasah, melakukan pembinaan kepada guru maupun tenaga pendidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana yang ada di madrasah.²⁰

Salah satu usaha kepala madrasah yang baik dalam menciptakan peningkatan kinerja guru yaitu dengan cara melakukan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru. Supervisi merupakan usaha kepala madrasah dalam melakukan penilaian kepada guru untuk melihat perkembangannya, maka usah kepala madrasah dalam melakukan supervisi ini mempunyai fungsi memimpin yang dilakukan oleh kepala madrasah yang diarahkan kepada pendidik dan tenaga tata usaha untuk menilai dan melihat bagaimana perkembangan yang ada.²¹ Peran guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya alangkah baiknya di atur secara maksimal, disini guru merupakan sumber dari pembelajaran dan guru sebagai orang yang bisa menyampaikan pendidikan kepada siswa/ peserta didik, maka dari itu guru yang memiliki kompetensi profesional dalam pembelajaran akan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu pendidikan.²²

Agar pencapaian pendidikan yang baik dan diharapkan, maka seorang guru harus bisa memiliki kompetensi profesional dalam diri dan dalam melakukan pembelajaran di kelas. pencapaian pendidikan yang diharapkan tersebut bisa dilihat dari kesuksesan guru dalam profesinya

²⁰ Adiyono, "Upaya Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Hubbul Wathan NW Tahun Ajaran 2020/2021", *Jurnal Revolusi Indonesia*, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Ibnu Rusyd. Volume 3 Nomor 1 (2021): 105.

²¹ Adiyono, "Upaya Kepala Sekolah", 106.

²² Bela Vita Rismawati, "Strategi Madrasah Ibtidaiyah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Kelas di Era Revolusi Industri 4.0," *Elementaris : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar Islam*, STAI Al-Azhar Menganti Gresik. Volume 3 Nomor 1 (2021): 61.

dan juga ditentukan dari bagaimana kemampuan guru dalam pembelajaran di kelas.²³

d. Dampak Positif Manajemen Strategi Kepala Madrasah

Dalam menerapkan manajemen strategik ada beberapa manfaat yang diperoleh oleh organisasi maupun lembaga pendidikan, yaitu antara lain:²⁴

- 1) Memberikan tujuan untuk jangka panjang
- 2) Membantu pendidikan dalam menyesuaikan diri dengan keadaan baru.
- 3) Membuat organisasi lebih menarik.
- 4) Menentukan keunggulan kompetitif organisasi dalam lingkungan yang semakin berisiko.
- 5) Kegiatan pembuatan strategi meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menghindari masalah di masa depan.
- 6) Karyawan akan lebih termotivasi selama fase implementasi jika mereka terlibat dalam perumusan strategi.
- 7) Latihan *covering* akan dikurangi.
- 8) Keengganan karyawan lama untuk berubah dapat dikurangi.

Menjadi kepala madrasah tidak hanya sebagai pimpinan tertinggi di lembaga pendidikan, kepala madrasah juga berperan penting dalam melakukan peningkatan kompetensi profesional guru. Yaitu dengan cara melakukan dorongan kepada guru agar selalu meningkatkan kompetensi profesionalnya dan memberikan motivasi-motivasi kepada guru agar selalu berkembang. Hal ini dilakukan secara rutin satu bulan sekali secara personal, kepala sekolah juga memberi motivasi dan memberi solusi bila ada permasalahan kapan saja kepala sekolah selalu menerima apabila guru ingin berkonsultasi dengan kepala sekolah. Selain secara

²³ Cut Fitriani, et., al., "Kompetensi Profesional Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di MTs Muhammadiyah Banda Aceh," *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 5 Nomor 2 (2017): 90.

²⁴ Umar Sidiq, "Urgensi Manajemen Strategik dalam Lembaga Pendidikan", *Edukasi, STAIN Ponorogo*. Volume 3 Nomor 1 (2015): 798.

personal, kepala sekolah juga memberikan motivasi secara bersamaan dalam rapat evaluasi guru. Tak hanya itu peran kepala sekolah yaitu sebagai motivator untuk mengembangkan profesionalisme guru.²⁵

Dalam hal ini kepala madrasah sangatlah memberi pengaruh yang baik kepada guru dengan adanya pemberian motivasi kepada guru maupun meningkatkan pengembangan kualitas kepada guru bisa menjadikan seorang guru menjadi lebih profesional. Guru yang profesional akan menjadikan terlaksananya pembelajaran yang diharapkan. Tidak hanya itu guru yang berkualitas memberikan dampak yang sangat bagus kepada siswa dalam hal memperoleh prestasinya.

2. Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi adalah gambaran kemampuan apa saja yang harus dilakukan pada pekerjaannya. Secara umum kompetensi bisa dikatakan sebagai seperangkat kemampuan dan keahlian yang harus dimiliki guru agar bisa menjadikannya seorang pendidik yang profesional. Kompetensi berasal dari kompeten yang berarti kekuasaan untuk memutuskan sesuatu dan kemampuan untuk menguasai sesuatu baik secara abstrak maupun kongkrit. Menurut Sahertian kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan penelitian serta latihan. Diharapkan dengan adanya kompetensi guru ini dapat mengembangkan profesinya

²⁵ Achadi Budi Santosa, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru", *Perspektif Pendidikan dan Keguruan*, Ahmad Dahlan University, Indonesia. Volume 13 Nomor 1 (2022) : 212.

sebagai pendidik yang berkualitas serta dapat mengatasi berbagai kesulitan dalam melaksanakan kewajibannya.²⁶

Kompetensi ini merupakan sikap yang dimiliki oleh seseorang seperti pengetahuan, keterampilan, nilai, dan kemampuan individu dalam melakukan tindakan maupun pemikiran. Kompetensi guru ini merupakan salah satu hal yang wajib dimiliki seorang pendidik di tingkatan pendidikan usia dini sampai di tingkatan jenjang menengah, selanjutnya kompetensi itu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Seorang guru dikatakan sebagai guru profesional jika memiliki sertifikat pendidikan yang diperoleh melalui pendidikan profesi.²⁷

Guru yang memiliki kompetensi profesional harus bisa mengetahui dan mendalami siswanya terlebih dahulu. Dan kemudian guru harus bisa memberikan materi dan metode yang baik agar bisa dipahami oleh siswa/peserta didik. Dengan adanya penggunaan metode dan strategi yang baik oleh guru akan menciptakan keberhasilan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran di dalam kelas. Kemudian apabila guru salah dalam menerapkan strategi maupun metode pembelajaran yang disampaikan akan menjadikan kebingungan kepada siswa dalam menerima materi yang diberikan. Selanjutnya, peran kepala madrasah sangatlah penting dalam meningkatkan pengetahuan guru dalam pemberian metode, strategi, dan materi yang akan disampaikan oleh guru kepada siswa. Adapun cara kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru yaitu dengan cara

²⁶ Sessi Rewetty Rivilla, *Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kalimantan Selatan* (Banjarmasin: Antasari Press, 2018) cet. 1, 5.

²⁷ Sessi Rewetty Rivilla, *Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kalimantan Selatan* (Banjarmasin: Antasari Press, 2018) cet. 1, 5.

memberikan pelatihan-pelatihan dan selalu mengikutsertakan guru untuk selalu ikut workshop yang berkaitan dengan materi pembelajaran.²⁸

Profesionalisme adalah suatu keadaan di mana guru memiliki kebebasan penuh untuk mengembangkan pembelajaran ke arah yang lebih tinggi, dengan rasa tanggung jawab, dan atas kemauan sendiri untuk terus berkembang sebagai pendidik. Tingkat kompetensi yang dimiliki guru sangat penting untuk keberhasilan mereka dalam belajar mengajar. Kinerja guru tidak dapat maksimal jika tidak menyeimbangkan semangat dan motivasinya dengan penguasaan kompetensi profesional yang diperlukan.²⁹ Guru sangatlah berpengaruh dalam kelangsungan pembelajaran maupun kehidupan di masyarakat. Dengan kesuksesan guru dalam mendampingi siswa di dalam kelas akan menjadikan siswa mempunyai pengalaman yang cukup untuk nantinya menerapkan di lingkungan masyarakat nantinya.

Akibatnya, profesionalitas guru madrasah berbeda dengan guru umum yang memiliki empat kompetensi sedangkan guru madrasah memiliki lima kompetensi. Guru madrasah dan guru umum berbagi empat kompetensi: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Namun guru madrasah menambahkan kompetensi kepemimpinan, sedangkan guru umum tidak memiliki jenis kompetensi ini. Oleh karena itu, kompetensi profesional menjadi ukuran profesionalisme guru madrasah dalam penelitian ini.³⁰

²⁸ Achadi Budi Santosa, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru", *Perspektif Pendidikan dan Keguruan*, Ahmad Dahlan University, Indonesia. Volume 13 Nomor 1 (2022): 215.

²⁹ Syahraini Tambak, "Pengembangan Profesionalisme Guru Madrasah dengan Penguatan Konsep Khalifah", *Hayula: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia. Volume 4 Nomor 1 (2020): 49.

³⁰ Syahraini Tambak, "Pengembangan Profesionalisme Guru", 50.

b. Komponen Kompetensi Profesional Guru

Hal-hal yang perlu dikuasai oleh guru yang memiliki kompetensi profesional adalah:³¹

- 1) Disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan ajar.
- 2) Bahan ajar yang diajarkan.
- 3) Pengetahuan tentang karakteristik siswa.
- 4) Pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar.
- 5) Penguasaan tentang prinsip-prinsip teknologi pembelajaran.
- 6) Pengetahuan terhadap penilaian, dan mampu merencanakan, memimpin, guna kelancaran proses pendidikan.
- 7) Menguasai materi, konsep, struktur, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 8) Menguasai standar kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- 9) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- 10) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 11) Memanfaatkan teknologi informasi.
- 12) Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan layanan pendidikan.

³¹ Sessi Rewetty Rivilla, *Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kalimantan Selatan* (Banjarmasin: Antasari Press, 2018) cet. 1, 6.

Guru profesional ini berarti juga bahwa kemampuan guru dalam menguasai materi secara luas dan mendalam serta dapat membimbing peserta didik untuk menguasai materi secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.

Sebagai pendidik profesional, seorang guru harus memiliki keterampilan sebagai berikut: menguasai materi pelajaran dalam arti menguasai bidang studi, melaksanakan dan memimpin atau mengolah belajar mengajar, merencanakan dan melaksanakan program belajar mengajar.³²

Kemudian, adapun program-program profesionalisme guru meliputi; yang *pertama* seperti pola rekrutmen yang berstandar dan kolektif. *Kedua* pelatihan yang terpadu, berjenjang dan kesinambungan (*long life education*). *Ketiga* penyetaraan pendidikan dan membuat standarisasi minimum pendidikan. *Keempat* pengembangan diri dan motivasi riset. *Kelima* pengayaan kreativitas untuk menjadi guru karya (guru yang menjadi bisa)³³

Dalam menjalankan tugasnya menjadi seorang guru, guru mengetahui dan menjalankan prinsip kompetensi profesional, yaitu: ³⁴

- a. Memiliki keterampilan, minat, panggilan, dan optimisme.
- b. Berkomitmen untuk meningkatkan standar pendidikan, membina keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.

³² Aenun Rahmawati, *Menjadi Guru Profesional dengan Menciptakan Bahan Ajar yang Kreatif dan mengevaluasi pembelajaran 2022*,8

³³ Aep Saepul Anwar, "Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru melalui Kinerja Guru pada Satuan Pendidikan MTs Negeri 1 Serang," *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, Banten: Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Volume 2 Nomor 1 (2020): 154.

³⁴ Aenun Rahmawati, *Menjadi Guru Profesional dengan Menciptakan Menciptakan Bahan Ajar yang Kreatif dan mengevaluasi pembelajaran 2022*,15

- c. Memiliki kredensial pendidikan yang sesuai untuk materi pelajaran penugasan.
- d. Memiliki kemampuan dasar sesuai dengan bidang pekerjaannya.
- e. Bertanggung jawab untuk melaksanakan tanggung jawab profesional.
- f. Menerima gaji yang didasarkan pada seberapa baik Anda melakukan pekerjaan Anda.
- g. Memanfaatkan pembelajaran seumur hidup untuk mendapatkan kesempatan untuk menumbuhkan profesionalisme dari waktu ke waktu.
- h. Dilindungi oleh hukum ketika menjalankan tanggung jawab profesionalnya.
- i. Menjadi anggota organisasi profesi dengan kewenangan menetapkan aturan-aturan profesionalisme guru.

c. Indikator Kompetensi Profesional Guru

Jika seorang guru dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa dirinya memang layak menjadi panutan atau panutan bagi masyarakat disekitarnya, maka ia akan memiliki citra yang positif di masyarakat. Ada atau tidaknya yang harus diteladani, masyarakat terutama akan mengamati sikap dan tindakan guru sehari-hari. Masyarakat selalu mempertimbangkan segala perilaku guru, namun sikap guru terhadap profesinya harus diperhatikan.³⁵

Berikut adalah guru bisa dikatakan profesional antara lain: menjadi seorang guru harus bisa memahami visi dan misi yang ada dalam pendidikan, memiliki kemampuan dalam menyampaikan materi pembelajaran yang disampaikan kepada peserta didik, menjadi guru harus bisa memahami

³⁵ Aep Saepul Anwar, "Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru melalui Kinerja Guru pada Satuan Pendidikan MTs Negeri 1 Serang," *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, Banten: Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Volume 2 Nomor 1 (2020): 153.

perkembangan anak maupun perkembangan psikologi anak, seorang guru bisa melakukan pengorganisasian, bisa memecahkan masalah dengan cara yang kreatif, dan memiliki kreatifitas dalam mendidik adalah semua kualifikasi yang diperlukan.³⁶

Suatu kinerja perlu dievaluasi untuk memastikan tingkat keberhasilan atau kegagalannya. Untuk memastikan bahwa hasil pengukuran juga tepat dan benar, evaluasi kinerja memerlukan metode yang sesuai. Tentunya diperlukan indikator untuk melakukan evaluasi. Penggunaan indikator-indikator kinerja ini sangat penting untuk melihat apakah seorang guru sesuai dengan prinsip efektivitas dan efisiensi yang ada dalam madrasah.³⁷

Adapun indikator guru bisa dikatakan profesional jika seorang guru memiliki kemampuan dalam menguasai persiapan dalam pembelajaran, bisa melakukan pengelolaan pembelajaran, bisa melakukan pengelolaan kelas, bisa menggunakan media pembelajaran dan bisa mencari sumber- sumber belajar yang relevan digunakan, dapat mengetahui dasar-dasar pendidikan atau dapat mengetahui tujuan pendidikan, bisa melakukan interaksi-interaksi kepada sesama guru dan kepada siswa, bisa melakukan penilaian terhadap siswa untuk bisa mengetahui tingkat belajar siswa, dapat melakukan penyampaian pembelajaran yang baik, bisa melakukan memberikan evaluasi-evaluasi kepada siswa agar bisa memberikan pencapaian pembelajaran yang diharapkan, bisa melakukan kerja sama kepada guru BK/ guru pembimbing, bisa melakukan administrasi dengan menyiapkan program semester, program tahunan, dan juga menyiapkan silabus, dan selalu meningkatkan kompetensinya dengan cara melakukan kegiatan PTK atau Penilaian Tindakan Kelas dengan cara pengamatan dan pencatatan. Dan sebagai guru yang profesional guru harus bisa mewujudkan visi, misi yang ada di madrasah. Akan

³⁶ Anwar, 153

³⁷ Choirun Nisa' Fitriani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun", *Tesis*, Ponorogo: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (2020): 25.

tetapi, juga tidak melupakan tujuan-tujuan dari pendidikan nasional.³⁸

B. Kajian Hasil Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu diperlukan untuk melengkapi data dan pengetahuan yang berkaitan dengan implementasi manajemen berbasis madrasah dalam peningkatan kompetensi guru. Adapun beberapa referensi yang digunakan oleh penulis sebagai bahan kajian pustaka adalah sebagai berikut :

1. Tesis karya Rokhidin dengan judul ” menyelesaikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijogo tahun 2017 tahun 2017. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pola implementasi manajemen peningkatan mutu madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MAN Purwokerto 1 telah menerapkan manajemen peningkatan mutu berbasis madrasah dengan baik. Program peningkatan mutu telah dirancang sejak awal tahun dan dilaksanakan sesuai jadwal.³⁹
2. Dalam Jurnal Manajemen Pendidikan karya ahlu dkk, yang berjudul “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di SMA Neg. 2 Bone” dalam jurnal tersebut terdapat beberapa hal yang sama dan beberapa pembahasan yang berbebeda, yakni:

³⁸Anita Oktavia, et, al., “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan”, *Jurnal Mubtadiin*, Lampung: IAI An Nur Lampung. Volume 7 Nomor 2 (2021): 23.

³⁹Rokhidin, “Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah (MPMBS) di Madrasah Aliyah Negeri Purwokerto 1,” (Tesis,, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), hal. x.

Persamaan:

- a. Sama-sama membahas strategi kepala sekolah/madrasah untuk meningkatkan kualitas guru.
- b. Fokus pada pengembangan kompetensi pendidik.
- c. Menggunakan pendekatan manajemen strategis.

Perbedaan:

- a. **Objek:** Artikel membahas SMA Negeri 2 Bone, tesis membahas MI Khr Ilyas Tanjong Rejo.
 - b. **Fokus:** Artikel pada kompetensi pedagogik guru, tesis pada profesionalitas pendidik secara umum.
 - c. **Lingkup:** Artikel spesifik pada satu aspek (pedagogik), tesis mencakup beberapa aspek profesionalitas.
 - d. **Konteks:** Artikel di sekolah umum, tesis di madrasah berbasis agama.⁴⁰
3. Tesis karya Ashari dengan judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri 6 Banyuwangi” lebih berfokus pada bagaimana cara kepala sekolah dalam membangun lingkungan sekolah serta lingkungan pendidik yang baik agar menciptakan sebuah kerukunan dan meningkatkan profesionalitas pendidik dalam menjalankan tugas.⁴¹
 4. Dalam Jurnal Pendidikan Agama Islam karya Andika dengan judul “STRATEGI MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK” dalam

⁴⁰Ahlun, A., Arismunandar, & Wahira. (2020). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Di SMA Negeri 2 Bone. *Kelola : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2).

⁴¹Ashari, H. (2019). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri 6 Banyuwangi. *MOMENTUM : Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 8(2), 131–151. <https://doi.org/10.29062/mmt.v8i2.33>

jurnal tersebut terdapat beberapa hal yang sama dan beberapa pembahasan yang berbebeda, yakni:

Persamaan:

- a. Sama-sama membahas strategi kepala sekolah/madrasah untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
- b. Menggunakan pendekatan manajemen strategis.

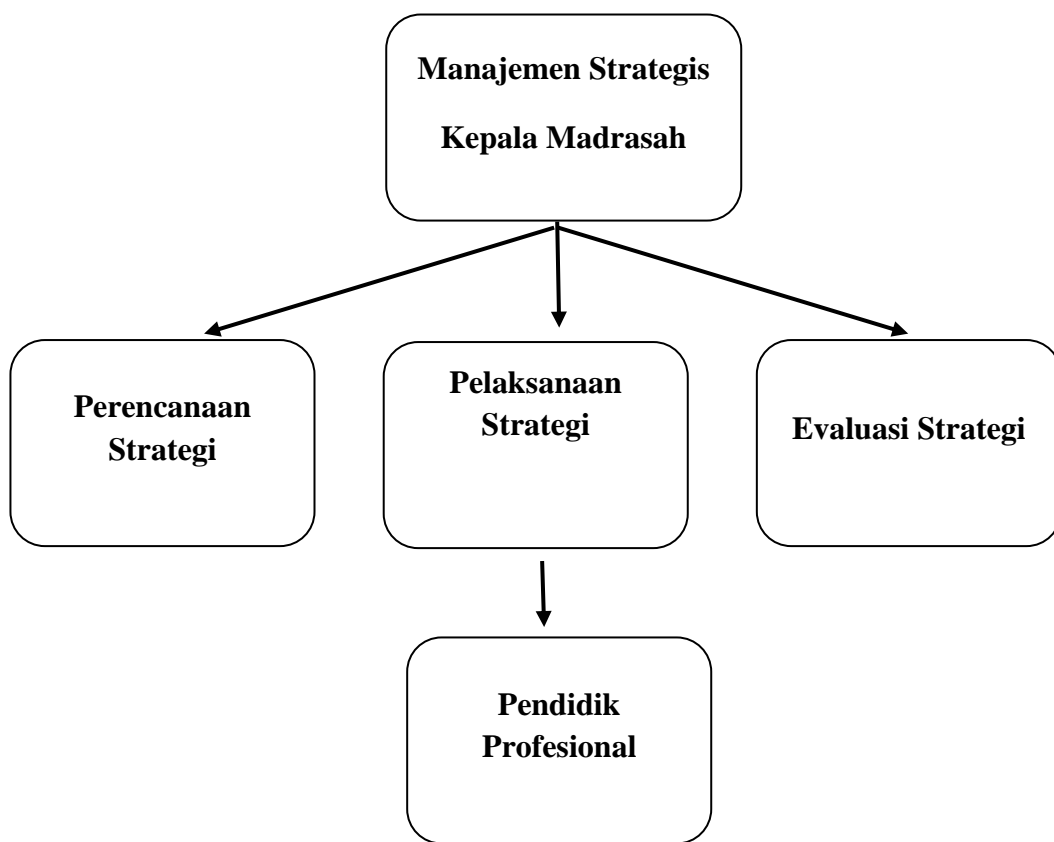
Perbedaan:

- a. **Fokus:** Jurnal pada prestasi belajar siswa, tesis pada profesionalitas pendidik.
- b. **Objek:** Jurnal membahas sekolah umum, tesis fokus pada madrasah MI Khr Ilyas Tanjong Rejo.
- c. **Tujuan:** Jurnal meningkatkan hasil belajar siswa, tesis meningkatkan kualitas guru secara menyeluruh.
- d. **Lingkup:** Jurnal fokus pada siswa, tesis pada pengembangan guru.⁴²

⁴² Andika Aprilianto, Akhmad Sirojuddin, A. A. (2022). Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik. *FATAWA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 107–130. <https://doi.org/10.37812/fatawa.v2i1.392>

C. Kerangka Berpikir

Supaya lebih mudah memahami alur dalam penelitian ini, peneliti membuat sebuah kerangka berpikir sebagai mana yang tertera pada gambar bagan di bawah ini :



Gambar 2.1

Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kajian teoritik di atas, maka kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:

Perencanaan strategis adalah langkah awal dalam proses manajemen strategis yang bertujuan untuk merencanakan tujuan jangka panjang serta menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Berdasarkan hasil

penelitian, lembaga pendidikan yang memiliki visi dan misi yang jelas cenderung memiliki arah yang lebih terarah dalam pengembangan kurikulum dan metode pembelajaran. Selain itu, perencanaan strategis juga mencakup analisis mendalam terhadap lingkungan eksternal dan internal lembaga pendidikan, yang memungkinkan pihak sekolah untuk mengantisipasi perubahan kebijakan, pendidikan atau tren teknologi yang mempengaruhi proses pembelajaran.

langkah selanjutnya adalah mengimplementasikan strategi tersebut dalam operasional lembaga pendidikan. Pelaksanaan strategi melibatkan berbagai pihak, mulai dari kepala sekolah, guru, siswa. Implementasi yang efektif membutuhkan komunikasi yang jelas dan koordinasi yang baik antar semua elemen yang terlibat dalam proses pendidikan.

Evaluasi dan pengawasan merupakan tahapan akhir dalam siklus manajemen strategis yang bertujuan untuk menilai sejauh mana implementasi strategi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan menciptakan kondisi yang mendukung pengembangan kualitas pendidik yang professional.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*). Dengan pendekatan penelitian kualitatif. *Bogdan* dan *Taylor* mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang berlaku yang dapat dialami. Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh).¹

Jenis penelitian ini, tergolong penelitian historis dan penelitian terapan. Penelitian historis bertujuan untuk mendeskripsikan apa yang telah terjadi pada masa lampau. Proses-prosesnya terdiri dari penyelidikan, pencatatan, analisis dan menginterpretasikan peristiwa masa lalu guna menemukan generalisasi. Hal tersebut dapat berguna untuk memahami masa lampau, juga keadaan masa kini bahkan secara terbatas bisa digunakan untuk mengantisipasi hal-hal di masa akan datang.²

Penelitian terapan bertujuan untuk memperoleh penemuan–penemuan yang berkenaan dengan aplikasi/penerapan teori-teori tertentu. Jadi bersifat praktis, diperlukan dalam rangka perbaikan atau penyempurnaan suatu produk atau proses tertentu, dengan menguji suatu konsep teoritis tertentu di dalam menghadapi masalah nyata pada situasi tertentu.³

¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remadja Karya, 1989), hal.8.

² Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1990), hal. 25.

³ *Ibid.*, hal. 27.

B. Tempat dan Waktu

Penelitian di Madrasah Ibtidaiyah (MI) KHR ILYAS yang terletak di Desa Tanjungrejo Kecamatan Buluspesantren Kebumen. Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari-Maret tahun 2025.

C. Informan Penelitian

Data atau informasi merupakan suatu hal yang paling penting untuk dikumpulkan atau dikaji. Dalam penelitian ini, informasi digali dari berbagai sumber. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder.

1. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau dengan kata lain tidak melalui media perantara. Data primer itu sendiri dapat berupa opini subyek (orang), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah hasil observasi dan hasil wawancara.
2. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara atau dengan kata lain diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder itu sendiri umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah dokumentasi MI KHR Ilyas Tanjungrejo seperti profil sekolah, keadaan guru, keadaan siswa, sarana dan prasarana.

Adapun sumber data atau subyek penelitian dalam penelitian ini adalah orang-orang yang memiliki relevansi dengan rumusan masalah penelitian ini. Dalam penelitian ini yang dijadikan subjek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah sebagai penanggung jawab penuh dalam kegiatan manajemen sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Kepala Madrasah dalam penelitian ini yaitu Ibu Reni Kurniasih, S.Pd.I.

2. Guru/ Wali Kelas, sebagai narasumber terkait proses pembelajaran di madrasah, yang terlibat langsung dalam proses peningkatan profesionalitas pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Guru yang menjadi sumber data penelitian ini berjumlah 2 orang.
3. Siswa/Peserta Didik, disini diperlukan oleh peneliti untuk mengetahui sejauh mana guru dalam mengimplementasikan pengembangan profesionalitas pendidik.
4. Komite, disini diperlukan untuk mengetahui sejauh mana keterlibatan komite dalam mengembangkan mutu madrasah. Dalam hal ini ketua komite yang menjadi narasumber.

Berikut ini adalah daftar informan yang akan dijadikan subjek penelitian ini :

Tabel 3 1 Daftar Informan

No	Nama	Pekerjaan	Jabatan
1.	Reni Kurniasih	Kepala Madrasah	
2.	Kumalasari Nugraha	Guru Kelas 4	Ketua Tim KKG
3.	Arif Burhani	Guru PJOK	Operator Madrasah
4.	Siti Khoerotun Nisa	Guru Kelas 5	
5.	Sumirah	Guru Kelas 2	
6.	Siti Muflihatun	Guru Kelas 3	
7.	Masrohah	Guru Kelas 6	
8.	Puji Rahayu Daustina	Guru Mapel	
9.	Muslimatun	Guru Kelas 1	
10.	Arumi	Ibu Rumah Tangga	Ketua Paguyuban

Obyek penelitian merupakan situasi sosial di mana penelitian itu dilakukan.⁴ Sedangkan, obyek penelitian dalam penelitian ini adalah tentang Manajemen Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI KHR Ilyas Tanjungrejo.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan dalam suatu penelitian untuk mendapatkan keterangan-keterangan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data.⁵

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain :

1. Observasi

Observasi sebagai metode ilmiah bisa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.⁶ Observasi penulis pergunakan dalam penelitian untuk memperoleh data tentang gambaran umum MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren Kebumen seperti letak geografis, keadaan sarana dan fasilitasnya.

2. Wawancara atau Interview

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada penelitian.⁷ Metode wawancara ini juga penulis gunakan untuk melengkapi data tentang MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren Kebumen baik dari aspek histories pendian, kegiatan pembelajaran, keadaan tenaga pendidik, administrasi, serta hal-hal lain yang terkait.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat,

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm 297

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta), hal. 223.

⁶ Sutrisno Hadi, 2011

⁷ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta : Andi, 2011), hal. 192.

legger, agenda, dan sebagainya.⁸ Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang hal-hal yang berhubungan dengan keadaan obyek penelitian yaitu MI KHR ILYAS Tanjungrejo Buluspesantren Kebumen. Selain dokumen tersebut, terdapat beberapa dokumen penunjang dalam penelitian ini, seperti catatan sejarah berdiri dan berkembangnya lembaga, dan peraturan- peraturan tertulis yang ada di MI KHR ILYAS Tanjungrejo Buluspesantren Kebumen, serta dokumen- dokumen lain sebagai penunjang.

E. Keabsahan Data

Validasi data/ pengujian tingkat validitas data dilakukan dengan cara triangulasi data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan: (1) banyak sumber data, (2) banyak metode, (3) banyak waktu, (4) banyak penyidik.⁹ Dan menurut Sugiyono, uji kredibilitas data dapat dilakukan melalui perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check*.¹⁰ Kredibilitas data dimaksudkan untuk membuktikan data yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan dunia nyata serta terjadi dengan sebenarnya. Untuk mencapai nilai kredibilitas ada beberapa teknik yaitu teknik triangulasi sumber, triangulasi metode dan perpanjangan kehadiran peneliti di lapangan.

Menurut Denzin dalam Lexy J. Moleong, membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.¹¹

⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,.....hal. 234.

⁹ Ulfatin, Nurul.*Metode Penelitian Kualitatif*. (Malang: Bayumedia Publishing, 2013) hlm27

¹⁰ Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2010) hlm 121

¹¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012),hlm. 330

1. Triangulasi Sumber

Adalah untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.¹² Dengan menggunakan triangulasi sumber maka peneliti bisa membandingkan informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Dalam triangulasi metode ini, peneliti mengecek data yang telahdiperoleh dari beberapa sumber yaitu kepala sekolah, guru/wali kelas, peserta didik.

2. Triangulasi Metode

Adalah usaha untuk mengecek keabsahan data, atau mengecek keabsahan temuan penelitian. Triangulasi data menurut Bachri dalam Imam Gunawan dapat dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data utuk mendapatkan data yang sama. Pelaksanaannya dapat juga dengan cek dan ricek. Dengan demikian triangulasi dengan metode terdapat dua strategi, yaitu: 1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data. 2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama¹³

3. Triangulasi Tehnik

Adalah untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.¹⁴

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian*,..hlm 274

¹³ Imam Gunawan, *Metode Penelitian*,..hlm 221

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian*, ... hlm 246

4. Triangulasi Teori

Adalah memanfaatkan dua teori atau lebih untuk diadu dan dipadu. Untuk itu, diperlukan rancangan penelitian, pengumpulan data, dan analisis data yang lengkap, dengan demikian akan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif.¹⁵

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber maupun metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara menanyakan kebenaran data tertentu yang diperoleh dari Kepala Madrasah Ibtidaiyah KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren, kemudian dikonfirmasi kepada informan lain. Triangulasi metode juga dilakukan dengan cara membandingkan data atau informasi melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Selain itu, peneliti juga menggunakan ketekunan dalam penelitian dan diskusi dengan teman sejawat untuk meningkatkan keabsahan data..

F. Analisis Data

Penelitian kualitatif ada beberapa langkah yang dilakukan dalam menganalisis data, Teknik analisis data yang digunakan adalah model analisis deskriptif eksploratif dengan melibatkan 3 (tiga) komponen yaitu reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), penarikan kesimpulan (verification).

Langkah analisis data yang dilakukan sebagai berikut :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Suatu proses merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran

¹⁵ Imam Gunawan, *Metode Penelitian*,..hlm 221

yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

Reduksi data juga merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil.¹⁶

Setelah data primer dan skunder terkumpul dilakukan dengan memilah data, membuat tema-tema, mengkategorikan, memfokuskan data sesuai bidangnya, membuang, menyusun data dalam satuan cara dan membuat rangkuman-rangkuman dalam satuan analisis, setelah itu baru pemeriksaan data kembali dan mengelompokannya sesuai dengan masalah yang diteliti. Setelah direduksi data yang sesuai dengan penelitian dideskripsikan dalam bentuk kalimat sehingga memperoleh hasil gambaran utuh terkait masalah penelitian.¹⁷

2. Penyajian Data

Penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman menyatakan "*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*". Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Bentuk analisis ini dilakukan dengan menyajikan data dalam bentuk narasi, di mana peneliti menggambarkan hasil temuan data dalam bentuk uraian kalimat bagan, hubungan antar kategori yang sudah berurutan dan sistematis.

Tahap penyajian data, dalam penelitian ini juga dimaksudkan untuk menemukan suatu makna dari data-data yang sudah diperoleh, kemudian disusun secara sistematis dari bentuk informasi yang kompleks menjadi

¹⁶ Ariesto Hadi Sutopo dan Adrianus Arief, Terampil Mengolah Data Kualitatif dengan NVIVO (Jakarta ; Kencana, 2010), hlm 7.

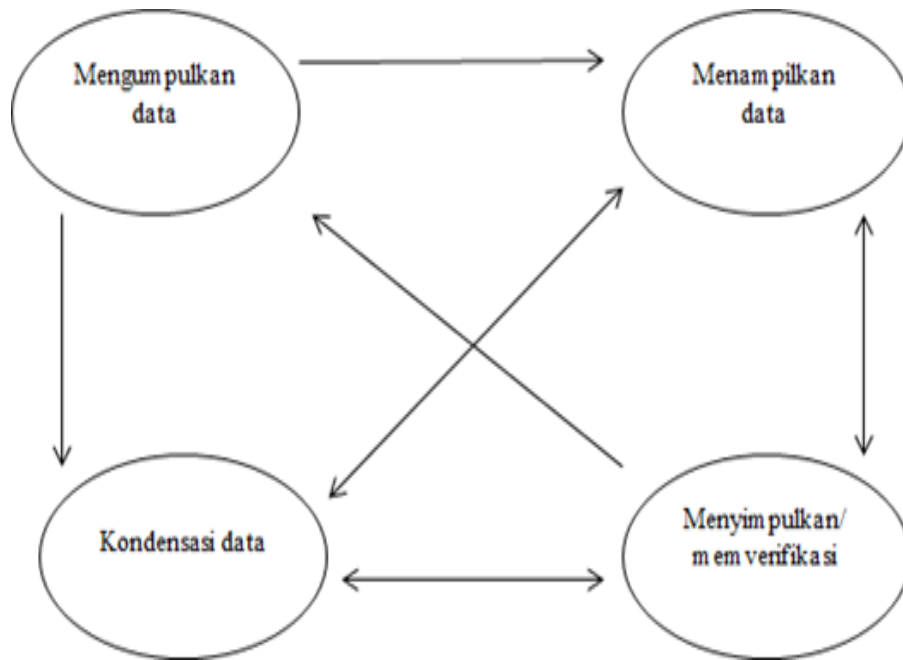
¹⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif ...*, hlm 247.

sederhana dan selektif serta mudah dipahami maknanya. Data yang diperoleh peneliti di Madrasah Ibtidaiyah KHR Ilyas Tanjungrejo kemudian diuraikan dan dipahami maksud dari data yang dikumpulkan tersebut. Sehingga dapat mempermudah peneliti untuk mengklasifikasikan pada tahap penyimpulan/verifikasi.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan berikutnya. Tetapi bila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Tiga komponen analisis tersebut bersifat intiktif. Pada tahap reduksi data dilakukan kategorisasi dan pengelompokan data yang lebih penting, yang bermakna, dan yang relevan dengan tujuan studi, sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Pada tahap penyajian data digunakan analisa tema, dan labeling atau pengelompokan/penimilahan data. Adapun penarikan kesimpulan dilakukan dengan teknik mencari pola, tema, hubungan, persamaan, dan hal-hal yang sering.



Gambar 3.3

Grafik Model Analisis Data Miles, Huberman, & Saldana

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Identitas Madrasah¹



Gambar 4 1 Foto Gedung Madrasah

1.	Nama Madrasah	: MI KHR Ilyas Tanjungrejo
2.	NSM	: 11233050030
3.	NPSN	: 60710910
4.	Nomor Piagam	: -
5.	Tahun didirikan	: 1 Januari 1968
6.	Tingkat Madrasah	: Ibtidaiyah
7.	Alamat	: Tanjungrejo
	a. Jalan	: -
	b. Desa	: Tanjungrejo
	c. Kecamatan	: Buluspesantren
8.	Akreditasi	: B
	a. Tahun	: 2016 / 2021
	b. Nilai	: 83
9.	Penyelenggara	: YPI KHR Ilyas
10.	Aktanotaris	

¹ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo pada Sabtu 18 Januari 2025

	a. Nomor	: AHU-5912.AH.01.04 Tahun 2012
	b. Tanggal	: 17 September 2012
11.	Pengurus	
	a. Ketua	: K.H Akhmad Sukarlan
	b. Sekretaris	: Afif Abdullah
	c. Bendahara	: Muhajir
12.	Madrasah Libur	: Setiap Hari Minggu
13.	Kurikulum yang Digunakan	: Kurikulum Merdeka
14.	Waktu Belajar	: Pagi
	a. Pagi Jam	: 07.00 s/d 12.50
	b. Siang	: -
15.	Jumlah rombongan Belajar	: 6

Tabel 4 Identitas Madrasah

2. Letak Geografis

MI KHR Ilyas Tanjungrejo adalah lembaga Pendidikan formal yang berada di bawah naungan Kementerian Agama (KEMENAG), yang beralamat di desa Tanjungrejo, Rt 04/ Rw.02 Kec. Buluspesantren, Kab.Kebumen. Adapun batas batas wilayah :

Utara : Desa Muktisari, Kec. Kebumen, Kab. Kebumen

Selatan: Desa Tambakrejo, Kec. Buluspesantren, Kab. Kebumen

Timur : Desa Sidomoro, Kec. Buluspesantren, Kab. Kebumen

Barat : Desa Tanjungsari, Kec. Buluspesantren, Kab. Kebumen²

² Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo pada Sabtu 18 Januari 2025

3. Sejarah Singkat Berdirinya MI KHR Ilyas Tanjungrejo

MI KHR Ilyas Tanjungrejo dahulu bernama Madrasah Wajib Belajar (MWB) Tanjungrejo yang didirikan oleh K. H. Machrur seorang pegawai Kementerian Agama kabupaten Kebumen dan beberapa tokoh-tokoh masyarakat sekitar tahun 1968an. Kemudian pada tahun 1978 mendapatkan ijin penyelenggaraan pembelajaran dari pemerintah dengan nama madrasah menjadi Madrasah Ibtidaiyah Tanjungrejo pada tahun 2011. Penyelenggaraan Pendidikan harus bernaung pada Lembaga atau yayasan yang tercatat dalam pemerintahan maka bergabunglah dengan Yayasan Pendidikan Islam Kyai Haji Raden Ilyas dan ada 4 MI dan 1 MTs dan 2 RA yang berada dalam naungan Yayasan Pendidikan Islam KHR Ilyas saat ini. maka secara resmi nomenklatur madrasah menjadi MI KHR Ilyas Tanjungrejo.³

4. Visi, Misi, Tujuan dan Karakter

a. Visi Madrasah

Madrasah Ibtidaiyah KHR Ilyas Tanjungrejo Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen mempunyai visi sebagai berikut : **“Terbentuknya Kepribadian yang Beriman dan Bertakwa, Terampil serta Berwawasan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi”**

Indikator Visi :

- 1) Terbentuknya peserta didik yang unggul dalam prestasi akademik dan non akademik sebagai bekal melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- 2) Terbentuknya peserta didik yang mampu membaca Al Qur'an dengan baik dan benar tartil.
- 3) Terbentuknya peserta didik yang tekun dalam melaksanakan ibadah wajib dan sunah.
- 4) Terbentuknya peserta didik yang santun dalam bertutur kata dan sopan dalam berperilaku.

³ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo pada sabtu 18 Januari 2025

b. Misi Madrasah

Madrasah Ibtidaiyah KHR Ilyas Tanjungrejo mempunyai misi sebagai berikut:

- 1). Melatih kemandirian dan tanggung jawab.
- 2). Menanamkan sikap hidup Islami, moderat, dan berakhlakul karimah.
- 3). Mendidik anak untuk berprestasi di bidang akademik dan non akademik
- 4). Melaksanakan pembelajaran aktif, kreatif, dan menyenangkan dan selalu mengikuti perkembangan secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- 5). Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran Islam dan budaya bangsa sebagai sumber kearifan untuk bertindak.
- 6). Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah.
- 7). Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan masyarakat yang terkait.
- 8). Melatih ketrampilan Peserta didik dalam membaca dan menghafal Al Qur'an Juz 30 melalui kegiatan Tahfidzul Qur'an.

c. Tujuan Madrasah

Tujuan Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah secara umum adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, ahlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Mendasarkan pada tujuan umum tersebut maka tujuan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah KHR Ilyas Tanjungrejo adalah :

- 1) Meningkatkan mutu kegiatan belajar mengajar yang diharapkan berdampak positif pada output peserta didik.
- 2) Memiliki anggota pramuka siaga dan penggalang yang mantap dan handal.
- 3) Mengikutsertakan peserta didik dalam kegiatan lomba kreativitas peserta

didik dibidang akademis dan non akademis.

- 4) Meningkatkan kemampuan peserta didik dalam kegiatan-kegiatan agamis yang diharapkan berdampak pada peningkatan moral, budi pekerti dan ketaqwaan peserta didik kelak di kemudian hari.
- 5) Menciptakan suasana belajar dan mengajar yang kondusif.
- 6) Melaksanakan kebersihan, keamanan, ketertiban, keindahan, kerindangan, ketentraman dan kekeluargaan di lingkungan madrasah dan masyarakat pendidikan.
- 7) Membantu peserta didik untuk dapat membaca Al-Qur'an dengan fasih, benar dan lancar.
- 8) Mendorong peserta didik untuk cinta dan mau mempelajari kitab suci Al-Qur'an dan Hadits Rasulullah saw.

d. Karakter yang dikembangkan

Nilai-nilai karakter yang dikembangkan bersumber dari agama, Pancasila, budaya bangsa dan tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan keempat sumber tersebut dapat di implementasikan nilai-nilai pendidikan karakter sebagai berikut :

- 1). Pendidikan Agama. Membentuk pribadi yang taat dalam menjalankan keyakinan agama yang menjadi pedoman hidupnya, memiliki sikap yang toleran dan menghormati praktik ibadah umat lain, dapat hidup berdampingan secara damai bersama dengan yang berbeda keyakinan.
- 2). Bersikap Jujur. Mengajarkan sikap yang terbuka dengandidasari perilaku sebagai orang yang dapat dipercaya dan bertanggung jawab dalam bertutur kata, bertindak, dan dalam bekerja.
- 3). Bersikap Toleran. Mengajarkan sikap dan tindakan dalam pergaulan dapat menghargai orang yang berbeda pendapat, pandangan, sikap, keyakinan, dan berbeda suku , agama, etnis yang berlainan

- 4). Bersikap Disiplin. Tindakan, sikap, dan perbuatan yang dapat menunjukkan perilaku taat pada aturan maupun norma-norma yang berlaku, dan menepati perkataan maupun perbuatan.
- 5). Memiliki semangat dan Kerja Keras. Tindakan yang dilakukan dapat menunjukkan sikap yang bersemangat, pantang menyerah dalam menjalankan tugas ataupun pekerjaan yang dijalani.
- 6). Memiliki Kreativitas. Dalam menjalani kehidupan memiliki upaya untuk melakukan, membuat dan dapat menghasilkan sesuatu yang baru.
- 7). Bersikap Mandiri. Dalam bersikap dan perilaku dalam mengerjakan tugas, kepentingan pribadi secara mandiri, tidak mudah tergantung pada orang lain.
- 8). Bersikap Demokratis. Dalam berfikir, bersikap, dan bertindak dalam bermasyarakat memiliki kesamaan hak dan kewajiban dirinya dan orang lain.
- 9). Semangat Belajar. Dalam sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih dalam dan luas dari sesuatu yang dipelajarinya, dilihat, dan memiliki semangat untuk tetap belajar hal-hal yang bermanfaat.
- 10). Cinta Tanah Air. Memiliki cara berfikir dan bertindak menunjukkan sikap mendahulukan kepentingan dan kepedulian masyarakat, bangsa dan tanah airnya.
- 11). Menghargai Prestasi. Dalam bersikap menunjukkan perilaku yang sopan, menghargai hasil karya orang lain dan dapat memberikan motivasi serta apresiasi atas prestasi yang dicapai orang lain.
- 12). Bersahabat dan Komunikatif. Dalam kehidupan bermasyarakat menunjukkan sikap terbuka, familiar dan mudah beradaptasi dengan orang lain maupun lingkungan sekitar.
- 13). Cinta Damai. Dalam bersikap menunjukkan perilaku yang santun, berupaya untuk berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain serta dapat menghargai kinerja, sikap, dan tindakan orang lain yang berbeda.

- 14). Literasi. Memiliki kepedulian tentang manfaat literasi dengan meluangkan waktu untuk membaca buku, majalah, maupun sumber informasi lainnya yang bermanfaat dan berusaha untuk mengembangkan literasi di lingkungan tempat tinggalnya.
- 15). Peduli terhadap Lingkungan. Perilaku, tindakan, dan memiliki kepedulian atas kelestarian alam, lingkungan tempat tinggalnya, dan berusaha untuk mencegah, memperbaiki kerusakan pada lingkungan alam di sekitarnya.
- 16). Memiliki kepedulian Sosial. Menunjukkan sikap dan perilaku yang memiliki kepedulian terhadap orang lain, lingkungan, masyarakat, dan orang-orang yang membutuhkan pertolongan.
- 17). Bersikap Tanggung Jawab. Dalam menjalankan tugas, pekerjaan, kewajibannya menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap pribadinya, keluarga, lingkungan, masyarakat, beragama, berbangsa dan bernegara.⁴

5. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan semua ada 11 orang dengan data sebagai berikut:⁵

Tabel 4 2 Daftar Guru dan Karyawan

No	Nama Guru	Ijazah		Jabatan/Mapelyang diampu
		Nama Sekolah/PT	Tahun	
1	Reni Kurniasih, S.Pd.I. NIP. 198408112014012012	STAINU Kebumen	S.1/2018	Kepala Madrasah Bahasa Arab

⁴ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo pada sabtu 18 Januari 2025

⁵ Hasil Observasi di MI KHR Tanjungrejo pada sabtu 18 Januari 2025

2	Masrohah, S. Ag. NIP. ----	IAIN Walisongo	S.1/1998	Wali Kelas 6 Bendahara BOS
3	Arif Burhani, S.Pd.I. NIP. ----	STAINU Kebumen	S.I/2017	PJOK Operator Madrasah
4	Sumirah, S.Pd.I. NIP. ----	STAINU Kebumen	S.1/2018	Guru Kelas II
5	Siti KhoerotunNisa, S.Pd.I. NIP. ----	STAINU Kebumen	S.I/2017	Guru Kelas V
6	Kumalasari Nugraha, M.Pd. NIP. ----	IAIN Walisongo	S.2/2022	Guru Kelas IV
7	Puji Rahayu Dausmini, S.Pd NIP. ----	UMP Purwokerto	S.I/2019	Guru Mapel
8	Siti Muflikhatun, S.Pd.I NIP. ----	STAINU Kebumen	S.I/2017	Guru Kelas III
9	Nadia Nurunnisa	UNTIDAR Magelang	S.1/2023	Guru Mapel
10	Muslimatun, S.Pd,I	STAINU Kebumen	S.1/2017	Guru Kelas 1
11	Eko Prasetyo NIP. ----	Mts Kebumen	2011	Penjaga

Dari data diatas jumlah seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di MI KHR Ilyas Tanjung rejo ada 11 terdiri dari 1 kepala madrasah, 6 guru kelas dan 2 guru mapel PAI dan olah raga, 1 bendahara bos dan 1 pemjaga.

6. Sarana dan Prasarana

Luas Tanah : 581 M²

Status Tanah : Wakaf

Status Gedung : Hak Milik⁶

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah	No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1.	Ruang Kelas	6 Buah	9.	Kursi Murid	110 Buah
2.	Ruang Kamad	1 Buah	10.	Meja Murid	95 Buah
3.	Peta Dinding	6 Buah	11.	Papan Tulis	12 Buah
4.	Ruang Guru	1 Buah	12.	Almari	8 Buah
5.	Ruang TU	- Buah	13.	Rak Buku	5 Buah
6.	Ruang Perpustakaan	1 Buah	14.	Buku Guru	54 Buah
7.	Meja Guru	11 Buah	15.	Alat Peraga	24 Buah
8.	Bangku Murid	35 Buah	16.	Kamar Mandi/WC	6 Buah

Tabel 4.3 Daftar Sarana dan Prasarana

7. Kondisi Sarana dan Prasarana⁷

No	Jenis	Jumlah Kondisi Baik	Jumlah Kondisi Rusak			Jumlah Total
			Ringan	Sedang	Berat	
1	R. Kelas	4	2			6
2	R. Perpustakaan			2		2
3	R. Lab. Komputer		1			1
4	R. Pimpinan/Kamad			1		1

⁶ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo pada Sabtu 18 Januari 2025

⁷ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo pada Sabtu 18 Januari 2025

5	R. Guru		1	1		1
6	Tempat Ibadah	1				1
7	R. UKS		1			1
8	Jamban/Toilet	10				3
9	Tempat Bermain/Olahraga	1				1

Tabel 4 4 Keadaan Sarana dan Prasarana

8. Data Siswa

Jumlah siswa MI KHR Ilyas Tanjungrejo Tahun Pelajaran 2024/2025 saat ini adalah 135 anak, dengan rincian sebagai berikut:⁸

Kelas	Banyaknya Siswa		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Kelas I	20	8	28
Kelas II	13	12	25
Kelas III	13	10	23
Kelas IV	8	10	18
Kelas V	14	17	31
Kelas VI	11	9	20
Jumlah	69	66	145

Tabel 4 5 Keadaan Siswa

9. Kegiatan Ekstrakurikuler dan Prestasi Siswa

a. Kegiatan Ekstrakurikuler yang ada di MI KHR Ilyas Tanjungrejo⁹

- 1) Pramuka
- 2) Tilawah
- 3) Rebana

⁸ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo pada Sabtu 18 Januari 2025

⁹ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo pada Sabtu 18 Januari 2025

- 4) Tenis Meja
- 5) Bulu Tangkis
- 6) Sepak Bola
- 7) Kaligrafi

Kegiatan ekstrakurikuler tersebut membantu mengasah kemampuan siswa-siswa MI KHR Ilyas Tanjungrejo serta dapat membantu memajukan madrasah dan melatih keaktifan seluruh siswa.

b. Prestasi Siswa

MI KHR Ilyas Tanjungrejo berusaha meningkatkan prestasisiswa siswanya baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Berikut adalah prestasi siswa selama tahun ajaran 2024/2025.

- 1) Juara 2 Lomba Pidato Bahasa Indonesia Putra Tk. Kabupaten
- 2) Juara 2 Lomba Pidato Bahasa Indonesia Putri Tk. Kabupaten
- 3) Juara 2 Lomba Pidato Bahasa Jawa Putra Tk. Kabupaten
- 4) Juara 3 Lomba Pidato Bahasa Jawa Putri Tk. Kabupaten
- 5) Juara 1 Lomba Pidato Bahasa Arab Putra Tk. Kecamatan
- 6) Juara 1 Lomba Pidato Bahasa Arab Putri Tk. Kecamatan
- 7) Juara 1 Takhfidz Tk. Kecamatan
- 8) Juara 1 Lomba Vollyball Tk. Kecamatan
- 9) Juara 2 Lomba Bulutangkis Tk. Kecamatan
- 10) Juara 2 Renang Tk. Kecamatan
- 11) Juara 2 Lomba Lari 100 m Tk. Kecamatan
- 12) Juara 1 Tenis Meja Tk. Kecamatan

Berikut ini adalah piagam-piagam penghargaan yang diraih oleh MI KHR Ilyas Tanjungrejo :



Gambar 4.2 Piagam Penghargaan

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Perencanaan Strategi dalam mengembangkan kompetensi Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren

Perencanaan adalah langkah awal dalam proses manajemen strategis yang harus dilakukan kepala sekolah dalam rangka mengembangkan profesionalitas pendidik. Untuk mengambil keputusan yang mendasar sekolah melakukan berbagai tahapan atau langkah-langkah konkrit seperti halnya melakukan analisis lingkungan. Analisis lingkungan ini terbagi menjadi dua yaitu analisis lingkungan internal dan analisis lingkungan eksternal. Dalam sebuah usaha mengembangkan profesionalitas pendidik. Usaha pembenahan dalam diri organisasi itu menjadi hal terpenting yaitu mengetahui apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan, ini bisa diketahui melalui analisis lingkungan internal. Selain itu, analisis lingkungan internal juga bisa meliputi guru, staff/karyawan, siswa, dan segala sumber daya yang dimiliki sekolah. Kemudian analisis lingkungan eksternal merupakan usaha mengidentifikasi aspek-aspek yang mempengaruhi profesionalitas pendidik yang berasal dari hubungan masyarakat, hubungan lingkungan sekolah, pemerintah, situasi politik ataupun perkembangan zaman.

Dalam membuat perencanaan strategi mengembangkan profesionalitas pendidik kepala sekolah melakukan berbagai tahap diantaranya melakukan analisis lingkungan internal dengan:

a. Penentuan Visi, Misi dan Tujuan Jangka Panjang, Rapat Kerja dan penyusunan anggaran.

Langkah awal yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah mengajak semua guru untuk bersama-sama berkomitmen menentukan visi dan misi madrasah melalui peningkatan kompetensi guru. Dengan mengembangkan kompetensi yang dimiliki diharapkan guru menjadi profesional dan mampu berkontribusi dalam pencapaian visi misi dan tujuan madrasah.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo melakukan penentuan visi, misi, dan tujuan jangka panjang. Penentuan visi, misi, dan tujuan jangka panjang tersebut dilakukan dengan cara rapat bersama guru- guru MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Dengan dilakukannya rapat tersebut bisa menghasilkan visi, misi, dan tujuan jangka panjang yang akan dilakukan ke depannya.

Adanya visi, misi, dan tujuan jangka panjang tersebut bisa menjadi pondasi kepala madrasah untuk bisa mewujudkan pendidik yang profesional. Tidak hanya itu saja, dengan adanya visi, misi, dan tujuan jangka panjang tersebut bisa menjadi dorongan kepada pendidik MI KHR Ilyas Tanjungrejo untuk selalu semangat mewujudkan harapan tersebut. Dalam penentuan visi, misi, dan tujuan jangka panjang sudah jabarkan oleh Reni Kurniasih selaku Kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo yaitu:

“ Memberikan tugas kepada guru sesuai dengan porsi dan posisinya. Sesuai dengan porsi maksudnya tidak memberikan beban kepada guru secara berlebihan. Mendorong guru untuk menganalisis silabus secara cermat dan tepat sehingga pembelajaran benar-benar mengarah pada tercapainya tujuan. Mewajibkan guru untuk menyusun program pembelajaran dan melakukan evaluasi sebagai feedback untuk memperbaiki pelaksanaan proses belajar mengajar. Menegaskan kepada guru untuk menguasai materi pembelajaran dengan baik dan mengembangkannya, serta mampu menerapkan pembelajaran yg transaksional. Mendorong Guru untuk memanfaatkan media digital untuk mendukung terlaksananya pembelajaran secara maksimal “.¹⁰

Hal ini juga dijelaskan oleh Kumalasari Nugraha selaku guru MI KHR Ilyas Tanjungrejo sebagai berikut:

“ Hal yang kita lakukan dalam melakukan penentuan visi, misi, dan tujuan jangka panjang melalui rapat bersama. Disitu kita memikirkan apa saja pencapaian-pencapaian yang akan kita lakukan. Untuk pelaksanaan rapat tersebut kita biasanya mengadakan setiap satu semester sekali. Yaitu pada waktu akhir semester atau akan ganti semester baru”.¹¹

¹⁰ Wawancara dengan Reni Kurniasih selaku Kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo Senin 3 Februari 2025.

¹¹ Wawancara dengan Kumalasari Nugraha selaku pendidik MI KHR Ilyas Tanjungrejo Sabtu 8 Februari 2025.

Dengan demikian, keberadaan penentuan visi, misi, dan tujuan jangka panjang sebagai langkah utama dalam perencanaan strategi termasuk sudah baik. Dengan adanya kegiatan rapat maupun kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh kepala madrasah maupun seluruh anggota di MI KHR Ilyas Tanjungrejo bisa memberikan gambaran untuk melangkah kedepannya. Kemudian Kumalasari Nugraha selaku guru MI KHR Ilyas Tanjungrejo juga memberikan penjelasan tentang visi, misi, dan tujuan jangka panjang yaitu sebagai berikut :

“Saya dan kawan-kawan selalu mengadakan rapat bersama kepala madrasah dan juga guru- guru yang lain dalam menentukan visi, misi, dan tujuan jangka panjang. Dengan adanya rapat tersebut bisa mengadakan evaluasi- evaluasi yang perlu kami perbaiki. Terkait dengan visi, misi, dan tujuan jangka panjang kami melihat hasil dari evaluasi pembelajaran yang sudah dilaksanakan sebelumnya. Kemudian kami melihat bagaimana program yang bisa diterapkan maupun program yang perlu dikembangkan lanjut”.¹²



Gambar 4.3

*Rapat guru MI KHR Ilyas Tanjungrejo dalam penentuan visi, misi, dan tujuan jangka panjang.*¹³

¹² Wawancara dengan Kumalasari Nugraha selaku pendidik MI KHR Ilyas Tanjungrejo Sabtu 8 Februari 2025

¹³ Dokumentasi Rapat guru MI KHR Ilyas Tanjungrejo Senin 13 Januari 2025

Dari wawancara, dokumentasi, dan observasi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa perencanaan strategi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas pendidik yang pertama dengan menganalisis lingkungan, baik internal maupun eksternal. Analisis lingkungan internal dengan menentukan visi, misi, tujuan di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Program Khusus dan Sumber Daya Manusia (SDM) terutama pendidik.

Sedangkan untuk analisis lingkungan eksternal dengan interaksi komite dan letak geografis sekolah yang sangat strategis. Berikutnya, selain analisis lingkungan internal dan eksternal tahap selanjutnya perencanaan strategi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas pendidik dengan cara melakukan koordinasi dengan pendidik dan komite untuk membahas rapat kerja perencanaan program. Hal ini disampaikan oleh kepala sekolah Reni Kurniasih sebagaimana penuturan beliau :

*“Awalnya, konsep itu tidak butuh banyak orang. Ada tim pengembang termasuk guru kelas, guru mapel. Tapi lebih banyak kami adopsi dari sekolah-sekolah yang lain. Baru sosialisasi ke guru-guru”.*¹⁴

Hal ini dipertegas oleh pernyataan guru kelas Kumalasari Nugraha, beliau menyampaikan:

*“Sebelum kita masuk awal tahun pelajaran baru kita ada raker. Disaat raker itu kita semua membuat program sesuai apa yang dibidangi. Sekaligus untuk berbagi informasi dan koordinasi. Walaupun itu hanya sebentar 5 menit sebelum jam 7 masuk sekiranya ada informasi hari itu yang harus disampaikan segera disampaikan kita semua mengadakan koordinasi. Perencanaan itu dari raker yang dilaksanakan sebelum memulai tahun pelajaran baru”.*¹⁵

Diperkuat lagi oleh pernyataan dari guru mapel Siti Muflikhatun yang mengatakan bahwa:

¹⁴ Wawancara dengan Reni Kurniasih selaku Kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo Senin 3 Februari 2025

¹⁵ Wawancara dengan Kumalasari Nugraha selaku pendidik MI KHR Ilyas Tanjungrejo Sabtu 8 Februari 2025

“Sebelum raker akhir tahun, kepala dan waka koordinasi terlebih dahulu membuat kaldik. Seperti panitia kecil. Baru setelah itu di florkan di raker. Guru lain bisa menambahkan/usul program lain. Seperti saya kemarin usul pelatihan pengembangan CP dan ATP setahun tiga kali. Jadi tidak sepihak hanya dari ibu kepala saja begitu juga guru, tidak bisa sepihak usul kudu dadi. Selain itu juga ada program dadakan yang tanpa perencanaan, seperti pelatihan pengembangan modul ajar, modul projek”¹⁶

Hal selanjutnya yang dilakukan kepala sekolah membuat perencanaan anggaran yang akan dilaksanakan dalam satu tahun kedepan. Hal ini di sampaikan oleh Reni Kurniasih selaku kepala sekolah sebagaimana penutukan beliau berikut :

“Setelah perencanaan program kita sudah ada selanjutnya membahas anggran yang akan digunakan dalam satu tahun ”¹⁷



Gambar 4.4

(Rapar Kerja Tahun Pelajaran 2024/2025)¹⁸

¹⁶ Wawancara dengan Siti Muflikhatun Selaku pendidik MI KHR Ilyas Tanjungrejo Sabtu 8 Februari 2025

¹⁷ Wawancara dengan Kumalasari Nugraha selaku pendidik MI KHR Ilyas Tanjungrejo Sabtu 8 Februari 2025

¹⁸ Dokumentasi Rapat guru MI KHR Ilyas Tanjungrejo Senin 13 Januari 2025

Pengembangan Profesional MI KHR Ilyas Tanjungrejo

No.	Bentuk Pengembangan	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
1.	Coaching	1. Pendampingan pembelajaran	Satu bulan sekali
	Proses pendampingan untuk mencapai tujuan dengan menggali pemikiran-pemikiran seseorang terhadap suatu masalah	2. Pendampingan individu	Satu bulan sekali
2.	Mentoring	1. Supervisi klinis Kepala Madrasah	Satu bulan sekali
	Proses pendampingan dengan Berbagi pengalaman/ pengetahuan untuk mengatasi suatu kendala	2. Supervisi klinis pengawas madrasah	Dua bulan sekali
3.	Pelatihan	1. Pelatihan pengembangan CP menjadi ATP	Maret-April 2025
	Proses pendampingan dengan Berbagi pengalaman/ pengetahuan untuk mengatasi suatu kendala	2. Pengembangan Modul Ajar	Maret-April 2025
		3. Pengembangan modul Projek	Maret-April 2025
		4. Pelatihan penilaian dalam kurikulum merdeka	Maret-April 2025
		5. Pengembangan media pembelajaran	Agustus 2025
		6. Pelatihan operator madrasah / pustakawan	Juli 2024
		7. Pendampingan penanggung jawab ekstrakurikuler	Juli 2024
			* Pramuka
		Olah raga	
		Kesenian	
		Keagamaan	

Gambar 4.4

Hasil Rapat Kerja pengembangan profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo¹⁹

¹⁹ Dokumentasi Hasil Rapat Kerja pengembangan profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Senin 13 Januari 2025

No	No Kode	Sumber Dana	Uraian	Koefisien	Harga	Pajak	Jumlah (dalam Rp.)	Tahap	
								I	II
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
54			> Komputer dan Aksesoris/Laptop/Laptop Kantor >> Laptop	1 buah	8.000.000	0	8.000.000	0	8.000.000
55	5.1		6. Penyediaan dan Peningkatan Kompetensi Guru				600.000	0	600.000
56	5.1.3		F.Kegiatan KKG/MGMP				600.000	0	600.000
57			> Honor dan Upah/Honor >> Honor Narasumber	3 orang	150.000	0	450.000	0	450.000
58			> Kebutuhan Sekolah/Kertas. Notebook & Catatan/Buku Tulis >> Buku Tulis biasa	2 pak	35.000	0	70.000	0	70.000
59			> Kebutuhan Sekolah/Kertas. Notebook & Catatan/Kertas Hvs >> Kertas karton tebal	5 lembar	5.000	0	25.000	0	25.000
60			> Kebutuhan Sekolah/Kertas. Notebook & Catatan/Kertas Hvs >> Kertas HVS	1 rim	55.000	0	55.000	0	55.000
61	5.2		7. Penyediaan dan Peningkatan Kompetensi Kepala Madrasah				37.500	0	37.500
62	5.2.2		G.Kegiatan KKKS/MKKS				37.500	0	37.500
63			> Kebutuhan Sekolah/Alat Tulis Kantor/Ballpoint >> Ball Point	1 pak	37.500	0	37.500	0	37.500
64	6.2		8. Penyediaan Sarana dan Prasarana Pembelajaran Yang Lengkap dan Layak				6.800.000	0	6.800.000
65	6.2.3		H.Penyediaan Sarana dan Prasarana Perpustakaan termasuk perpustakaan digital				300.000	0	300.000
66			> Perlengkapan dan Alat Peraga Sekolah/Rak Buku >> Rak Buku	3 orang	100.000	0	300.000	0	300.000

Gambar 4.5

Rencana Anggaran pengembangan profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo²⁰

Dari hasil observasi, wawancara dan telaah dokumen tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan strategi yang dilakukan dengan cara penentuan visi, misi dan tujuan jangka panjang, rapat kerja dan penyusunan anggaran pengembangan profesionalitas pendidik.

b. Analisis Kekuatan, Kelebihan, Peluang, dan Ancaman

Tujuan dan target akan tercapai setelah visi dan misi dikembangkan, kemudian kekuatan dan kelemahan internal akan dievaluasi. Merencanakan tujuan dan sasaran, khususnya mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal pendidik, merupakan langkah selanjutnya dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional pendidik. Dari strategi tersebut akan dikembangkan visi dan misi. Mengevaluasi kekuatan, keuntungan, peluang, dan ancaman kepala sekolah

²⁰Dokumen perencanaan pengembangan profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo

madrasah dalam hal ini.²¹ Kemudian pembahasan ini sudah di jelaskan oleh Reni Kurniasih selaku kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo dalam wawancara yaitu:

*“Membentuk KKG secara internal di madrasah, menggalakkan lancarnya kegiatan KKG tingkat kecamatan maupun kabupaten, rapat dinas, seminar/lokakarya, mengikuti diklat baik secara offline maupun online, mengadakan workshop dua kali dalam setahun, mewajibkan guru menyusun program pembelajaran dan membuat laporan kinerja harian”.*²²

Selanjutnya Reni Kurniasih juga memberi penjelasan mengenai analisis kekuatan, kelebihan, kekurangan, dan ancaman yaitu sebagai berikut :

*“Biasanya kita mengadakan rapat bersama seluruh guru bersama kepala madrasah. Rapat ini bisa dilaksanakan secara bulanan maupun per semester”.*²³



Gambar 4.5

Kegiatan workshop MI KHR Ilyas²⁴

²¹ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo pada Sabtu 18 Februari 2025.

²² Wawancara dengan Reni Kurniasih selaku Kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo pada Senin 3 Februari 2025.

²³ Wawancara dengan Reni Kurniasih selaku Kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo pada Senin 3 Februari 2025.

²⁴ Dokumentasi Kegiatan workshop MI KHR Ilyas pada Kamis 22 Januari 2025

C. Penentuan Strategi

Strategi merupakan upaya dalam mewujudkan keinginan jangka panjang seseorang dengan cara menggunakan usaha-usaha yang sudah ditentukan dengan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan adanya strategi-strategi yang digunakan, maka bisa menjadikan sebuah usaha yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam upaya mencapai target guru bisa mempunyai kompetensi profesional tak luput dari adanya strategi-strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah. Dengan ini peran kepala madrasah sangatlah penting untuk memilih maupun menentukan strategi yang baik untuk menjadikan guru memiliki kompetensi profesional.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di MI KHR Ilyas Tanjungrejo seorang kepala madrasah melakukan penentuan strategi-strategi untuk meningkatkan kompetensi profesional pendidik. Upaya tersebut dilakukan dengan cara seperti membentuk KKG secara internal di madrasah, rapat, seminar/lokakarya, workshop, mewajibkan guru menyusun program pembelajaran dan membuat laporan kinerja harian.²⁵

Berdasarkan hasil observasi tersebut kepala madrasah melakukan penentuan strategi yang baik untuk upaya mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Upaya penentuan strategi tersebut dijadikan sebuah usaha kepala madrasah untuk bisa meningkatkan kompetensi profesional pendidik. Pada hari Sabtu, tanggal 18 Januari 2025 peneliti mendatangi langsung ke lokasi penelitian di MI KHR Ilyas Tanjungrejo untuk meminta izin melakukan penelitian. Peneliti menemui Reni Kurniasih sebagai Kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo untuk melakukan wawancara.

Perencanaan strategi dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo, diawali dengan melakukan penentuan strategi. Penentuan strategi bertujuan untuk memberikan gambaran kepada kepala madrasah agar bisa memberi dorongan kepada pendidik untuk mengembangkan

²⁵ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo, Sabtu 18 Januari 2025

kompetensi profesional. Perencanaan strategi dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo, diawali dengan melakukan penentuan strategi. Penentuan strategi bertujuan untuk memberikan gambaran kepada kepala madrasah agar bisa memberi dorongan kepada pendidik untuk mengembangkan kompetensi profesional

Kemudian dalam hal ini Reni Kurniasih sudah menjelaskan bagaimana penentuan strategi dalam upaya mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo yaitu:

*“Membentuk KKG secara internal di madrasah, menggalakkan lancarnya KKG tingkat kecamatan, maupun kabupaten, rapat dinas, seminar/lokakarya, mengikuti diklat baik secara offline maupun online, mengadakan workshop dua kali dalam setahun dan membuat laporan kinerja harian”.*²⁶

Kemudian Kumalasari Nugraha juga memberi penjelasan terkait dengan penentuan strategi tersebut :

*“Biasanya kita mengadakan rapat seluruh guru bersama kepala madrasah. Rapat ini bisa dilaksanakan secara bulanan maupun per semester”.*²⁷

Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa penentuan strategi bisa mengembangkan kompetensi profesional pendidik. Penentuan strategi sangatlah penting bagi kepala madrasah, dalam hal ini sebagai upaya kepala madrasah untuk bisa memberi dorongan kepada guru agar bisa semangat mengembangkan kompetensinya. Pendidik yang bisa mengembangkan kompetensinya maka akan bisa memberikan pembelajaran yang baik. kemudian dengan adanya penentuan strategi tersebut bisa memberi gambaran-gambaran kepala madrasah ketika memberi masukan serta arahan kepada pendidik.

²⁶ Wawancara dengan Reni Kurniasih selaku Kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo Senin 3 Februari 2025

²⁷ Wawancara dengan Kumalasari Nugraha selaku pendidik MI KHR Ilyas Tanjungrejo Sabtu 8 Februari 2025

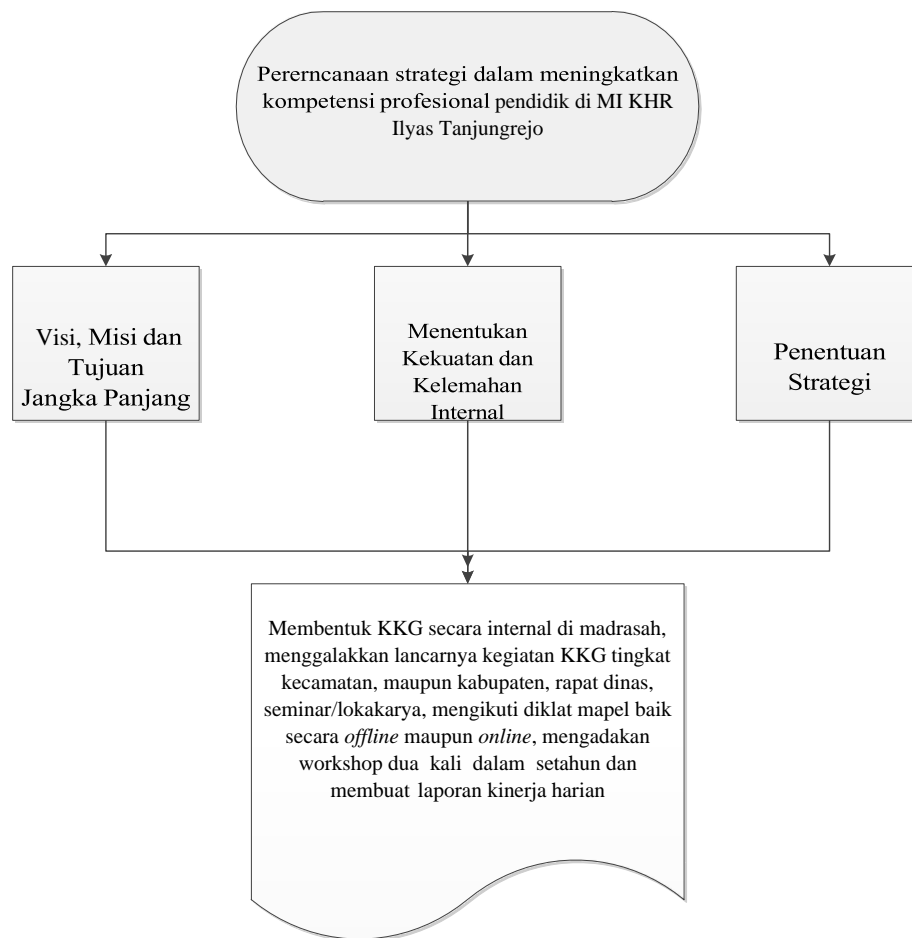


Gambar 4.6

Workshop MI KHR Ilyas dalam penentuan strategi pendidikan²⁸

Berdasarkan paparan data diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan strategi dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo yaitu yang pertama penentuan visi, misi, tujuan jangka panjang, rapat kerja dan penentuan anggaran. Yang kedua adalah penentuan kekuatan, kelebihan, peluang, dan ancaman. Dan yang ketiga adalah penentuan strategi hasilnya adalah membentuk KKG secara internal di madrasah, menggalakkan lancarnya kegiatan KKG tingkat kecamatan, maupun kabupaten, rapat dinas, seminar/lokakarya, mengikuti diklat mapel baik secara *offline* maupun *online*, mengadakan workshop dua kali dalam setahun dan membuat laporan kinerja harian.

²⁸ Hasil dokumentasi workshop MI KHR Ilyas



Gambar 4.7

Hasil perencanaan strategi dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo

2. Implementasi strategi Kepala Madrasah dalam mengembangkan kompetensi Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren

Setelah dilakukannya perencanaan strategi dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo, maka langkah selanjutnya adalah bagaimana implementasi strategi dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Implementasi

strategi yang dilakukan oleh kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo kepada pendidik meliputi pemberian motivasi-motivasi kepada guru dan mengalokasikan sumber daya.

1. Penguatan Motivasi

Di dalam lembaga pendidikan seorang guru maupun seluruh *stakeholder* sangatlah membutuhkan yang namanya motivasi, motivasi bisa dari internal dan motivasi bisa dari eksternal seseorang. Pada tahapan motivasi ini di MI KHR Ilyas Tanjungrejo didapat dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu seorang kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru, tendik, siswa, dan juga memberi motivasi kepada wali murid. Di MI KHR Ilyas Tanjungrejo kepala madrasah selalu memberikan dorongan motivasi kepada guru-guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya.²⁹ Peran kepala madrasah sangatlah berpengaruh dalam menciptakan perkembangan dan pembangunan dalam mewujudkan pembelajaran yang diharapkan. Dalam menciptakan pendidik yang bisa berkompetensi profesional kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo sangatlah berpengaruh untuk selalu memberikan motivasi kepada pendidik. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Ibu Reni Kurniasih S.Pd selaku kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo memberikan motivasi kepada pendidik dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya yaitu:

*“Mendorong guru untuk disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti seminar/lokakarya atau pertemuan ilmiah, memberikan reward kepada guru yang berhasil membimbing siswa meraih prestasi dalam kompetisi atau olimpiade mapel, dan menyediakan media yang dibutuhkan guru untuk mengembangkan pembelajaran”.*³⁰

Kemudian dalam memberikan motivasi kepada pendidik kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo juga selalu menyemangati maupun memberi dorongan agar pendidik bisa menjadi guru yang berkompeten. Ibu Reni Kurniasih S.Pd selaku kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo juga memberi penjelasan yaitu sebagai berikut:

²⁹ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas, Sabtu 18 Januari 2025

³⁰ Wawancara dengan Reni Kurniasih, selaku Kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo Senin 3 Februari 2025

*“Memberikan tugas kepada guru sesuai dengan porsi dan posisinya. Sesuai dengan porsi maksudnya tidak memberikan beban kepada guru secara berlebihan, sedangkan sesuai dengan posisi maksudnya guru diberi tugas mengajar sesuai dengan kualifikasi dan jurusan pendidikan yang ditempuhnya. Mendorong guru untuk menganalisis silabus secara cermat dan tepat sehingga pembelajaran benar-benar mengarah pada tercapainya tujuan. Mewajibkan guru untuk menyusun program pembelajaran dan melakukan evaluasi sebagai feedback untuk memperbaiki pelaksanaan proses belajar mengajar. Menegaskan kepada Guru untuk menguasai materi pembelajaran dengan baik dan mengembangkannya, serta mampu menerapkan pembelajaran yg transaksional. Mendorong guru untuk memanfaatkan media digital untuk mendukung terlaksananya pembelajaran secara maksimal”.*³¹

Ibu Kumalasari Nugraha, M.Pd memberikan penjelasan mengenai motivasi sengaai berikut :

*“Kalau yang kita lakukan untuk mengembangkan profesional itu kita tergabung dalam wadah pengembangan guru yaitu KKG baik tingkat madrasah tingkat kecamatan maupun kabupaten. Kegiatan di lakukan dua minggu sekali ada pertemuan rutin, kemudian nanti di dalamnya juga mengadakan pelatihan-pelatihan yang terbaru sesuai dengan kebijakan pemerintah saat ini yang terbaru kurmer jadi kita melatih teman-teman kita tidak ketinggalan informasi termasuk juga update materi termasuk nanti juga dapat sertifikat untuk bukti bahwa kita mengembangkan diri itu yang kita lakukan. Motivasinya ialah dalam bentuk sarana dan prasarana yang ada dalam sekolahan kami itu diterapkan pada kegiatan-kegiatan anak didik kita yang ada pada saat itu”.*³²

Pemberian motivasi ini bertujuan agar memberi semangat kepada pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo untuk selalu mengembangkan kompetensi profesionalnya. Sehingga dengan adanya guru yang profesional bisa menjadikan mudahnya tercapai materi atau pelajaran yang disampaikan. Dan dengan adanya pendidik yang profesional menjadikan siswa bisa paham materi yang diberikan oleh pendidik di dalam kelas.

³¹ Wawancara dengan Reni Kurniasih. selaku Kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo Senin 3 Februari 2025

³² Wawancara dengan Kumalasari Nugraha selaku pendidik MI KHR Ilyas Tanjungrejo Sabtu 8 Februari 2025



Gambar 4.8

Dokumentasi kegiatan KKG

2. Peningkatan Alokasi Sumber Daya

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di MI KHR Ilyas Tanjungrejo kepala madrasah memberikan arahan-arahan kepada pendidik untuk bisa mengalokasikan sumber daya yang ada. Kemudian dari hasil wawancara kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo selalu memberi arahan kepada pendidik dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya. Yaitu dengan cara selalu mengarahkan agar terus mengembangkan keterampilan dan menggunakan media pembelajaran untuk menjadikannya pembelajaran.³³

Hal ini sudah dijelaskan pada waktu wawancara kepada kepala pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Reni Kurniasih yaitu:

“Mendorong guru untuk disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti seminar/lokakarya atau pertemuan ilmiah, memberikan reward kepada pendidik yang berhasil

³³ Hasil observasi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Tanggal 18 Januari 2025

*membimbing siswa meraih prestasi dalam kompetisi, menyediakan media yang dibutuhkan guru untuk mengembangkan pembelajaran”.*³⁴

Dan selanjutnya Kumalasari Nugraha, sebagai pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo juga memberi penjelasan terkait dengan alokasi sumber daya yaitu:

*“Kita agar pembelajaran itu menjadi lebih menarik itu kita menggunakan berbagai macam metode dan media. Misalnya kalau ceramah saja anak-anak itu kalau diceramahi hanya 15 menit diskusi diskusikan semua anak itu dapat tugas sehingga dia nggak sempet untuk dolanan atau bermain atau bahkan tidur jadi dia dapat tugas nanti presentasi berkelompok semuanya bergerak sehingga nggak ngantuk. Kemudian yang kedua biasanya itu yang tahap kedua ke praktek”.*³⁵



Gambar 4.9

Dokumentasi Seminar/lokakarya³⁶

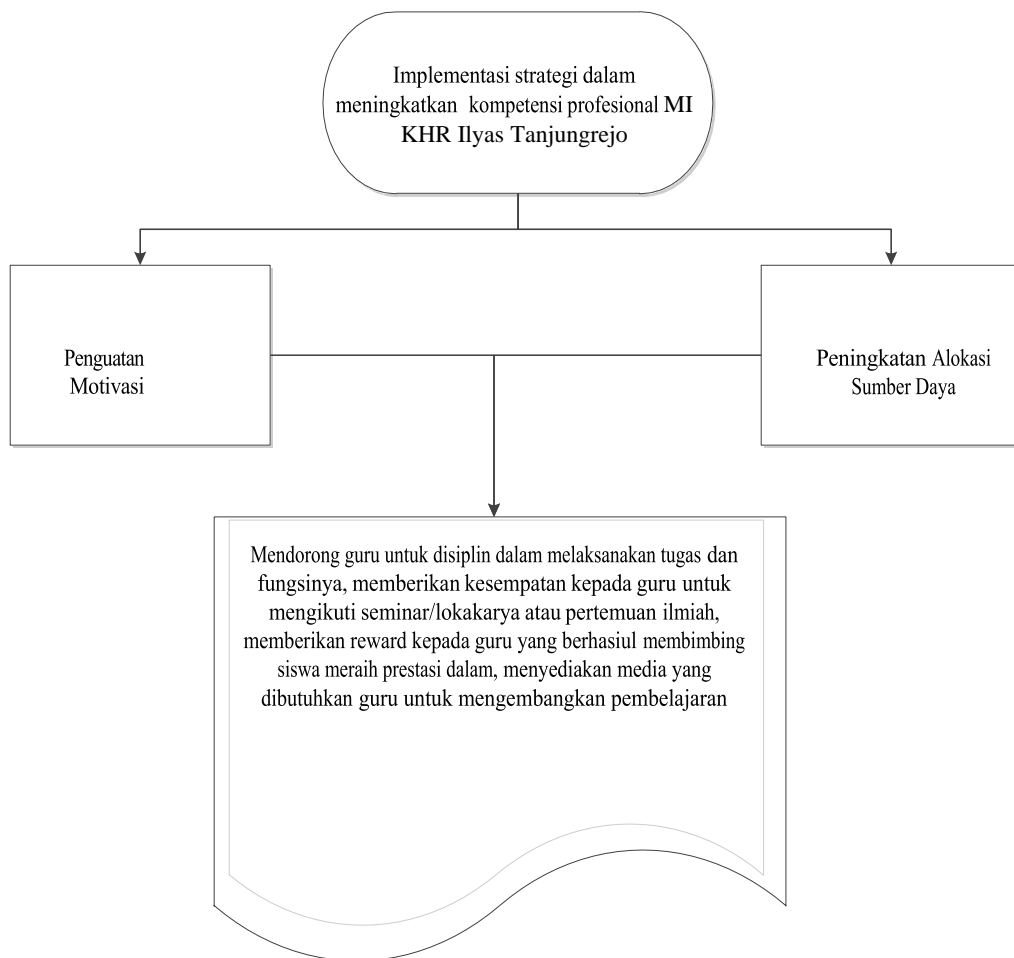
³⁴ Wawancara dengan Reni Kurniasih selaku Kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo Senin 3 Februari 2025

³⁵ Wawancara dengan Kumalasari Nugraha selaku pendidik MI KHR Ilyas Tanjungrejo Sabtu 8 Februari 2025

³⁶ Dokumentasi Seminar/lokakarya

Maka dengan adanya usaha kepala madrasah mengalokasikan sumber daya tersebut bisa menjadikan pendidik untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya. Pendidik lebih giat untuk melakukan pengembangan-pengembangan diri dan juga semangat untuk mengembangkan kompetensi dalam hal penggunaan media maupun memberikan alternatif pembelajaran lainnya.

Dari paparan data diatas dapat disimpulkan bahwa implementasi strategi dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo yaitu kepala madrasah memberikan motivasi- motivasi kepada pendidik dan kemudian kepala madrasah juga memberikan arahan kepada pendidik agar bisa mengalokasikan sumber daya yang ada. Selanjutnya hasil dari pemberian motivasi dan pengalokasian sumber daya yaitu mendorong guru untuk disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti seminar/lokakarya atau pertemuan ilmiah, memberikan *reward* kepada guru yang berhasil membimbing siswa meraih prestasi dalam kompetisi, menyediakan media yang dibutuhkan guru untuk mengembangkan pembelajaran.



Gambar 4.10

Hasil Implementasi Strategi

3. Evaluasi strategi dalam mengembangkan kompetensi Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren

Dari hasil observasi yang sudah dilakukan oleh peneliti di MI KHR Ilyas Tanjungrejo kepala madrasah selalu melakukan evaluasi-evaluasi terhadap kelancaran pembelajaran berlangsung, terutama melakukan evaluasi kepada pendidik. Bagaimana pendidik sangat berperan penting bagi siswa dalam memberi

wawasan keagamaan baik itu materi di dalam madrasah maupun materi dalam kehidupan sehari-hari. Adanya kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah bisa memberi dorongan dan memberi semangat kepada pendidik untuk selalu mengembangkan kompetensi profesionalnya. Pendidik yang mempunyai kompetensi profesional akan mempengaruhi kelancaran dan kesuksesan pembelajaran di dalam kelas.³⁷

Adapun penjelasan-penjelasan terkait pengendalian yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam menerapkan evaluasi kepada pendidik. Reni Kurniasih, selaku kepala madrasah di MI KHR Ilyas Tanjungrejo sudah menjelaskan yaitu sebagai berikut:

*“Supervisi pelaksanaan pembelajaran, observasi pembelajaran teman sejawat, monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran guru di kelas oleh pengawas dan tim monev, mewajibkan guru menyampaikan laporan kinerja dan hasil evaluasi kemajuan belajar siswa”.*³⁸

Usaha-usaha kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo sudah baik. Kepala madrasah selalu mengadakan evaluasi kepada pendidik agar bisa diketahui bagaimana perkembangan pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Pelaksanaan evaluasi tersebut termasuk dalam manajemen strategis yang dilakukan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah sebelum melakukan evaluasi tersebut dibutuhkan tahap-tahap manajemen yaitu perumusan strategi dan implikasi strategi. Kemudian sesudah dilakukannya perumusan dan implikasi strategi tersebut selanjutnya adalah melakukan evaluasi. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kelancaran, perkembangan, maupun kendala yang dialami oleh pendidik dalam upaya mengembangkan kompetensi profesionalnya. Evaluasi-evaluasi yang dilakukan oleh kepala di MI KHR Ilyas Tanjungrejo meliputi supervisi pelaksanaan pembelajaran, observasi pembelajaran teman sejawat, monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran guru di kelas oleh pengawas dan tim monev,

³⁷ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo pada Sabtu 18 Januari 2025

³⁸ Wawancara dengan Reni Kurniasih, selaku Kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo Senin 3 Februari 2025

mewajibkan guru menyampaikan laporan kinerja dan hasil evaluasi kemajuan belajar siswa.

Kemudian dari hasil evaluasi-evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah bisa menjadikan dampak positif bagi pendidik. Reni Kurniasih selaku kepala di MI KHR Ilyas Tanjungrejo juga memberi penjelasan tentang dampak positif dari hasil evaluasi yang beliau lakukan yaitu:

*“Guru dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru mampu menganalisis kekurangan dan kelebihan proses pembelajaran yang dilakukan, salah satunya diwujudkan dalam bentuk Penelitian Tindakan Kelas (PTK), siswa mampu menguasai materi pembelajaran baik secara teoritik maupun praktik dengan baik yang dibuktikan dengan hasil evaluasi belajar di atas KKM”.*³⁹

Adapun dampak positif adanya evaluasi yang dilakukan oleh kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo maupun pendidik yang memiliki kompetensi profesional yaitu guru dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru mampu menganalisis kekurangan dan kelebihan proses pembelajaran yang dilakukan, salah satunya diwujudkan dalam bentuk Penelitian Tindakan Kelas (PTK), siswa mampu menguasai materi pembelajaran baik secara teoritik maupun praktik dengan baik yang dibuktikan dengan hasil evaluasi belajar di atas KKM. Dengan adanya perkembangan serta kemajuan yang dimiliki oleh pendidik MI KHR Ilyas Tanjungrejo akan mempengaruhi juga perkembangan pendidikan di MI KHR Ilyas Tanjungrejo.

Semakin profesional pendidik maka akan semakin mudah siswa menerima pembelajaran dengan baik. Tidak hanya itu saja, pendidik yang memiliki kompetensi profesional juga mempengaruhi kelancaran pembelajaran yang disampaikan.

Kemudian Kumalasari Nugraha juga memberi penjelasan terkait dengan pelaksanaan pengendalian strategi yaitu sebagai berikut :

³⁹ Wawancara dengan Reni Kurniasih, selaku Kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo Senin 3 Februari 2025

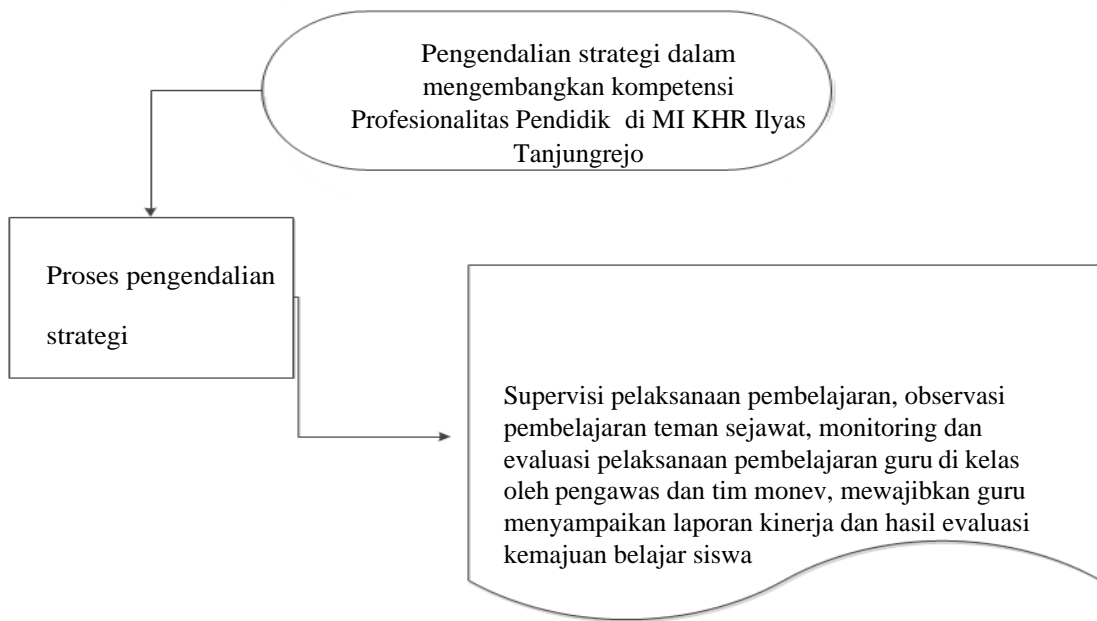
*“Biasanya kita mengadakan rapat bersama seluruh guru bersama kepala madrasah. Rapat ini bisa dilaksanakan secara bulanan maupun per semester”.*⁴⁰

Adapun dengan pelaksanaan pengendalian strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada pendidik memiliki pengaruh yang sangat baik. dengan adanya pengendalian-pengendalian tersebut menjadikan pendidik selalu mengembangkan kompetensi profesionalnya dan juga pembelajaran bisa diterima oleh siswa. Dari data tersebut ada banyak yang usaha dilakukan oleh kepala madrasah dalam melakukan evaluasi kepada pendidik dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya. Maka usaha-usaha tersebut jika terus dilakukan bisa menjadikan kemajuan dan meningkatnya kompetensi yang dimiliki oleh pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo.

Berdasarkan paparan data diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi strategi dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo yaitu kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo mengadakan evaluasi strategi di MI KHR Ilyas Tanjungrejo terhadap program-program pendidik yang sudah dilakukan. Evaluasi ini sangatlah penting untuk dilakukan. Bukan hanya menjadi dasar manajemen saja akan tetapi guna memperbaiki dan guna memonitor pendidik agar bisa mengembangkan kompetensi profesionalnya. Pengendalian strategi yang dilakukan oleh kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo terhadap kompetensi profesional pendidik antara lain : (1). Supervisi pelaksanaan pembelajaran, (2). Observasi pembelajaran teman sejawat, (3). Monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran guru di kelas oleh pengawas dan tim monev, (4). Mewajibkan guru menyampaikan laporan kinerja dan hasil evaluasi kemajuan belajar siswa. Kemudian dengan adanya evaluasi strategi yang dilakukan oleh kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo tersebut juga memiliki dampak positif bagi pendidik yaitu pendidik dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik, pendidik mampu menganalisis kekurangan dan kelebihan proses pembelajaran yang dilakukan, salah satunya diwujudkan dalam bentuk Penelitian Tindakan Kelas (PTK), siswa mampu

⁴⁰ Wawancara dengan Kumalasari Nugraha selaku pendidik MI KHR Ilyas Tanjungrejo
Senin 3 Februari 2025

menguasai materi pembelajaran baik secara teoritik maupun praktik dengan baik yang dibuktikan dengan hasil evaluasi belajar di atas KKM.



Gambar 4.11

Hasil Evaluasi Strategi

C. Analisis Pembahasan

Kesuksesan kepala madrasah dalam perumusan strategi dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik MI KHR Ilyas Tanjungrejo merupakan langkah awal dalam pelaksanaan strategi yang bisa dilakukan untuk mewujudkan usaha tersebut. Hal ini sejalan dengan teori strategi yang meliputi pengembangan visi, misi dan tujuan jangka panjang, menentukan kekuatan dan kelemahan, dan penentuan strategi yang sesuai untuk diadopsi.

1. Perencanaan strategi dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik MI KHR Ilyas Tanjungrejo

Dilakukan dengan menggunakan tahapan-tahapan Perencanaan yang matang agar tujuan dan harapan program bisa tercapai antara lain:

a. Visi, Misi, Tujuan Jangka Panjang, Rapat kerja dan Perencanaan Anggaran

Setelah visi dan misi telah direncanakan, untuk proses selanjutnya yaitu melakukan rapat kerja menentukan sasaran dan tujuan dan perencanaan anggaran. Sasaran dan tujuan suatu organisasi merupakan landasan dasar untuk menciptakan strategi yang efektif, mendukung setiap tujuan, dan menyelesaikan tugas yang sedang dihadapi dan tugas yang akan terjadi.

Dengan adanya visi, misi, dan tujuan jangka panjang suatu organisasi atau seseorang itu akan memberi gambaran-gambaran untuk melangkah ke depannya. Visi dan misi kepala madrasah yang sukses dilaksanakan akan menjadikan perubahan- perubahan kepada pendidik dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya. Setelah perumusan visi, misi dan tujuan jangka panjang langkah selanjutnya adalah menentukan kekuatan dan kelemahan internal. Dalam penentuan kekuatan dan kelemahan .

b. Menentukan Kekuatan dan Kelemahan Internal

Menentukan kekuatan yaitu situasi ataupun kondisi yang merupakan kekuatan dari suatu organisasi atau perusahaan pada saat ini. Dalam menentukan ini setiap lembaga pendidikan memerlukan penilaian terhadap kekuatan-kekuatan dan kelemahan dibandingkan dengan para pesaingnya.

Menentukan kekuatan yaitu situasi ataupun kondisi yang merupakan kekuatan dari suatu organisasi atau perusahaan pada saat ini. Dalam menentukan ini setiap lembaga pendidikan memerlukan penilaian terhadap kekuatan-kekuatan dan kelemahan dibandingkan dengan para pesaingnya. Misalnya jika kekuatan pada lembaga pendidikan tersebut unggul dalam teknologinya, selanjutnya dengan kelebihan yang dimiliki bisa dimanfaatkan untuk memenuhi permintaan target yang membutuhkan penggunaan teknologi yang baik dan juga memiliki kepercayaan yang baik.

Selanjutnya adalah menentukan kelemahan, dalam situasi ini bisa dilihat dari hasil perkembangan di lembaga pendidikan yang sedang dialami pada saat ini. Dalam menentukan kelemahan yang dialami suatu pendidikan bisa memberikan kendala-kendala serius yang nantinya apabila tidak segera ditangani menjadikan sebuah kemunduran dalam suatu pendidikan tersebut.

Maka dengan adanya penentuan kekuatan dan kelemahan yang ada di lembaga pendidikan akan menjadikan sebuah upaya agar bisa menjadikan pendidikan tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya. Usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam menentukan kekuatan dan kelemahan yang ada di dalam pendidik bisa memberi pengaruh selanjutnya untuk pendidik bisa mengembangkan kompetensi profesinalnya.

c. Menentukan Strategi

Strategi ini merupakan kegiatan yang dimana menjelaskan dan merencanakan gagasan, perencanaan, dan eksekusi, sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi yang baik tidak akan berdiri sendiri, akan tetapi setrategi yang baik itu muncul karena adanya kerja sama sesama tim untuk mewujudkan tujuan bersama, mempunyai tema dari faktor-faktor pendukung sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam melakukan pendanan, dan mempunyai cara dalam mewujudkan tujuan bersama.

Dalam penerapan strategi ini merupakan faktor yang paling utama dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan, keberhasilan dalam suatu lembaga pendidikan tergantung pada kepala madrasah bagaimana membuat strategi-strategi

yang bisa memberikan dampak yang lebih baik atau kemajuan lembaga pendidikan. Strategi di dalam pendidikan sangat tergantung pada pengaturannya oleh kepala madrasah bagaimana upayanya untuk bisa mengatur keadaan yang ada agar bisa menjadikan lebih baik. Maka dari itu strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah sangatlah penting agar bisa menjadikan upaya mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo.

Kepala madrasah tidak hanya menjadi leadership saja di dalam lembaga. akan tetapi, kepala madrasah harus bisa memberikan arahan-arahan kepada guru, staf, tenaga pendidikan, maupun siswa. Dengan ini penetapan strategi-strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah sangat dibutuhkan. Dengan penentuan strategi tersebut bisa menjadikan perubahan dari yang awalnya kurang baik menjadi lebih baik.

Selanjutnya adalah upaya penentuan strategi yang dilakukan oleh kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik tersebut merupakan usaha yang harus dilakukan hasilnya dengan membentuk KKG secara internal di madrasah, menggalakkan lancarnya kegiatan KKG tingkat kecamatan, maupun kabupaten, rapat dinas, seminar/lokakarya, mengikuti diklat mapel baik secara *offline* maupun *online*, mengadakan workshop dua kali dalam setahun dan membuat laporan kinerja harian. Karena penentuan strategi tersebut menjadikan berkembang atau tidaknya kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo

2. Implementasi strategi dalam mengembangkan kompetensi Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren.

Tahap implementasi strategi dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo merupakan tahap yang selanjutnya dari perumusan strategi. Dalam implementasi ini ada dua kegiatan yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada pendidik di dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya yaitu pemberian motivasi kepada pendidik dan mengalokasikan sumber daya.

Hal ini sejalan dengan penerapan strategi, yaitu meliputi penentuan sasaran operasional tahunan, kebijakan perusahaan, memotivasi karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber daya agar strategi yang telah ditetapkan dapat diimplementasikan. Maka dalam memberi semangat kepada pendidik kepala madrasah berperan penting untuk selalu memberi motivasi-motivasi. Dan juga kepala madrasah bisa mengalokasikan sumber daya kepada pendidik untuk memberikan dorongan dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya.

Selanjutnya guru bisa dikatakan profesional antara lain: memiliki skill/keahlian dalam mendidik atau mengajar, memiliki kemampuan intelektual yang memadai, kemampuan memahami visi dan misi pendidikan, keahlian mentransfer ilmu pengetahuan atau metodologi pembelajaran, memahami konsep perkembangan anak/psikologi perkembangan, kemampuan mengorganisir dan *problem solving* kreatif dan memiliki seni dalam mendidik. Maka dari itu dalam penerapan sumber daya yang diterapkan oleh kepala madrasah kepada pendidik sangatlah dibutuhkan. Karena dengan penerapan sumber daya tersebut guru bisa kreatif, memiliki skill, dan guru bisa terus berkembang.

Motivasi merupakan salah satu cara yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku untuk menuju apa yang diharapkan. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status seseorang yang diinginkan, kedudukan, atau bisa disebut juga pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu seseorang. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang maka bisa menjadikan kurang semangat dalam menjalani proses-proses yang dihadapinya. Tidak hanya itu motivasi juga memberi energi pada seseorang, mendorong seseorang dalam melakukan kegiatan, lebih terarah dan menunjukkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan orang tersebut.

Ada dua macam sumber motivasi agar bisa membangkitkan jiwa seseorang yaitu: *pertama*, motivasi yang muncul sendiri dari diri seseorang. Dan yang *kedua*, motivasi yang adanya dorongan dari luar. Maksudnya adalah motivasi yang muncul dari diri seseorang sendiri, itu tidak adanya dorongan atau rangsangan dari luar seseorang. Dan yang motivasi adanya dorongan dari luar adalah motivasi yang

muncul adanya perangsang dari luar. Tanpa adanya dorongan atau rangsangan dari luar seseorang maka tidak akan muncul motivasi.

Motivasi adalah suatu pemberian semangat kepada seseorang untuk bisa melaksanakan suatu proses kegiatan. Dengan adanya motivasi yang diberikan kepada seseorang maka bisa memberi jiwa semangat untuk melangkah melaksanakan kegiatan. Seseorang tidak lepas dari yang namanya motivasi untuk memberi daya dorong dan menumbuhkan jiwa semangat di dalam dirinya agar bisa melakukan hal sesuatu maupun memberi angan-angan yang ingin dicapainya. Maka dengan adanya motivasi seseorang bisa memiliki semangat yang tinggi untuk bisa mewujudkan apa yang menjadi tujuannya

Dari hasil penelitian di MI KHR Ilyas Tanjungrejo seorang kepala madrasah selalu melakukan motivasi kepada pendidik. Motivasi dari kepala madrasah juga sangat berpengaruh bagi pendidik dalam memberi dorongan semangat untuk selalu mengembangkan kompetensi profesionalnya. Pendidik yang selalu diberi motivasi maka akan lebih semangat untuk selalu berkembang lebih maju. Motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah kepada pendidik yaitu berupa dorongan-dorongan untuk selalu meningkatkan kompetensi profesionalnya. Seperti, mendorong guru untuk selalu menggunakan media pembelajaran yang ada, mendorong guru untuk selalu mengikuti KKG yang diselenggarakan secara internal maupun eksternal, mendorong guru untuk selalu menggunakan pembelajaran dengan cara elearning, dan juga memberi reward kepada guru yang mempunyai prestasi. Maka dengan adanya ini akan menjadikan dorongan-dorongan maupun motivasi kepada pendidik agar selalu mengembangkan kompetensi profesionalnya.

3. Evaluasi strategi dalam mengembangkan kompetensi Profesionalitas Pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren.

Dalam suatu kegiatan tidak lupa yang namanya evaluasi. Evaluasi merupakan salah satu proses suksesnya pembelajaran. Kegiatan belajar mengajar seorang guru juga harus ada yang namanya evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah.

Kepala madrasah tidak hanya memberi strategi pembelajaran saja, akan tetapi peran kepala madrasah dalam melakukan evaluasi kepada pendidik sangat perlu diterapkan. Dengan adanya evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah dapat melihat kompetensi guru yang dimilikinya. Tidak hanya itu saja, tapi evaluasi kepala madrasah dapat mengetahui kekurangan/ keluhan dan kelancaran dalam menjalankan proses kegiatan belajar mengajar oleh pendidik di dalam kelas.

Evaluasi merupakan proses yang menentukan kondisi seseorang di mana suatu tujuan telah tercapai. Evaluasi disebut juga kegiatan terencana untuk mengetahui suatu objek dengan indikator, tujuan, dan manfaat objek tersebut. Dengan adanya evaluasi yang digunakan maka bisa mengetahui seberapa jauh pencapaian seseorang dan akan mengetahui kesalahan atau hal yang baik kejadian-kejadian yang sudah dilakukan sebelumnya. Dalam hal ini sejalan dengan teori yaitu evaluasi/kontrol strategi, mencakup usaha-usaha untuk memonitor seluruh hasil-hasil dari pembuatan dan penerapan strategi, termasuk mengukur kinerja individu dan perusahaan serta mengambil langkah-langkah perbaikan jika diperlukan.

Dengan adanya kegiatan tersebut yang dilakukan oleh kepala madrasah maka bisa memberi semangat kepada pendidik dan memberi dorongan kepada pendidik untuk selalu mengembangkan kompetensi profesionalnya. pendidik yang mempunyai kompetensi profesional akan berbeda dengan pendidik yang kurang berkompetensi. Pendidik yang berkompeten akan memberi warna dalam penyampaian materi kepada siswa di kelas. Pembelajaran akan lebih menarik dan pembelajaran akan lebih disukai oleh siswa. Sehingga dengan itu siswa tidak merasa bosan dan siswa lebih antusias mengikuti pembelajaran yang disampaikan oleh pendidik.

Evaluasi-evaluasi yang sudah dilakukan oleh kepala madrasah tersebut sebaiknya terus dipertahankan agar bisa memantau pendidik dan bisa melihat sejauh mana peningkatan kompetensi- kompetensi yang dimiliki oleh pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Dalam pelaksanaan di MI KHR Ilyas Tanjungrejo seorang kepala madrasah melakukan pengendalian strategi. Pengendalian tersebut

guna untuk memantau ataupun untuk upaya kepala madrasah dalam melihat perkembangan-perkembangan dan kelemahan yang dihadapi. Dengan adanya pengendalian strategi akan lebih mudah mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Kepala madrasah melakukan pengendalian tersebut tidak hanya memantau saja, akan tetapi juga melakukan tindakan-tindakan yang bisa memberi perubahan di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Ada banyak upaya yang bisa dilakukan oleh kepala madrasah dalam melakukan pengendalian strategi untuk mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Antara lain (1). supervisi pelaksanaan pembelajaran, (2). observasi pembelajaran teman sejawat, (3). monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran pendidik di kelas oleh pengawas dan tim monev, (4) mewajibkan guru menyampaikan laporan kinerja dan hasil evaluasi kemajuan belajar siswa.

Evaluasi- evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah sangatlah penting dilakukan di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Dengan adanya Evaluasi tersebut bisa memberikan informasi dan data tentang bagaimana pelaksanaan strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada pendidik dalam upaya mengembangkan kompetensi profesional pendidik. Pendidik yang profesional memberikan warna yang bagus dalam pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas, pendidik yang profesional akan memberikan dampak yang baik bagi madrasah. Kemudian, pendidik profesional juga mewujudkan tujuan atau cita-cita pendidikan yang diharapkan bagi madrasah maupun tujuan pendidikan nasional. Pendidik profesional akan memberikan pembelajaran yang menyenangkan, sehingga siswa tidak merasa bosan untuk selalu mengikuti pembelajaran yang disampaikan oleh guru di dalam kelas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Di MI KHR Ilyas Tanjungrejo, penelitian kualitatif yang menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi menghasilkan sejumlah kesimpulan. Akhir dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan strategi dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo yaitu: (1) Dengan cara penentuan visi, misi, dan tujuan jangka panjang, rapat kerja dan perencanaan anggaran; (2) Analisis kekuatan, kelebihan, peluang, dan ancaman; dan (3) Kemudian penentuan strategi. Hal ini bertujuan menyiapkan perencanaan manajemen strategik dalam upaya kepada madrasah untuk mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Hal yang dilakukan adalah membentuk KKG secara internal di madrasah, menggalakkan lancarnya kegiatan KKG tingkat kecamatan, maupun kabupaten, rapat dinas, seminar/lokakarya, mengikuti diklat mapel baik secara *offline* maupun *online*, mengadakan workshop dua kali dalam setahun dan membuat laporan kinerja harian.
2. Implementasi strategi dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo yaitu melalui penguatan motivasi dan peningkatan alokasi sumber daya yang dilakukan oleh kepala madrasah. Antara lain mendorong guru untuk disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti seminar/lokakarya atau pertemuan ilmiah, workshop, memberikan *reward* kepada guru yang berhasil membimbing siswa meraih prestasi dalam kompetisi menyediakan media yang dibutuhkan guru untuk mengembangkan pembelajaran.
3. Pengendalian strategi dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo yaitu dengan cara antara lain: (1) Supervisi pelaksanaan pembelajaran, (2) Observasi pembelajaran teman sejawat, (3) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran guru di kelas oleh pengawas dan tim monev,

dan (4)Mewajibkan guru menyampaikan laporan kinerja dan hasil evaluasi kemajuan belajar siswa. Usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo dalam melakukan pengendalian strategi dengan cara melakukan evaluasi tersebut sudah baik. Dengan adanya evaluasi yang dilakukan oleh kepala MI KHR Ilyas Tanjungrejo kepada pendidik tersebut menjadikan guru dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru mampu menganalisis kekurangan dan kelebihan proses pembelajaran yang dilakukan, salah satunya diwujudkan dalam bentuk Penelitian Tindakan Kelas (PTK), siswa mampu menguasai materi pembelajaran baik secara teoritik maupun praktik dengan baik yang dibuktikan dengan hasil evaluasi belajar di atas KKM.

B. Saran

Penulis menilai masih banyak kekurangan kajian ini, oleh karena itu penulis berharap suatu saat nanti ada yang meneruskan penelitian ini, khususnya dalam hal membahas bagaimana pengendalian strategik dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Selanjutnya adalah terkait dengan beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan kepada pihak terkait, di antaranya sebagai berikut:

1. Perencanaan strategi dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo kepala madrasah sudah baik. Akan tetapi, terlalu banyak yang harus dilaksanakan pada kegiatan tersebut. Sehingga bisa menjadikan kurang efektif untuk memfokuskan mana saja yang akan diterapkan dan mana saja yang akan dikembangkan.
2. Implementasi dalam mengembangkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo sudah cukup baik. Seorang kepala sekolah memberi penguatan motivasi dan peningkatan sumber daya kepada guru agar bisa terus mengembangkan kompetensi profesionalnya. Akan tetapi, alangkah baiknya kepala madrasah juga memberi dorongan atau penguatan motivasi kepada guru lainnya, bukan hanya fokus kepada satu guru saja, agar bisa memberi perubahan

yang lebih cepat dan bisa tercapai tujuannya. Dan juga kepala madrasah bisa terus mengarahkan kepada guru dalam peningkatan sumber daya yang dimiliki.

3. Pengendalian strategi dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo yang dilakukan oleh kepala madrasah sudah baik. Upaya-upaya yang dilakukan dalam pengendalian strategi seperti melakukan evaluasi tetap terus dijalankan. Karena dengan adanya evaluasi-evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah bisa mengetahui perkembangan pendidik di MI KHR Ilyas Tanjungrejo. Dan juga dengan adanya evaluasi tersebut bisa diketahui bagaimana pencapaian strategi yang diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd.Gafar, Muhammad Jamil. 2011. *Re-formulasi Rancanganp Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Jakarta : NurInsani.
- Abdurrahman, Dudung. 2011. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta.
- Achadi Budi Santosa, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru", *Perspektif Pendidikan dan Keguruan*, Ahmad Dahlan University, Indonesia. Volume 13 Nomor 1 (2022): 212
- Achadi Budi Santosa, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru", *Perspektif Pendidikan dan Keguruan*, Ahmad Dahlan University, Indonesia. Volume 13 Nomor 1 (2022) : 212.
- Adiyono, "Upaya Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Hubbul Wathan NW Tahun Ajaran 2020/2021", *Jurnal Revolusi Indonesia*, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Ibnu Rusyd. Volume 3 Nomor 1 (2021): 105.
- Aenun Rahmawati, *Menjadi Guru Profesional dengan Menciptakan Bahan Ajar yang Kreatif dan mengevaluasi pembelajaran 2022,8*
- Aep Saepul Anwar, "Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru melalui Kinerja Guru pada Satuan Pendidikan MTs Negeri 1 Serang," *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, Banten: Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Volume 2 Nomor 1 (2020): 153.
- Aep Saepul Anwar, "Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru melalui Kinerja Guru pada Satuan Pendidikan MTs Negeri 1 Serang," *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, Banten: Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Volume 2 Nomor 1 (2020): 154.
- Ahlun, A., Arismunandar, & Wahira. (2020). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Di SMA Negeri 2 Bone. *Kelola : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2).
- Ainul Nurhayati Istiqomah, "Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Sekolah terhadap Sekolah Efektif di SMP Negeri Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2021/2022", *Tesis*, Ponorogo: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (2022): 19.
- Akhmad Fauzi, "Manajemen Strategi Kepala Madrasah dalam Menciptakan Budaya Religius (Studi Kasus di MTs Tahfizh Alam Qur'an Desa Winong, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo)", *Journal of Islamic Education & Management*, Pascasarjana IAIN Ponorogo. Volume 1 Nomor 2 (2021): 215.

- Anam Miftakhul Huda, *Pengantar Manajemen Strategik* (Bali: Jayapangus Press, 2018), 1.
- Andika Aprilianto, Akhmad Sirojuddin, A. A. (2022). Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik. *FATAWA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 107–130. <https://doi.org/10.37812/fatawa.v2i1.392>
- Anita Oktavia, et, al., “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan”, *Jurnal Mubtadiin*, Lampung: IAI An Nur Lampung. Volume 7 Nomor 2 (2021): 26.
- Anita Oktavia, et, al., “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan”, *Jurnal Mubtadiin*, Lampung: IAI An Nur Lampung. Volume 7 Nomor 2 (2021): 23.
- Ariesto Hadi Sutopo dan Adrianus Arief, *Terampil Mengolah Data Kualitatif dengan NVIVO* (Jakarta ; Kencana, 2010), hlm 7.
- Arikunto, Suharsini. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashari, H. (2019). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri 6 Banyuwangi. *MOMENTUM: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 8(2), 131–151. <https://doi.org/10.29062/mmt.v8i2.33>
- Baharudin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang : UIN Maliki Press, 2010), hal,54.
- Baharudin dan Moh. Makin.2016, *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang : UIN Maliki Press.
- Bela Vita Rismawati, “Strategi Madrasah Ibtidaiyah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Kelas di Era Revolusi Industri 4.0,” *Elementeris : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar Islam*, STAI Al-Azhar Menganti Gresik. Volume 3 Nomor 1 (2021): 61.
- Biyanto. 2012, *Mewujudan Pendidikan Unggul*, Surabaya : Hikmah Press
- Choirun Nisa’ Fitriani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun”, *Tesis*, Ponorogo: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (2020): 25.
- Choliq, Abdul. 2014. *Pengembangan Model Pendidikan Keterampilan Pada Madrasah Aliyah*. Semarang: Walisongo Press.

- Cut Fitriani, et., al., “Kompetensi Profesional Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di MTs Muhammadiyah Banda Aceh,” *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 5 Nomor 2 (2017): 89.
- Danim, Sudarwan. *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Departemen Agama RI., *Al-Qur’an dan Terjemahnya* (Jakarta: CV. Indah Press, 1996), hal. 13
- Departemen Pendidikan Nasional. 2013. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Cet. III; Jakarta : Balai Pustaka.
- Djubaedi, Dedi. 2012. *Madrasah Untuk Indonesia Masa Depan*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Madrasah, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Kementerian Agama RI.
- E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta (Bumi Aksara, 2011)
- E. Mulyasa. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Cet. XIV. Bandung : Rosdakarya.
- Enco Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta.
- Evin Ulansari, *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Nurul Islam Desa Alai Kecamatan Lembak Kabupaten Muara Imam*, (Palembang: 2012). 27
- Fachruddin Saudagar dan Ali Idrus. 2011. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta : Gaung Persada.
- Fakhrudin, Asef Umar. *Menjadi Guru Favorit, Pengenalan Pemahaman dan Praktek Mewujudkannya*. Yogyakarta: DIVA Press.
- Feska Ajefri. 2017. “Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah”, *Al- Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.7
- George Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*(Jakarta : Bumi Aksara,2011), hal.9
- Hartmann, R.R.K. And F.C Strok.1972, *Dictionary Of Language And Linguistics*, London: Applied Science Publisher Ltd,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Husaini Usman. 2012. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidika.*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ibrahim Bafadal.2012. *Manajemen Peningkatan Mutu*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Ikawijay.2014, *Pengembangan Mutu Lembaga Pendidikan Mutusejati*, Jakarta : PT. Renika Cipta.
- Ikawijaya, *Pengembangan Mutu Lembaga Pendidikan Mutusejati*, (Jakarta : PT. Renika Cipta, 2017), hal. 48.
- Imam Murjito.1994, *Sistem Pengajaran Al-Qur'an Metode Qiraati*, Semarang : Yayasan Pendidikan Al-Qur'an Raudlatul Mujawwidin.
- Indrajati Sidi. 2011. *Menuju Masyarakat Belajar: Menggagas Paradigma Baru Pendidikan*. Jakarta : Paramadina.
- Iskandar Wiryokusumo dan J. Mandilika, *Kumpulan-kumpulan Pemikiran dalam Pendidikan*, (Jakarta : CV. Rajawali, 1982), hal. 93
- Iskandar Wiryokusumo dan J. Mandilika.1982, *Kumpulan-kumpulan Pemikiran dalam Pendidikan*, Jakarta : CV. Rajawali.
- John M. Bryson. 1999, *Perencanaan Strategi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- John M. Echols dan Hasan Shadily. 2014. *Kamus Inggris Indonesia, Cet. XI.*
- Kadaman, A.M. dan Yusuf Udaya. 2015. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kepmendikbudristek, *Manajemen Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Depdiknas, 2021), 82
- Kusnan, “Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Implikasinya terhadap Kinerja Guru”, *Iqra*, Volume 3 (2016), hal. 1
- Kusnan. 2013. *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Iqra'* Volume 3.
- Lilik Novijantie.2011, *At-Taqwa Jurna Ilmu Pendidikan Islam Vol. 3, No,5, Januari*, Gresik : STAI Darutaqwa.
- M, Rado.1976, *Bilingual Education In Action, The Multilingual Project, In Linguistic Communication*, Working Papers Of The Linguistic Society Of Australia,
- M. Arifin.1991, *Ilmu Pendidikan Islam Suatu Pendidikan Teori dan Praktis Berdasarkan Interdispliner*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Majalah Jendela Dikbut. “Mengembalikan Profesionalisme Guru”, akses Februari 23, 2019, <https://jendela.kemdikbud.go.id/v2/Berita/Detail/>.
- Mehdi Nakosteen. 1996. *Kontribusi Islam atasDuniaIntelektual Barat: Deskripsi Analisis Abad Keemasan Islam*, Edisi Indonesia. Surabaya : Risalah Gusti.
- Mohamad Muspawi, “Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol. 20, No. 2 (July 1, 2020): 402.
- Moleong, Lexy J. 1989. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Muh. fitrah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Penjaminan Mutu*, Vol. 3, No. 2 (2017): 38.
- Muhaimin. 2011. *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muhamad Sholeh, "Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, no. 1 (February 7, 2017): 41.
- Muhibbin Syah. 2018. *Psikologi Pendidikandengan Pendekatan Baru*, Edisi Revisi Cet. X: Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muhyadi Agus Tri Susanto, "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2016): 159.
- Mujahid. 2013. *Perencanaan Madrasah Mandiri*. Jakarta : Balitbang Agama.
- Mujammil Qamar.2013, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta : Erlangga.
- Mulyadi, Mohammad. 2011. *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Praktek dan Kombinasinya dalam Penelitian Sosial*. Jakarta: Publika Institue.
- Mulyasa, E. 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murni Yanto, "Manajemen Sekolah dalam Pengelolaan Kegiatan Guru Bahasa Indonesia di Sekolah Dasar", *ESTETIK : Jurnal Bahasa Indonesia*, Institut Agama Islam Negeri Curup. Volume 3 Nomor 1 (2020): 17.
- Nanang Fatah. 2018. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Nazarudin, *Manajemen Strategik* (Palembang: CV. Amanah, 2020), cet. 3, 3
- Oemar Hamalik. 2012. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Pohan, Rusdin. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Ar Rijal Institute.
- Rahardjo, Mudjia. 2016. *Pemikiran Kebijakan Pendidik an Kontemporer*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Ramayulis. 2011. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Jakarta : Kalam Mulia.
- Rika Ariyani, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru", *Jurnal Al-Afkar*, Bangko: STAI MSQ Bangko. Volume 5 Nomor 1 (2017): 108.
- Rizqon H Syah A, Nur Rohim Yunus, *Filsafat Ilmu Pengetahuan Dalam Dimensi Transendental*, (Bandung: Fajar Media, 2013), hlm. 22

- Robbins Stephen D. 2016. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (San Diego State University, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Rokhidin, “Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah (MPMBS) di Madrasah Aliyah Negeri Purwokerto 1,” (Tesis., UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), hal. x.
- Rokhidin. 2014. *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah (MPMBS) di Madrasah Aliyah Negeri Purwokerto 1*, Tesis, Program Studi Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- S. Shoimatul Ula. 2013. *Manajemen Pendidikan Efektif*.(Yogyakarta : Berlian.
- Saefudin Azwar. 2018, *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sagala, Syaiful. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saiful Annur, *Administrasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012). 34.
- Sardiman A.M.1990. *Interksi dan Motivasi Belajar Mengajar: Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*, Cet. III; Jakarta : Rajawali.
- Sessi Rewetty Rivilla, *Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kalimantan Selatan* (Banjarmasin: Antasari Press, 2018) cet. 1, 5.
- Sessi Rewetty Rivilla, *Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kalimantan Selatan* (Banjarmasin: Antasari Press, 2018) cet. 1, 5.
- Sessi Rewetty Rivilla, *Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kalimantan Selatan* (Banjarmasin: Antasari Press, 2018) cet. 1, 6.
- Sri Banun and Nasir Usman, “Straegi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada SMP Negeri 2 Unggul mesjid raya kabupaten Aceh besar”, n.d.
- Sudarwan Danim. 2013. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Cet. I; Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm 297
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta), hal. 223.

- Suparlan.2014. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno Hadi. 2014. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi.
- Syahraini Tambak, “Pengembangan Profesionalisme Guru Madrasah dengan Penguatan Konsep Khalifah”, *Hayula: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia. Volume 4 Nomor 1 (2020): 49.
- Syaiful Sagala. 2014. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung : Alfa Beta.
- Tarhid Tarhid, “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru,” *Jurnal Kependidikan*, Vol. 5, no. 2 (November 24, 2017): 141–5
- Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger. 2012. *Strategic Management and Business Policy*
- Umar Sidiq, “Urgensi Manajemen Strategik dalam Lembaga Pendidikan”, *Edukasi*, STAIN Ponorogo. Volume 3 Nomor 1 (2015): 797.
- Vithzal Rifai.2018. *Kiat Memimpin dalam Abad 21*. Jakarta : Murni Kencana.
- W.J.S. Poerwadarminta. 1984. *Kamus Umum Bahasa Indonesia, Cet. VII*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Wirdatul Jannah, “Menjadi Guru Profesional: Memahami Hakikat dan Kompetensi Guru,” *Preprint Open Science Framework*, Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, Universitas Riau, (2021): 6
- Zuriani Ritonga. 2020. *Buku Ajar Manajemen Strategi Teori dan Aplikasi cet. 1, 7*. Yogyakarta: CV Budi Utama

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi

PEDOMAN OBSERVASI

Metode Pengumpulan Data	: Observasi
Hari / Tanggal	: Sabtu, 9 Februari 2025
Waktu	: 08.00
Lokasi	: MI KHR Ilyas Tanjungrejo

MI KHR Ilyas Tanjungrejo adalah lembaga pendidikan formal yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Kebumen yang beralamat di Desa Tanjungrejo RT 04 RW 02 Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen. Adapun batas wilayah :

- Utara : Desa Muktisari
- Timur : Desa Sidomoro
- Selatan : Desa Tambakrejo
- Barat : Desa Tanjungsari

Guna kelancaran berlangsungnya proses pembelajaran di MI KHR Ilyas Tanjungrejo memiliki sarana dan prasarana berupa gedung dengan luas tanah 581 M²

Sarana dan prasarana MI KHR Ilyas adalah sebagai berikut :

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah	No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1	Ruang Kelas	6 Buah	9.	Kursi Murid	110 Buah
2.	Ruang Kamad	1 Buah	10.	Meja Murid	95 Buah
3.	Peta Dinding	6 Buah	11.	Papan Tulis	12 Buah
4.	Ruang Guru	1 Buah	12.	Almari	8 Buah
5.	Ruang TU	- Buah	13.	Rak Buku	5 Buah
6.	Ruang Perpustakaan	1 Buah	14.	Buku Guru	54 Buah
7.	Meja Guru	11 Buah	15.	Alat Peraga	24 Buah
8.	Bangku Murid	35 Buah	16.	Kamar Mandi/WC	6 Buah

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara Profil Madrasah (Untuk Kepala Madrasah)

A. Identitas Informan

Nama :
Jabatan :
Pendidikan Terakhir :
Hari/Tanggal :

B. Item Pertanyaan

1. Kapan MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren didirikan?
2. Kenapa diberi nama MI KHR Ilyas ?
3. Siapa yang mendirikan MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
4. Apa latar belakang didirikannya MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
5. Di mana Alamat MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
6. Tahun berapa MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren melaksanakan KBM ?
7. Berapa jumlah peserta didik pada tahun pelajaran pertama ?
8. Apa program unggulan MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
9. Apa Visi MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
10. Apa Misi MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
11. Bagaimana Tujuan MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
12. Apa prestasi yang pernah diraih MI KHR Ilyas Jatimenaga Buluspesantren ?
13. Bagaimana keadaan peserta didik MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren?
14. Bagaimana keadaan tenaga pendidik dan kependidikan MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
15. Bagaimana Sarana dan pra sarana di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren?

Lampiran 3 Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara Perencanaan (Untuk Kepala Madrasah)

A. Identitas Informan

Nama :
Jabatan :
Pendidikan Terakhir :
Hari/Tanggal :

B. Item Pertanyaan

1. Kapan MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren menyusun perencanaan/program madrasah ?
2. Apa tujuan disusunnya perencanaan dan program madrasah ?
3. Siapa saja yang terlibat dalam penyusunan perencanaan dan program madrasah
4. tersebut?
5. Bagaimana MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren menyusun kurikulum
6. madrasah ?
7. Apa program unggulan MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
8. Bagaimana peran guru dalam menyusun perencanaan MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren menjadi madrasah yang unggul ?
9. Bagaimana MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren menyusun anggaran belanja madrasah ?
10. Bagaimana MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren dalam mengembangkan SDM tenaga pendidik dan kependidikannya ?
11. Bagaimana pengawasan program kerja di MI KHR Ilyas Tanjungrejo ?
12. Adakah program pembinaan kelembagaan di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
13. Bagaimana peran serta wali peserta didik dan komite dalam menyusun perencanaan di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?

Lampiran 4

Pedoman Wawancara

Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah untuk mewujudkan Madrasah yang Unggul di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren

1. Bagaimana pelaksanaan program kerja MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
2. Bagaimana MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren melaksanakan kurikulum madrasah Ibtidaiyah ?
3. Bagaimana MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren dalam melaksanakan program unggulan ?
4. Bagaimana para guru dalam melaksanakan pembelajaran di madrasah ?
5. Bagaimana cara guru meningkatkan kompetensi ?
6. Bagaimana pengadaan sarana dan prasarana pembelajaran di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren
7. Bagaimana dukungan wali murid MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
8. Bagaimana dukungan masyarakat terhadap MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
9. Apa prestasi akademik dan non akademik MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
10. Bagaimana dukungan pemerintah kepada MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?

Lampiran 5

Pedoman wawancara
Pengawasan dan Pembinaan Manajemen Berbasis

1. Siapa yang melaksanakan pengawasan MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
2. Kapan kegiatan pengawasan dilaksanakan ?
3. Aspek apa saja yang menjadi materi pengawasan di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
4. Apa manfaat pengawasan yang dilaksanakan MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
5. Apa tujuan dilaksanakan pengawasan di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
6. Siapa yang melaksanakan pembinaan MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
7. Kapan kegiatan pembinaan dilaksanakan ?
8. Aspek apa saja yang menjadi materi pembinaan di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
9. Apa tujuan dilaksanakan pembinaan di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?
10. Apa manfaat pembinaan yang dilaksanakan MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren ?

Lampiran 6

Foto dokumentasi kegiatan wawancara.

No	Jenis kegiatan	Bukti dokumen
1	Wawancara dengan Kepala Sekolah MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren	
2	Wawancara dengan Kepala Sekolah MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren	

<p>3. Wawancara dengan Pendidik MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren</p>	
<p>4. Workshop Implementasi Kurmer di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren</p>	

<p>4</p>	<p>Kegitan KKG dengan Guru di MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren</p>	
<p>5</p>	<p>Kegiatan Kepala Sekolah Pembinaan kepada Guru MI KHR Ilyas Tanjungrejo Buluspesantren</p>	



Gedung Madrasah MI KHR Ilyas Tanjungrejo

Lampiran 1 SK Pembimbing



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)
TERAKREDITASI B**

Jl. Tentara Pelajar No. 25 Telp./Facs. (0287) 385902 Kebumen-54316
Website/email: <https://pascasarjana.iainu.kebumen.ac.id> / pascasarjanakbmn@gmail.com

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA IAINU KEBUMEN

Nomor: In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/XI/002/2024

Tentang

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TESIS MAHASISWA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM TAHUN AKADEMIK 2025/2026**



Direktur Program Pascasarjana IAINU Kebumen,

- Menimbang : 1. Bahwa dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis perlu ditetapkan Dosen Pembimbing tesis.
2. Bahwa untuk penetapan Dosen Pembimbing tersebut perlu diterbitkan surat keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas);
2. Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
3. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
4. Keputusan Menteri Agama Nomor 156 Tahun 2004 Tentang Pedoman Pengawasan, Pengendalian, dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana pada Perguruan Tinggi Agama Islam.
5. Akta YPPNU Kebumen No. 38, tertanggal 8 Maret 2011
6. Statuta IAINU Kebumen.
7. Anggaran Pendapatan dan Belanja Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen tahun 2025/2026
- Memperhatikan: 1. Hasil Rapat Rektor, Wakil Rektor, Direktur Pascasarjana, dan Kaprodi di lingkungan Pascasarjana IAINU Kebumen pada hari Hari Senin, 11 November 2024
2. Bahwa nama-nama yang terlampir di bawah ini telah memenuhi syarat dan mampu melaksanakan tugas sebagai Dosen Pembimbing Tesis di Pascasarjana IAINU Kebumen

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Mengangkat nama-nama di bawah ini untuk menjadi Pembimbing Tesis di Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Islam
Kedua : Memberikan arahan tentang rumusan akhir usulan penelitian, sistematika dan materi tesis. Menelaah, memberikan rekomendasi teori dan prosedur penelitian yang akan digunakan. Memberikan persetujuan naskah akhir tesis untuk diajukan ke sidang munaqasah tesis.
Ketiga : Masa penulisan dan pembimbingan tesis selama enam bulan sejak ditetapkannya surat keputusan ini. (jika dalam waktu enam bulan tidak bisa menyelesaikan maka diberikan tambahan waktu).
Keempat : Semua biaya yang timbul sebagai akibat keputusan ini, dibebankan pada anggaran yang berlaku sesuai peraturan yang berlaku di Program Pascasarjan IAINU Kebumen.
Kelima : Apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam surat Keputusan ini akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Kebumen
Pada Tanggal : 16 November 2024
Direktur Program Pascasarjana




Dr. Atim Rinawati, M.Pd
NIDN. 2126058701



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)
TERAKREDITASI B**

Jl. Tentara Pelajar No. 25 Telp./Fax. (0287) 385902 Kebumen-54316
Website/email: <https://pascasarjana.iainu.kebumen.ac.id> / pascasarjanakbmn@gmail.com

Lampiran SK No : Nomor: In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/XI/002/2024
Tentang : Penetapan Dosen Pembimbing Tests Mahasiswa
Tanggal : 16 November 2024

No	NAMA	NIM	KELAS	JUDUL	PEMBIMBING
35	SA'ADIAH	2348142	B	Manajemen Program Unggulan Sub Dalam Meningkatkan Presentasi Non Akademik Di Mi Muhammadiyah Masaran	Dr. Imam Subarkah, M.Pd
36	SITI BAROKAH	2348156	C	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Mts Minhajut Tholabah	Dr. Muhyidin, M.Pd.I
37	SITI FATIMAH	2348152	A	Analisis Pengaruh Pembudayaan Guru Terhadap Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Sma Negeri 2 Kebumen	Dr. Umi Arifah, MM
38	SITI NUHDIYATI	2348136	B	Manajemen Pembelajaran Metode Scientific Learning Approach (Slc) Di Sd H Permata Hati Banjarmasin	Dr. Maryanto, M.Sc
39	SRI WAHYUNINGSIH	2348141	B	Manajemen Program Unggulan Tahfidh Dalam Peningkatan Peserta Didik Di Mi Ma'Arif Janggari	Dr. Imam Subarkah, M.Pd
40	SUMIATI	2348113	A	Manajemen Berbasis Sekolah Dari Kurikulum Merdeka Dalam Meningkatkan Literasi Al-Quran Di Min 3 Tanah Laut	Dr. Shohibul Adib, MEd
41	SYAKHIRIN	2348166	C	Keperimpinan Transformatioanal Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Ma'Arif Nu 01 Kajangan	Dr. Sid Ngatiqah, MM
42	TEGUH PUJWASOPH	2348144	B	Keperimpinan Transformatioanal Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mi Cokroaminot Kincang Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarmasin	Dr. Imam Subarkah, M.Pd
43	TITI HINDAYATI	2348139	B	Manajemen Program Unggulan Tahfidh Boarding School Dalam Membentuk Karakter Religius Siswa Di Mts Cokroaminoto Labakasong (Kec. Pagadongan Banjarmasin)	Dr. Ali Mahfudz, M.S.I
44	TUMAHIRAH	2348138	B	Strategi Marketing Mix 4P Dalam Mewujudkan Sekolah Unggulan Di Sd H Permata Hati Banjarmasin	Dr. Imam Subarkah, M.Pd
45	TUTI YULIENI	2348114	A	Manajemen Strategi Kepala Madrasah Untuk Mengembangkan Profesionalitas Pendidik Di Mi Khiriyas Tanjungrejo	Dr. Sudadi, M.Pd
46	ULINUHA	2348157	B	Manajemen Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik Di Mts Nurul Huda Kecamatan Pagadongan Kabupaten Banjarmasin	Dr. Atim Rinawati, M.Pd

Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)**

AKREDITASI BAN-PT No: 1252/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/M/II/2022
Jln. Tentara Pelajar No. 25 Kebumen Telp./ Fax. : (0287) 385902
Website/ Email : www.pasca-ainukebumen.ac.id/ pascaainukbm@gmail.com

Nomor : In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/ I/018/2025

Lamp. :

Hal : **Permohonan Ijin**

Kepada:
Yth. Kepala MI KHR Ilyas Tunjungrejo
Di Tempat

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Berkaitan dengan Tugas Akhir/Tesis Mahasiswa Pascasarjana IAINU Kebumen, maka kami memohon kepada Kepala MI KHR Ilyas Tunjungrejo berkenan memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami:

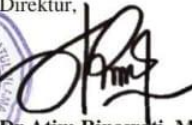
Nama : Tuti Yulieni
NIM : 2348114
Judul penelitian : "MANAJEMEN STRATEGIS KEPALA MADRASAH
UNTUK MENGEMBANGKAN PROFESIONALITAS
PENDIDIK DI MI KHR ILYAS TANJUNGREJO"

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Kebumen, 13 Januari 2025
Direktur,




Dr. Atim Rinawati, M.Pd
NIDN. 2126058701

Lampiran 3 Surat Disetujui Penelitian



Lampiran 4 Surat Keterangan Telah Penelitian

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM (YPI) KHR ILYAS**
MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) KHR ILYAS TANJUNGREJO
TERAKREDITASI B
Alamat : Tanjungrejo, Buluspesantren, Kebumen 54391


SURAT KETERANGAN
Nomor : 020/MI/04/2025


Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah MI KHR Ilyas Tanjungrejo dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Pascasarjana IAINU Kebumen:

Nama : Tuti Yulieni
NIM : 2348114
Semester : 4
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Mahasiswa di atas benar-benar telah melakukan penelitian pada bulan Januari s.d Maret di MI KHR Ilyas Tanjungrejo dengan Judul **“MANAJEMEN STRATEGIS KEPALA MADRASAH UNTUK MENGEMBANGKAN PROFESIONALITAS PENDIDIK DI MI KHR ILYAS TANJUNGREJO”**

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kebumen, 30 April 2025
Kepala Madrasah

Reni Kusniasih, S.Pd.I
NIP. 198408112005012002



Lampiran 5 Nota Konsultasi Bimbingan

NO	TANGGAL BIMBINGAN	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING

Lampiran 6

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Tuti Yulieni
Tempat / tanggal lahir : Kebumen 03 Februari 1984
Pekerjaan : Guru
Alamat Rumah : Desa Kalirejo RT 03 RW 04 Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen
Nama Ayah : Turiman
Nama Ibu : Surati
Nama Adik : Ani Purwati, S.Pd

B. Riwayat Pendidikan

SD	SDN2 Kalirejo	Lulus Tahun	1995
SMP	SMPN1 Karanggayam	Lulus Tahun	1998
SMA	SMK Tamtama Karangayar	Lulus Tahun	2001
S1	UT UPBJJ Purwokerto	Lulus Tahun	2012

C. Pengalaman Kerja :

1. Guru TK Pertiwi 14.19.03 Kalirejo Kec. Karanggayam Th. 2003 s/d Sekarang
2. Asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Jawa Tengah Th.2018 s/d 2023
3. Asesor BAN PDM Provinsi Jawa Tengah Th 2024 s/d Sekarang

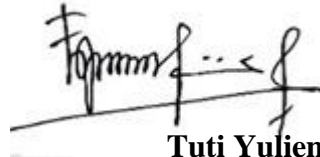
D. Pengalaman Organisasi :

1. Pengurus IGTKI – PGRI Seksi Organisasi Kecamatan Karanggayam Th. 2006 s/d 2011
2. Pengurus IGTKI – PGRI Seksi Pendidikan Kecamatan Karanggayam Th. 2012 s/d 2016
3. Ketua IGTKI – PGRI Kecamatan Karanggayam Th. 2017 s/d 2022

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat keterangan yang tidak benar saya bersedia untuk diambil tindakan sebagaimana mestinya.

Kebumen, 6 Mei 2025

Yang membuat



Tuti Yulieni

NIM. 2348114

