

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Istilah profesionalisme guru terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata *Profesionalisme* dan *Guru*. Ditinjau dari segi bahasa (*etimologi*), istilah profesionalisme berasal dari Bahasa Inggris *profession* yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian (S. Wojowasito, 1982:162), sebagai mana disebutkan oleh S. Wojowasito. Selain itu, Drs. Petersalim dalam kamus bahasa kontemporer mengartikan kata profesi sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu (Salim, 2004:92).

Dengan demikian kata profesi secara harfiah dapat diartikan dengan suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan ketrampilan tertentu, dimana keahlian dan ketrampilan tersebut didapat dari suatu pendidikan atau pelatihan khusus.

Adapun pengertian profesi secara *terminologi* atau istilah, sesuai apa yang diungkapkan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

- a. Roestiyah yang mengutip pendapat Blackington mengartikan bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang terorganisir yang tidak mengandung keraguan tetapi murni diterapkan untuk jabatan atau pekerjaan fungsional (Roestiyah N,K, 2005:176).
- b. Dr. Ahmad Tafsir yang mengutip pendapat Muchtar Lutfi mengatakan profesi harus mengandung keahlian. Artinya suatu program harus ditandai dengan suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu (Ahmad, 2011:10).
- c. Prof. Dr. M. Surya dkk, mengartikan bahwa professional mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyandang suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya (Surya, 2003:45).
- d. Syaifudin, mengutip dari Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah

professional adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya (Syarifuddin Nurdin, 2012:15).

Dari semua pendapat para ahli diatas, menunjukkan bahwa professional secara istilah dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan atau dididik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan mereka mendapat imbalan atau hasil berupa upah atau uang karena melaksanakan pekerjaan tersebut. Selain itu terdapat berbagai regulasi yang mengatur profesi guru. Berikut penjelasan lebih rinci dengan referensi terkait:

- a. Keahlian dan keterampilan yang didapat dari pendidikan atau pelatihan khusus. Hal ini terkait dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru (1), yang menetapkan standar kualifikasi minimum S1/D4 serta penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.
- b. Profesi yang terorganisir dan bukan pekerjaan yang mengandung keraguan. Ini berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (2), yang secara formal mengakui profesi guru sebagai pekerjaan profesional.
- c. Adanya pembayaran atau imbalan yang layak bagi guru sebagai kompensasi atas profesi yang dijalankan. Hal ini terkait dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (4), yang mengatur tentang hak dan kewajiban serta sistem penggajian dan tunjangan bagi guru.
- d. Kode etik profesi yang menjadi panduan perilaku bagi guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Kode Etik Guru Indonesia (5) adalah peraturan tersendiri yang mengatur norma dan etika yang harus dipatuhi oleh guru.

Dengan adanya berbagai regulasi ini, profesi guru di Indonesia dapat ditempatkan sebagai profesi yang terorganisir, memiliki keahlian khusus,

mendapat imbalan yang layak, serta memiliki kode etik yang menjadi panduan perilaku bagi guru dalam menjalankan tugasnya.

Kemudian kata profesi tersebut mendapat akhiran *isme*, yang dalam bahasa Indonesia menjadi berarti sifat. Sehingga istilah Profesionalisme berarti sifat yang harus dimiliki oleh setiap profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat terlaksana atau dijalankan dengan sebaik-baiknya, penuh tanggung jawab terhadap apa yang telah dikerjakannya dengan dilandasi pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya.

Sedangkan pengertian profesional itu sendiri berarti orang yang melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau yang telah dibandingkan baik secara konseptual, secara teknik atau latihan (Sadirman A.M, 2006:131).

Dari rumusan pengertian diatas ini menggambarkan bahwa tidak semua profesi atau pekerjaan bisa dikatakan profesional karena dalam tugas profesional itu sendiri terdapat beberapa ciri-ciri dan syarat-syarat sebagaimana yang dikemukakan oleh Robert W. Riche, yaitu:

- a. Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dibanding dengan kepentingan pribadi.
- b. Seorang pekerja profesional, secara relatif memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep- konsep serta prinsip- prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.
- c. Memiliki kualifikasi tertentu untuk memasuki profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
- d. Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku, sikap dan cara kerja.
- e. Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.
- f. Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan, disiplin diri dalam profesi , serta kesejahteraan anggotanya.
- g. Memberikan kesempatan untuk kemajuan, spesialisasi dan kemandirian.

- h. Memandang profesi sebagai suatu karier hidup (*a live career*) dan menjadi seorang anggota permanen (M. Arifin, 2005:105).

Sedangkan pengertian guru seperti yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut;

- a. Drs. Petersalim dalam kamus bahasa Indonesia Kontemporer mengartikan guru adalah orang yang pekerjaannya mendidik, mengajar, dan mengasahi, sehingga seorang guru harus bersifat mendidik.
- b. Ahmad D. Marimba, menyatakan bahwa guru adalah orang yang mempunyai tanggung jawab untuk mendidik (Ahmad D, 2010:37).
- c. Amien Daiem Indrakusuma menyatakan bahwa guru adalah pihak atau subyek yang melakukan pekerjaan mendidik (Indrakusuma, 2010:37)
- d. M. Athiyah Al Abrasyi menyatakan bahwa guru adalah *spiritual father* atau bapak rohani bagi seorang murid, memberi santapan jiwa, pendidikan akhlak dan membenarkannya, menghormati guru itulah mereka hidup dan berkembang (M. Athiyah, 2008:136).

Dari beberapa pengertian guru sebagaimana yang dikemukakan, di atas maka secara umum dapat diartikan bahwa guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotor.

Dari pengertian atau definisi “profesionalisme” dan “guru” di atas dapat ditarik suatu pengertian bahwa profesionalisme guru mempunyai pengertian suatu sifat yang harus ada pada seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya sehingga guru tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta mampu untuk mengembangkan keahliannya tanpa mengganggu tugas pokok guru tersebut.

2. Kompetensi Guru Profesional

Kompetensi guru profesional adalah salah satu unsur yang paling penting yang harus ada sesudah siswa. Apabila seorang guru tidak mempunyai sikap profesional maka peserta didik yang didikannya sulit tumbuh dan berkembang dengan sebagai mana mestinya. Hal ini karena

guru adalah salah satu tumpuan bagi Negara dalam hal pendidikan dengan adanya guru yang profesional dan berkualitas maka akan mampu mencetak generasi penerus yang juga berkualitas pula. Kunci yang harus dimiliki oleh setiap guru adalah kompetensi, kompetensi adalah seperangkat ilmu serta ketrampilan mengajar guru sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai dengan baik.

Sementara itu standar kompetensi yang tertuang dalam peraturan menteri pendidikan nasional mengenai standar kualifikasi akademik serta kompetensi guru dimana peraturan tersebut menyebutkan bahwa guru profesional harus memiliki 4 kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi social. Dari 4 kompetensi guru profesional tersebut harus dimiliki oleh seorang guru melalui pendidikan profesi selama satu tahun.

a) Kompetensi pedagogik

Kompetensi ini menyangkut kemampuan seorang guru dalam memahami karakteristik yang dimiliki oleh seorang peserta didik melalui berbagai cara yang utama yaitu dengan memahami peserta didik melalui perkembangan kognitif peserta didik merancang pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi hasil belajar sekaligus pengembangan peserta didik.

b) Kompetensi kepribadian

Kompetensi pribadi ini adalah salah satu kemampuan personal yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional dengan cara mencerminkan kepribadian yang baik pada diri sendiri, sikap bijaksana, bersikap dewasa dan berwibawa serta memiliki akhlak yang mulia untuk menjadi suri tauladan yang baik.

c) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah salah satu unsur yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu dengan cara menguasai materi pembelajaran secara meluas dan mendalam

d) Kompetensi sosial

Kompetensi social adalah salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru melalui cara yang baik dalam berkomunikasi dengan murid dan dengan seluruh tenaga kerja kependidikan atau juga dengan wali peserta didikan masyarakat sekitar

3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Tugas dan tanggung jawab guru sebenarnya bukan hanya dimadrasah atau madrasah saja, tetapi bisa dimana saja mereka berada. Dirumah, guru sebagai orang tua dari anak mereka adalah pendidik bagi putera-puteri mereka. Didalam masyarakat desa tempat tinggalnya, guru sering dipandang sebagai tokoh teladan bagi orang-orang disekitarnya. Pandangan, pendapat, atau buah fikirannya sering menjadi ukuran atau pedoman kebenaran bagi orang-orang disekitarnya karena guru dianggap memiliki pengetahuan yang lebih luas dan lebih mendalam dalam berbagai hal.

Walaupun anggapan masyarakat, terutama masyarakat desa atau kota kecil yang demikian itu sangat berlebihan atau bisa dibilang tidak tepat, tetapi kenyataannya memang banyak guru sering terpilih menjadi ketua atau pengurus berbagai perkumpulan atau organisasi-organisasi sosial, ekonomi, kesenian, dan lainnya. Demikian itu timbul karena masyarakat memandang bahwa guru mempunyai pengalaman yang luas dan memiliki kemampuan kecakapan untuk melakukan tugas-tugas apapun didesa tersebut. Sekurang-kurangnya pendapat atau pertimbangan dan saran-sarannya selalu diperlukan guna pembangunan masyarakat desa.

Demikian nampak betapa pentingnya peranan guru dan betapa beratnya tugas serta tanggung jawabnya, terutama tanggung jawab moral digugu dan ditiru, yaitu digugu kata-katanya dan ditiru perbuatannya atau kelakuannya. Dimadrasah mereka menjadi tumpuan atau pedoman tata tertibkehidupan madrasah yaitu pendidikan atau pengajaran bagi murid-muridnya, dan di masyarakat mereka sebagai panutan tingkah laku bagi

setiap warga masyarakat.

Dimadrasah sebenarnya tugas guru serta tanggung jawab seorang guru bukanlah sebagai pemegang kekuasaan, tukang perintah, melarang, dan menghukum murid- muridnya, tetapi sebagai pembimbing dan pengabdian anak, artinya guru harus selalu siap sedia memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani anak secara keseluruhannya. Seorang guru harus mengetahui apa, mengapa, dan bagaimana proses perkembangan jiwa anak itu, karena sebagai pendidik anak terutama bertugas untuk mengisi kesadaran anak- anak, membina mental mereka, membentuk moral mereka, dan membangun kepribadian yang baik dan integral, sehingga mereka kelak berguna bagi nusa dan bangsa.

Peters, sebagaimana dikutip oleh Nana Sudjana yang mengemukakan bahwa ada tiga tugas dan tanggung jawab guru, yaitu: guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator kelas (Nana Sudjana, 2006:15).

Ketiga tugas guru tersebut, merupakan tugas pokok profesi guru. Guru sebagai pengajar lebih menekankan pada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam tugas ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, disamping menguasai ilmu atau materi yang akan diajarkannya. Guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas dan memberikan bantuan pada anak didik dalam pemecahan masalah yang dihadapi. Sedangkan tugas sebagai administrator kelas pada hakekatnya merupakan jalinan ketatalaksanaan pada umumnya.

Sedangkan menurut Piet A. Sahertian dan Ida Aleida, mengemukakan bahwa tugas guru dikategorikan dalam tiga hal, yaitu: tugas profesional, tugas personal dan tugas sosial (Pied A, 2006:38). Untuk mempertegas dan memperjelas tugas guru tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Tugas profesional guru

Tugas profesional guru yang meliputi mendidik, mengajar, dan

melatih mempunyai arti yang berbeda. Tugas mendidik mempunyai arti bahwa guru harus meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, sedangkan tugas mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ketrampilan-ketrampilan kepada anak didik. Sehingga dengan demikian sebelum terjun dalam profesinya, guru sudah harus memiliki kemampuan baik yang bersifat edukatif maupun non edukatif.

Adapun tugas pokok seorang guru dalam kedudukannya sebagai pendidik professional atau tenaga pendidik seperti disebutkan dalam UU RI No.20 tahun 2003 pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan:

- 1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- 2) Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.
- 3) Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen.

b. Tugas personal guru

Guru merupakan ujung tombak dalam proses belajar mengajar didalam kelas. Oleh karena itu kemampuan guru merupakan indikator pada keberhasilan proses belajar mengajar. Disamping itu tugas profesionalisme guru juga mencakup tugas terhadap diri sendiri, terhadap keluarga, dan terutama tugas dalam lingkungan masyarakat dimana guru tersebut tinggal. Tugas-tugas tersebut tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seorang guru, karena bagaimanapun juga sosok kehidupan seorang guru adalah merupakan sosok utama yang berkaitan dengan lingkungan dimana guru tinggal, sehingga guru

harus mempunyai pribadi yang rangkap yang harus dapat diperankan dimana guru itu berada. Tugas personal guru yang dimaksud disini adalah tugas yang berhubungan dengan tanggungjawab pribadi sebagai pendidik, dirinya sendiri dan konsep pribadinya.

Tugas guru yang berhubungan dengan tanggung jawab sebagai seorang pendidik, sangat erat hubungannya dengan tugas profesionalisme yang harus dipenuhi oleh seorang guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan proses belajar mengajar. Dewasa ini sering dijumpai bahwa seorang guru lebih mementingkan tugas pribadinya dari pada harus melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pendidik, sehingga tidak mustahil adanya guru yang tidak bisa melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dengan baik, karena lebih mementingkan persoalan yang berkenaan dengan pribadinya sendiri. Misalnya seorang guru tidak mengajar karena harus mengajar ditempat lain untuk menambah pendapatan pribadinya. Hal semacam ini seringkali mengakibatkan jatuhnya korban pada salah satu pihak, yaitu anak didiknya, hal ini dikarenakan keteledoran guru yang berusaha mencari tambahan penghasilan untuk dirinya pribadi.

Kenyataan diatas, menunjukkan bahwa sering kali guru tidak dapat memisahkan antara tanggung jawab sebagai seorang pendidik dan kepentingan pribadinya, karena itu seorang guru harus mengetahui peran dan tanggung jawab pekerjaan yang diembannya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh DR. Zakiah Darajat, bahwa setiap guru hendaknya mengetahui dan menyadari betul bahwa kepribadiannya yang tercermin dalam berbagai penampilan itu ikut menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan pada umumnya, dan tujuan lembaga pendidikan tempat ia mengajar khususnya (Zakiah, 2006:19).

Pernyataan tersebut mengandung pengertian bahwa seorang guru dituntut untuk memiliki kepribadian yang mantap dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik pada umumnya, ataupun citra dirinya yang menyandang predikat sebagai seorang guru.

c. Tugas sosial guru

Tugas sosial bagi seorang guru ini berkaitan dengan komitmen dan konsep guru dalam masyarakat tentang peranannya sebagai anggota masyarakat dan sebagai pembaharu pendidikan dalam masyarakat. Secara langsung maupun tidak langsung tugas tersebut harus dipikul dipundak guru dalam meningkatkan pembangunan pendidikan masyarakat.

Argumentasi sosial yang masih timbul dalam masyarakat adalah menempatkan kedudukan guru dalam posisi yang terhormat, yang bukan saja ditinjau dari profesi atau jabatannya, namun lebih dari itu merupakan sosok yang sangat kompeten terhadap perkembangan kepribadian anak didik untuk menjadi manusia-manusia kader pembangunan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Ali Saifulloh H.A. dalam bukunya "Antara Filsafat dan Pendidikan" yang mengemukakan bahwa argumentasi sosial ini melihat guru bukan hanya sebagai pengajar, tetapi adalah sebagai pendidik masyarakat sosial lingkungannya disamping masyarakat sosial profesi kerjanya sendiri (Syaifullah, 2007:12).

Dari pernyataan diatas dapat dipahami bahwa tugas sosial guru tidak hanya sebagai pendidik masyarakat keluarganya, tetapi juga masyarakat sosial lingkungannya serta masyarakat sosial dari profesi yang disandangnya. Dengan perkataan lain, potret dan wajah bangsa dimasa depan tercermin dari potret-potret diri para guru dewasa ini. Dengan gerak maju dinamika kehidupan bangsa berbanding lurus dengan citra para guru ditengah-tengah masyarakat (Usman, 2010:15).

Hal tersebut membuktikan bahwa sampai saat ini masyarakat masih menempatkan guru pada tempat yang terhormat dilingkungannya dan juga dalam kiprahnya untuk mensukseskan pembangunan

manusia seutuhnya. Karena dari guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan, dan hal ini mempunyai arti bahwa guru mempunyai kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa menuju kepada pembentukan manusia Indonesia seutuhnya berdasarkan Pancasila. Bahkan pada hakikatnya guru juga merupakan komponen strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan gerak majunya kehidupan suatu bangsa.

Melihat dari beberapa uraian diatas, maka dapat digaris bawahi dalam masyarakat tidak ada pejabat lain yang memikul tanggung jawab moral begitu besar selain guru dengan segala konteks dari lingkupnya. Hal ini sesuai dengan apa yang telah disinyalir oleh Tim Pembina Matakuliah Didaktik Metodik atau Kurikulum yang menyatakan bahwa, naik turunnya martabat suatu bangsa terletak pula sebgaiannya besar dipundak para guru atau pendidik formal yang bertugas sebagai pembina generasi masyarakat yang akan datang. Guru dan pendidikan non formal lainnya adalah pemegang kunci dari pembangunan bangsa atau "*Nation and character building*". Karena itulah dalam hati sanubari setiap guru harus selalu berkobar semangat" (Tim Pembina, 2002:9).

Ungkapan tersebut menunjukkan bahwa tugas dalam lingkungan sosial kemasyarakatan, seorang guru bukan saja harus menjadi panutan dan contoh bagi anak didiknya namun juga menjadi cermin masyarakat, terutama dalam upayanya mempersiapkan generasi muda penerus pembangunan dewasa ini. Hal ini sangat penting karena dari gurulah diharapkan nilai-nilai pengetahuan yang bersifat edukatif maupun normatif dapat diwariskan kepada generasi penerus bangsa. Hal ini juga sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh Nabi Muhammad SAW, dalam suatu hadist yang artinya "Didiklah anak-anakmu, mereka itu dijadikan buat menghadapi masa yang lain dari masa kamu nanti (M. Athiyah, (2009:35).

4. Kemampuan Profesional Guru

Kemampuan, keahlian atau sering disebut dengan kompetensi profesional guru sebagaimana dikemukakan oleh Piet A. Sahertian dan Ida Aleida adalah sebagai berikut: "Kompetensi profesional guru yaitu kemampuan penguasaan akademik (mata pelajaran yang diajarkan) dan terpadu dengan kemampuan mengajarnya sekaligus sehingga guru itu memiliki wibawa akademis" (Piet, 2006:32).

Kompetensi profesional yang dimaksud adalah kemampuan guru untuk menguasai masalah akademik yang sangat berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar-mengajar, sehingga kompetensi ini mutlak dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Para pakar dan ahli pendidikan mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan salah satu syarat yang pokok dalam pelaksanaan tugas guru dalam jenjang apapun.

Adapun kompetensi profesional yang dikembangkan oleh proyek pembina pendidikan guru adalah sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Nana Sujdana sebagai berikut:

- a. Menguasai bahan
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media atau sumber belajar.
- e. Menguasai landasan pendidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar-mengajar.
- g. Menilai prestasi belajar-mengajar.
- h. Mengenal fungsi bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi madrasah.
- j. Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran (Sudjana, 2006:20).

Dari kompetensi tersebut jika ditelaah secara mendalam maka hanya mencakup dua bidang kompetensi yang pokok bagi guru, yaitu kompetensi kognitif dan kompetensi perilaku.

Untuk analisis guru sebagai pengajar maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat digolongkan kedalam empat kemampuan, yaitu:

a. Kemampuan merencanakan program belajar mengajar.

Sebelum merencanakan belajar mengajar guru perlu terlebih dahulu mengetahui arti dan tujuan perencanaan tersebut dan secara teoritis dan praktis unsur-unsur yang terkandung didalamnya, adapun makna dari perencanaan program belajar mengajar adalah suatu proyeksi atau perkiraan guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan oleh siswa selama pengajaran itu berlangsung dan tujuannya adalah sebagai pedoman guru dalam melaksanakan praktek atau tindakan mengajar guru dalam merencanakan program belajar mengajar meliputi:

- 1) Merumuskan tujuan instruksional
- 2) Mengetahui dan menggunakan metode mengajar
- 3) Memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat.
- 4) Melaksanakan program belajar mengajar.
- 5) Mengetahui kemampuan (*entre behaviour*) anak didik merencanakan dan melaksanakan penelitian (Usman, 2010:35).

b. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Dalam proses belajar mengajar ini kegiatan yang harus dilaksanakan adalah menumbuhkan dan menciptakan kegiatan siswa sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Adapun yang termasuk dalam pengelolaan proses belajar mengajar meliputi prinsip-prinsip mengajar, keterampilan menilai hasil belajar siswa, penggunaan alat bantu, ketrampilan memilih, dan menggunakan strategi atau pendekatan mengajar. Dan kemampuan ini dapat diperoleh melalui pengalaman langsung.

c. Menilai kemampuan proses belajar mengajar.

Dalam menilai kemampuan dan kemajuan proses belajar

mengajar guru harus dapat menilai kemajuan yang dicapai oleh siswa yang meliputi bidang afektif dan kognitif serta psikomotorik. Kemampuan penilaian ini dapat dikatakan dalam dua bentuk yang dilakukan melalui pengamatan terus menerus tentang perubahan kemajuan yang dicapai siswa. Sedangkan penilaian dengan cara pemberian skor angka atau nilai yang bisa dilakukandalam rangka penilaian hasil belajar siswa.

d. Menguasai bahan pelajaran.

Secara jelas konsep yang harus dikuasai oleh guru dalam penguasaan bahan pelajaran ini telah tertuang dalam kurikulum khususnya Garis-garis Besar Program Pengajaran (GBPP) yang disajikan dalam bentuk Pokok Bahasan dan Sub-Pokok Bahasan. Dan uraiannya secara mendalam dituangkan dalam bentuk buku paket dari bidang studi yang bersangkutan.

Dari beberapa uraian diatas menunjukkan betapa pentingnya penguasaan kompetensi bagi seorang guru yang profesional, karena hal tersebut sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri.

5. Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru

Dalam bahasan ini penulis akan menyajikan berbagai upaya yang dilakukan oleh guru dan kepala madrasah atau madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam rangka menjalankan proses belajar mengajar, diantaranya:

a. Belajar melalui bacaan

Dalam sub bahasan ini penulis akan menyajikan berbagai usaha yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan profesionalisme diantaranya, guru harus belajar sendiri (autodidak) melalui buku-buku atau media masa merupakan suatu usaha yang termudah dan teringan. Disini guru-guru bisa melakukan dalam waktu dan dana yang terbatas sekalipun.

Dalam hal ini guru bisa memanfaatkan buku-buku atau media

masa yang tersedia diperpustakaan, madrasah ataupun toko buku tentang hal-hal yang berhubungan dengan spesialisasinya ataupun pengetahuan umum yang dapat menambah wawasannya.

Namun demikian satu hal yang perlu juga diketahui bahwa belajar sendiri merupakan cara yang paling sederhana dan mudah ini seringkali sulit dilaksanakan secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan kesadaran guru tentang pentingnya membaca dan banyaknya tugas-tugas yang harus ia selesaikan, sehingga apabila guru tidak mampu memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, belajar sendiri ini pun tidak dapat dilaksanakan secara efektif.

Tetapi sebagai guru yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya selayaknya ia berusaha meningkatkan profesionalisme secara mandiri tanpa menunggu dari pihak lain, seperti bantuan pemerintah dan lain-lain. Karena kesanggupan untuk berusaha dan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya merupakan modal tersendiri dan utama bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya.

b. Membuat karya ilmiah

Kesadaran dari para guru untuk lebih banyak menulis mengenai masalah-masalah pendidikan dan pengajaran, termasuk salah satu metode yang dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menuangkan konsep-konsep dan gagasan dalam bentuk tulisan. Disamping itu kegiatan penulisan ini tidak hanya menguntungkan bagi sipenulis (guru sendiri) melainkan juga bagi orang yang membacanya.

Untuk membuat karya ilmiah sebagai prestasi profesional dibutuhkan dukungan kondisi dan fasilitas yang memadai, yakni berupa kemampuan, dan kesempatan yang cukup serta perlu latihan secara terus menerus dari guru yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap guru harus sadar dan mau melatih diri jika ia benar-benar ingin menumbuhkan kreativitas dirinya melalui karya tulis ilmiah tanpa hanya menunggu karya orang lain.

c. Melanjutkan pendidikan

Pada saat sekarang ini, perkembangan dunia pendidikan dan sistem pendidikan semakin meningkat, sehingga banyak diantara guru yang telah lama mengajar juga sudah ketinggalan jaman tentang media dan sistem pendidikan yang berlaku sekarang. Usaha terbaik para guru untuk mengikuti ketertinggalanya adalah dengan masuk perguruan tinggi untuk melanjutkan tingkat pendidikan. Dengan melanjutkan tingkat pendidikan diharapkan guru dapat menambah pengetahuannya dan memperoleh informasi-informasi baru dalam pendidikan sehingga guru tersebut mengetahui perkembangan ilmu pendidikan dan mampu memproyeksikan masa depan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Cece Wijaya sebagai berikut: "Tinggi rendahnya pengakuan profesi guru, salah satu diantaranya diukur dari tingkat pendidikan yang ditempuhnya dalam mempersiapkan jabatannya. Sungguhpun demikian masih harus dipertanyakan bahwa guru yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, lebih tinggi pula kemampuannya jika dibandingkan dengan guru yang berpendidikan lebih rendah. Dewasa ini terlihat dengan adanya alih fungsi SPG, PGA, SGO, program LPTK dan lain-lainnya. Pada universitas terbuka untuk mempersiapkan guru SD dan FKIP, dan IKIP untuk mempersiapkan guru SMT, SMTA" (Cece, 2007:181).

Maka untuk guru yang masih berpendidikan PGA, SPG, SGO atau sederajat diharuskan melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi guna menyesuaikan dengan perkembangan profesi guru. Dalam usaha peningkatan pendidikan guru ini dapat dilakukan melalui dua hal yaitu

1. Melanjutkan pendidikan karena tugas belajar

Usaha melanjutkan pendidikan karena tugas ini dilakukan bukan atas kehendak sendiri, tetapi merupakan tugas yang dipercayakan dari pihak pemerintah atau lembaga tempat guru itu mengabdikan dirinya. Dalam hal ini pemerintah atau lembaga mempunyai perhatian yang besar terhadap mutu pendidikan

dengan meningkatkan kualitas guru. Demi kepentingan ini pihak pemerintah atau lembaga tersebut menyediakan biaya atau dana bagi guru yang melanjutkan pendidikannya. Jadi jelasnya melanjutkan pendidikan yang dilakukan guru ini tidak murni dari kesadaran guru, akan tetapi karena mengemban tugas kelembagaan atau pemerintah.

2. Melanjutkan pendidikan karena kesadaran guru sendiri

Seorang guru yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya serta komitmen terhadap perkembangan dunia pendidikan, akan berusaha memperbaiki dan meningkatkan latar belakang pendidikannya dengan mengikuti perkuliahan lagi sampai memperoleh gelar sarjana untuk menyesuaikan dengan pertumbuhan profesi.

Sebagai guru yang sadar akan profesinya, dia akan meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan jabatannya melalui masuk perguruan tinggi tanpa menunggu tugas dari lembaga atau pemerintahan. Tetapi ia secara mandiri dengan menyediakan dana untuk membiayai pendidikannya itu. Dengan demikian usaha yang dilakukan guru murni kehendak sendiri.

d. Penilaian terhadap diri sendiri (*self evaluation*)

Self evaluation adalah penilaian yang dilakukan oleh seorang guru terhadap dirinya sendirinya sendiri. Dengan penilaian terhadap dirinya sendiri seorang guru akan dibawa kepada pengawasan terhadap diri sendiri pula, dan hal ini akan terbawa pula pada disiplin diri sendiri.

Keadaan ini ditandai dengan adanya kritik dan saran yang dialamatkan pada guru tersebut, tetapi guru tersebut akan selalu menyambut gembira dan lapang dada setiap kritik yang datang dari orang lain dan mendengarkan masukan untuk dirinya. Dengan adanya kritikan dan masukan ini guru akan menyadari kelemahan-kelemahan dan kemampuan diri sendiri yang kemudian akan berusaha pula

dengan memperbaikinya. Dengan demikian, maka akan tumbuh sikap profesional guru pada guru tersebut.

e. Peranan kepala madrasah.

Kepala madrasah mempunyai peranan sangat penting dalam pendidikan, tugas dan tanggung jawab kepala madrasah yang sangat banyak dan sangat berat. Ia bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dimadrasah. Keseluruhan tugas dan tanggung jawabnya itu dapat digolongkan menjadi dua bidang yaitu, tugas didalam bidang administrasi dan bidang supervise.

Kepala madrasah dalam bidang supervise berperan sebagai supervisor yang bertugas memberikan bimbingan, pengawasan dan penyelenggaraan pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan, pengembangan pendidikan dan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran. Supervise pendidikan adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara aktif (Purwanto, 2005:76).

Sedangkan tujuan supervisi pendidikan yang dilakukan kepala madrasah adalah untuk menilai kemampuan guru sebagai pengajar dalam bidang pendidikan masing-masing guna membantu mereka melakukan perbaikan-perbaikan bila diperlukan dengan menunjuk kan kekurangan-kekurangan agar dapat diatasi (Nawawi, 2006:25). Untuk mencapai tujuan tersebut, maka sebagai supervisor, seorang kepala madrasah harus dapat menempuh berbagai cara dan teknik. Diantara usaha-usaha kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

1) Mengadakan pengawasan dan kedisiplinan

Pengawasan dan kedisiplinan sangat penting untuk membina pertumbuhan jabatan guru, dengan adanya pengawasan dan

kedisiplinan yang sangat baik dari kepala madrasah maka guru akan lebih berhati-hati dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Melalui pengawasan ini kepala madrasah harus maksimal membantu memecahkan kesulitan yang dihadapi guru, penyimpangan-penyimpangan yang dihadapi guru hendaknya dilakukan secara bijaksana, yang jelas kedisiplinan dan pengawasan ini harus mampu menciptakan moral kerja yang baik dikalangan guru dan seluruh staf madrasah.

2) Penyediaan sarana yang memadai

Demi tercapainya tujuan yang optimal dalam tugas guru, maka penyediaan sarana ini hendaknya mendapatkan perhatian yang serius. Keterbatasan dana hendaknya jangan dijadikan alasan untuk tidak menyediakan sarana, karena masih banyak usaha lain yang dapat ditempuh untuk mengatasinya. Dan yang perlu diperhatikan, penyediaan sarana ini dimaksudkan tidak terbatas pada buku paket saja, tetapi perlu dilengkapi dengan alat-alat praktikum, laboratorium, buku kepustakaan dan perbaikan gedung madrasah (Vebrianto, 2009:45). Dengan adanya sarana yang memadai, maka guru akan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu menunjang keberhasilan yang dimaksud.

3) Mengadakan rapat

Mengadakan rapat madrasah merupakan salah satu upaya peningkatan profesionalisme guru. Dalam rapat yang diadakan kepala madrasah ini guru dapat membahas kesulitan dan masalah-masalah yang dihadapi sehubungan dengan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, secara bersama-sama dengan seluruh peserta rapat. Dengan adanya rapat ini, guru dibantu baik secara individu maupun kelompok untuk menemukan berbagai alternatif pemecahan yang dihadapi.

Dengan diadakan rapat guru maka diharapkan :

- a) Bisa menyatukan pendapat tentang metode kerja menjupencapaian hasil kerja.

- b) Membantu guru secara individu, bersama-sama menemukan, dan menyediakan kebutuhan dan pemecahan masalah guru.
- c) Mendorong guru untuk menerima dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab
- 4) Penataran (*upgrading*)

Penataran (*upgrading*) merupakan suatu usaha kearah peningkatan pengetahuan dan ketrampilan khusus tentang cara-cara pembuatan alat-alat pelajaran, pembaharuan metode mengajar dan sebagainya yang berkaitan dengan pengajaran bidang studi.

Drs. Purwanto mengemukakan sebagai berikut, *upgrading* adalah suatu usaha untuk kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecerdasan para pegawai guru-guru atau petugas pendidikan lainnya, sehingga dengan demikian bertambah luas dan mendalam (Purwanto, 2005:68). Penataran merupakan salah satu teknik upaya peningkatan profesionalisme guru, hal ini sesuai dengan pengertian penataran profesionalisme guru itu sendiri yakni suatu usaha atau kegiatan yang bertujuan meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecakapan para pegawai, guru-guru atau petugas lainnya. dari pengertian ini jelas bahwa melalui penataran ini diharapkan ilmu pengetahuan dan kemampuan guru berkembang, dan selanjutnya ia dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

- 5) Seminar

Seminar merupakan suatu usaha untuk memanfaatkan sebaik-baiknya produktivitas berfikir secara berkelompok berupa saling tukar pengalaman dan saling koreksi antara anggota kelompok yang lain. Seminar merupakan bentuk pengembangan profesi yang kadang-kadang pembahasan secara ilmiah itu berkaitan dengan kehidupan dan tugas kewajiban guru-guru dengan perbaikan belajar mengajar.

- 6) Mengadakan lokakarya (*workshop*)

Lokakarya (*workshop*) adalah suatu kegiatan belajar kelompok yang terdiri dari petugas-petugas pendidikan dalam memecahkan problem yang

dihadapi melalui percakapan dan bekerja secara berkelompok maupun secara perseorangan. Piet Sahertian mengemukakan bahwa lokakarya adalah suatu usaha untuk mengembangkan kesanggupan berfikir dan bekerja sama, baik mengenai masalah-masalah teoritis maupun praktis dengan maksud untuk meningkatkan kualitas hidup pada umumnya serta kualitas profesional guru khususnya (Piet, 2012:108).

Maka melalui teknik lokakarya ini guru diharapkan dapat belajar sesuatu, memperoleh pengalaman belajar dengan jalan bekerja sama saling memberi dan menerima secara gotong royong serta bertanggung jawab bersama dalam suatu kelompok atau organisasi kerja yang lebih bersifat fleksibel.

Dari pernyataan di atas dapat diambil pengertian bahwa lokakarya (*workshop*) merupakan suatu wadah yang didalamnya seseorang dapat belajar sesuatu dengan jalan menemukan problem yang merintangai suatu pekerjaan dan mencari jalan keluar untuk menyelesaikan problem tertentu. Sehingga guru berusaha untuk mengembangkan kesanggupan berpikir dan bekerja sama baik mengenai masalah-masalah teoritis maupun praktis dengan maksud untuk meningkatkan kualitas hidup pada umumnya serta kualitas profesional pada khususnya.

Adapun tujuan pokok lokakarya adalah sebagai berikut:

- a) Mengembangkan pribadi secara harmonis
- b) Untuk memperoleh pengalaman-pengalaman yang dapat meningkatkan pengetahuannya
- c) Memupuk dan mengembangkan integritas dan perasaan social secara lebih mendalam.

7) Mengadakan studi tour atau studi group

Kegiatan ini biasa dilakukan oleh guru yang bertugas mengajar mata pelajaran yang sama, sehingga hal ini dilakukan oleh khusus guru bidang studi. Mereka berkumpul bersama-sama membahas suatu masalah yang berkaitan dengan perkembangan hal-hal yang berhubungan dengan bidang studi yang mereka ajarkan dan bagaimana cara peningkatan

profesionalisme mereka dalam menagjarkan bidang studi mereka. Studi tour atau studi group ini dilakukan dengan memilih lokasi yang dapat membawa suasana baru, misalnya tempat-tempat wisata, sehingga lebih menarik dan dapat menjadikan semangat baru bagi guru.

8) Mengadakan kunjungan guru-guru antar madrasah

Sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru adalah dengan mengadakan kunjungan guru-guru antar madrasah atau studi banding. Kegiatan ini biasanya disertai observasi terhadap situasi belajar masing-masing guru. Kegiatan ini dapat dilakukan diantara madrasah yang lebih tinggi kualitas prestasinya dengan madrasah perintis atau yang baru berkembang dengan tujuan untuk mengadakan perbandingan dengan jalan mengambil hal-hal yang lebih baik dan positif dari madrasah tersebut, lalu menjalankannya di madrasah yang lain.

9) Mengadakan riset atau percobaan-percobaan

Yang dimaksud disini adalah usaha-usaha seseorang dalam prakteknya untuk menemukan hal-hal baru yang berkaitan dengan pendidikan dan pengajaran secara teoritis dan sistematis. Dengan kegiatan ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan pendidikan dan pengajaran. Riset atau percobaan ini tidak harus dilakukan oleh ahli riset saja, tetapi juga dapat dilakukan oleh guru itu sendiri. Sebenarnya guru sebagai pendidik yang tiap hari berhadapan dengan anak didiknya mempunyai kesempatan yang baik untuk melakukan riset atau penelitian dalam rangka meningkatkan keberhasilan proses belajar mengajar. Sebagai contoh, seorang guru dapat memilih suatu metode ataupun media tertentu untuk menyampaikan materi, kemudian dikesempatan yang lain, guru tersebut memilih metode atau media yang lain untuk menyampaikan materi yang sama. Akhirnya guru tersebut dapat menyimpulkan metode dan media mana yang lebih berhasil dan sukses dapat menyampaikan materi pada anak didiknya.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru dalam Proses Belajar Mengajar

Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peran utama. Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang tanpa memiliki keahlian khusus sebagai guru. Orang yang pandai berbicara sekalipun belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional itu harus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dikuasai dan dikembangkan melalui tingkat pendidikan tertentu.

Seorang guru yang benar-benar sadar dengan tugas dan tanggung jawab serta kewajibannya dalam proses belajar mengajar, tentunya akan selalu introspeksi diri, selalu berusaha ingin maju agar mampu menyelesaikan tugasnya sebagai seorang pendidik. Untuk itu guru dituntut agar selalu berusaha meningkatkan kualitas kemampuannya dengan menambah pengetahuan, memperkaya pengalaman, memperbanyak buku bacaan, mengikuti seminar, lokakarya dan lain-lain.

Dalam usaha untuk meningkatkan dan mewujudkan profesionalisme guru dalam pendidikan ada beberapa faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi upaya peningkatan profesionalisme guru dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a) Faktor Internal

Faktor internal ini sebenarnya berkaitan erat dengan syarat-syarat menjadi seorang guru. Adapun faktor yang dimaksud antara lain:

1) Latar belakang pendidikan guru

Salah satu syarat utama yang harus dipenuhi seorang guru sebelum mengajar adalah harus memiliki ijazah keguruan.

Dengan ijazah keguruan tersebut, guru memiliki bukti pengalaman mengajar dan bekal pengetahuan baik pedagogis maupun didaktis, yang sangat besar pengaruhnya untuk membantu pelaksanaan tugas guru. Sebaliknya tanpa adanya bekal pengetahuan tentang pengelolaan kelas, proses belajar mengajar dan lain sebagainya, dia akan merasa kesulitan untuk dapat meningkatkan kualitas keguruannya. Sebagaimana dikatakan Ali Saifullah, bahwa proses keberhasilan guru itu ditentukan oleh pendidikan, persiapan pengalaman kerja dan kepribadian guru. Dengan demikian ijazah yang dimiliki guru akan menunjang pelaksanaan tugas mengajar guru itu sendiri.

2) Pengalaman mengajar guru

Kemampuan guru dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru. Hal ini ditentukan oleh pengalaman mengajar guru terutama pada latar belakang pendidikan guru. Bagi guru yang berpengalaman mengajarnya baru satu tahun misalnya, akan berbeda dengan guru yang berpengalaman mengajarnya telah bertahun-tahun. Sehingga semakin lama dan semakin banyak pengalaman mengajar, semakin sempurna tugas dalam mengantarkan anak didiknya untuk mencapai tujuan belajar

3) Keadaan kesehatan guru

Kalau kesehatan jasmani guru terganggu, misalnya badan terasa lemah dan sebagainya, maka hal tersebut akan mengganggu kesehatan rohaninya dan ini akan berpengaruh pada etos kerja yang menjadi semakin berkurang. Kalau kesehatan rohani sehat maka kemungkinan kesehatan jasmaninya sehat, begitu juga sebaliknya. Maka dengan kondisi jasmani yang sehat akan menghasilkan proses belajar mengajar sesuai yang diharapkan. Amir D. mengemukakan bahwa "seorang guru harus mempunyai tubuh yang sehat, sehat dalam

arti tidak sakit dan dalam arti kuat, mempunyai energi cukup sempurna (Indrakusuma, 2004:32).

Jadi guru yang sehat akan dapat mengerjakan tugas-tugas sebagai guru dengan baik, karena tugas-tugas itu menuntut energi yang cukup banyak. Terganggunya kesehatan guru akan mempengaruhi kegiatan proses belajar mengajar, terutama dalam meningkatkan profesionalismenya.

4) Keadaan kesejahteraan ekonomi guru

"Seorang guru jika terpenuhi kebutuhannya, maka ia akan lebih percaya diri sendiri merasa lebih aman dalam bekerja maupun kontak-kontak sosial lainnya" (Piet, 2006:38).

Sebaliknya jika guru tidak dapat memenuhi kebutuhannya karena disebabkan gaji yang dibawah rata-rata, terlalu banyaknya potongan dan kurang terpenuhinya kebutuhan lainnya, akan menimbulkan pengaruh negatif, seperti mencari usaha lain dengan mencari pekerjaan diluar jam-jam mengajar, dan hal yang demikian jika dibiarkan berjalan terus menerus akan sangat mengganggu efektifitas pekerjaan sebagai guru. Dan hal ini akan mempengaruhi terhadap upaya peningkatan profesionalisme guru.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru diantaranya,

1) Sarana pendidikan

Dalam proses belajar mengajar sarana pendidikan merupakan faktor dominan dalam menunjang tercapainya tujuan pembelajaran. Dengan tersedianya sarana yang memadai akan mempermudah pencapaian tujuan pembelajaran, sebaliknya keterbatasan sarana pendidikan akan menghambat tujuan proses belajar mengajar. Terbatasnya sarana pendidikan dan alat peraga dalam proses belajar mengajar secara tidak langsung akan

menghambat profesional guru. Jadi dengan demikian sarana pendidikan mutlak diperlukan terutama bagi pelaksanaan upaya guru dalam meningkatkan profesionalnya.

2) Kedisiplinan kerja dimadrasah

Disiplin adalah sesuatu yang terletak didalam hati dan didalam jiwa seseorang yang memberikan dorongan bagi orang yang bersangkutan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sebagaimana ditetapkan oleh norma-norma dan peraturan yang berlaku.

Kedisiplinan di madrasah tidak hanya diterapkan padasiswa, tetapi juga diterapkan oleh seluruh pelaku pendidikan dimadrasah termasuk guru. Untuk membina kedisiplinan kerja merupakan pekerjaan yang tidak mudah karena masing-masing pelaku pendidikan itu adalah orang yang heterogen (berbeda). Disinilah fungsi kepala madrasah sebagai pemimpin, pembimbing, dan pengawas diharapkan mampu untuk menjadi motifator agar tercipta kedisiplinan didalam lingkungan madrasah.

Kedisiplinan yang ditanamkan kepada guru dan seluruh staf madrasah akan mempengaruhi upaya peningkatan profesionalisme guru.

3) Pengawasan kepala madrasah

Pengawasan kepala madrasah terhadap tugas guru amat penting untuk mengetahui perkembangan guru dalam melaksanakan tugasnya. Tanpa adanya pengawasan dari kepala madrasah maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan seandainya sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan tidak dapat tercapai. Karena pengawasan kepala madrasah bertujuan untuk pembinaan dan peningkatan proses belajar mengajar yang menyangkut banyak orang, pengawasan ini hendaknya bersikap fleksibel dengan memberi kesempatan kepada guru mengemukakan masalah yang dihadapinya serta diberi

kesempatan kepada guru untuk mengemukakan ide demi perbaikan dan peningkatan hasil pendidikan. Sifat untuk menonjol sebagai atasan dan menganggap guru sebagai bawahan semata-mata akan melahirkan hubungan yang kaku dan akibatnya guru akan merasa tertekan untuk menjalankan perintah untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan sekaligus meningkatkan kualitasnya.

Fasilitas yang memadai, adanya disiplin kerja, serta pengawasan kepala madrasah yang teratur mempunyai pengaruh yang besar terhadap upaya peningkatan profesionalisme guru, yang hal ini akan berpengaruh pula terhadap kualitas pendidikan yang sedang berkembang. Peningkatan profesionalisme dalam proses belajar mengajar akan sangat menentukan keberhasilan suatu tujuan pendidikan.

Keberhasilan profesionalisme guru juga tidak bisa terlepas dari peran kepala madrasah salah satunya adalah adanya pengawasan kepala madrasah, yaitu dengan adanya pengawasan langsung dari kepala madrasah seperti kehadiran, kedisiplinan, dedikasi kerja, menyediakan sarana prasarana bahkan memperhatikan kesejahteraan para guru tersebut. Dengan demikian upaya peningkatan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar di madrasah akan terwujud sesuai dengan harapan dan tujuan pendidikan.

B. Konsep Dasar Komunikasi.

1. Pengertian Komunikasi

Sebagai makhluk sosial, manusia senantiasa ingin berhubungan dengan orang lain. Mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi pada dirinya. Rasa ingin tahu inilah yang membuat manusia untuk berkomunikasi. Komunikasi merupakan kebutuhan yang sangat pokok bagi seseorang dalam hidup bermasyarakat

karena tanpa komunikasi masyarakat tidak akan terbentuk. Adanya komunikasi disebabkan oleh kebutuhan akan mempertahankan kelangsungan hidup dan kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Menurut Suranto A.W istilah komunikasi memiliki arti yaitu : Berasal dari bahasa latin *communicare* yang artinya memberitahukan. Kata tersebut kemudian berkembang dalam bahasa inggris *communication* yang artinya proses pertukaran informasi, konsep, ide, gagasan, perasaan dan lain-lain antara dua orang atau lebih (Suranto, 2010: 2).

Sedangkan Menurut Keith Davis dan John W. Newstorm dikutip dan diterjemahkan oleh Agus Dharma bahwa :Komunikasi adalah penyampaian (transfer) informasi dan pengertian dari satu orang kepada orang lain. Komunikasi merupakan cara penyampaian gagasan, fakta, pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Komunikasi adalah jembatan arti diantara orang-orang, sehingga dapat berbagi hal-hal yang mereka rasakan dan ketahui. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Arni Muhammad komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (Arni, 2005: 4-5). Hal senada juga dikemukakan oleh Suranto A.W Komunikasi ialah suatu proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu (Suranto, 2006: 16).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi sebagai suatu proses pengiriman dan penyampaian pesan baik verbal maupun non verbal oleh seseorang kepada orang lain untuk mengubah sikap, pendapat, perilaku, baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media. Komunikasi yang baik harus disertai dengan adanya jalinan pengertian antara kedua belah pihak (pengirim dan penerima), sehingga yang dikomunikasikan dapat dilaksanakan dengan baik.

2. Tujuan Komunikasi

Proses komunikasi adalah bagaimana komunikator menyampaikan pesan kepada komunikan, sehingga dapat menciptakan suatu persamaan makna antara komunikan dengan komunikator. Harold D. Lasswell dalam Cangara mengemukakan bahwa fungsi komunikasi antara lain 1) manusia dapat mengontrol lingkungannya, 2) beradaptasi tempat lingkungan mereka berada, serta 3) melakukan transformasi warisan sosial kepada generasi berikutnya (Cangara, 2011: 59).

Selain itu ada beberapa pihak menilai bahwa dengan komunikasi yang baik, hubungan antarmanusia dapat dipelihara kelangsungannya. Sebab, melalui komunikasi dengan sesama manusia kita bisa memperbanyak sahabat, rezeki, dan memelihara pelanggan (*costemers*), dan juga memelihara hubungan yang baik antara bawahan dan atasan dalam suatu organisasi. Pendek kata komunikasi menjembatani hubungan antarmanusia dalam bermasyarakat.

3. Fungsi Komunikasi.

Komunikasi apabila diartikan secara luas bukan hanya sebagai pertukaran berita atau pesan, akan tetapi diartikan sebagai kegiatan individu atau kelompok saling menukar informasi, data, fakta dan ide. Mengacu pada pengertian tersebut, menurut Widjaja makna fungsi komunikasi dalam setiap sistem sosial adalah sebagai berikut:

- a) Informasi; pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, penyebaran berita, data, gambar, fakta, pesan, opini, dan komentar yang dibutuhkan agar dapat dimengerti dan bereaksi secara jelas terhadap kondisi lingkungan dan orang lain dapat mengambil keputusan yang tepat.
- b) Sosialisasi; penyediaan sumber ilmu pengetahuan yang memungkinkan orang bersikap dan bertindak sebagai anggota masyarakat yang efektif.
- c) Motivasi; menjelaskan tujuan setiap masyarakat, mendorong untuk menentukan pilihan dan keinginannya.

- d) Perdebatan dan diskusi; saling menukar fakta yang diperlukan untuk menyelesaikan perbedaan pendapat mengenai masalah public.
- e) Pendidikan; pengalihan ilmu pengetahuan sehingga mendorong perkembangan intelektual.
- f) Memajukan kebudayaan; penyebaran hasil kebudayaan dan seni denganmaksud melestarikan warisan masa lalu.
- g) Hiburan; penyebarluasan sinyal, simbol, suara, tari, kesenian, musik, olahraga, permainan dan lain-lain untuk rekreasi.
- h) Integrasi; menyediakan bagi bangsa, kelompok dan individu kesempatan untuk memperoleh berbagai pesan yang diperlukan agar saling kenal dan mengerti (Widjaja, 2002: 9).

Menurut Rudolf F. Verderber menerangkan fungsi komunikasi yaitu; Komunikasi mempunyai dua fungsi. Pertama, fungsi social, yakni untuk tujuan kesenangan, untuk menunjukkan ikatan dengan orang lain, membangun dan memelihara hubungan. Kedua, fungsi pengambilan keputusan, yakni memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu pada saat tertentu, seperti: apa yang akan kita makan pagi hari, apakah kita akan kuliah atau tidak, bagaimana belajar menghadapi tes (Verdeber, 2005 :104).

Menurut Judy C. Pearson dan Paul E. Nelson bahwa: Komunikasi mempunyai dua fungsi umum. Pertama, untuk kelangsungan hidup diri-sendiri yang meliputi: keselamatan fisik, meningkatkan kesadaran pribadi, menampilkan diri kita sendiri kepada orang lain dan mencapai ambisi pribadi. Kedua, untuk kelangsungan hidup masyarakat, tepatnya untuk memperbaiki hubungan sosial dan mengembangkan keberadaan suatu masyarakat (Person., Nelson, 2006: 65).

Berdasarkan penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi komunikasi adalah berhubungan dan mengajak orang lain untuk mengerti dan memahami yang ingin disampaikan dalam mencapai tujuan. Keterampilan berkomunikasi diperlukan dalam bekerja sama dengan orang lain baik melalui komunikasi verbal atau tertulis.

4. Unsur-unsur Komunikasi

Komunikasi dapat berjalan baik dan lancar jika pesan yang disampaikan seseorang yang didasari dengan tujuan tertentu dapat diterimanya dengan baik dan dimengerti. Suksesnya suatu komunikasi apabila dalam penyampaianya menyertakan unsur-unsur komunikasi, Sedangkan Claude E. Shannon dan Warren Weaver menyatakan bahwa proses komunikasi memerlukan unsur pengirim, *transmitter*, sinyal, penerima dan tujuan.

Menurut Wilbur schramm unsur-unsur komunikasi dibagi menjadi tiga yaitu; Komunikator, Pesan dan Komunikan. Sedangkan menurut David K. Berlo unsur komunikasi dapat bagi menjadi empat yang biasa disebut "SMCR", yaitu; *Source* (pengirim), *Message* (pesan), *Channel* (saluran-media) dan *Receiver* (penerima).

Menurut Harold D. Lasswell dalam Mulyana Kontribusi Lasswell pada ilmu komunikasi banyak ditemukan dalam bukunya *propaganda and communication in World History*, yang memuat unsur-unsur komunikasi, yaitu; *who* adalah komunikator, *says what* adalah pesan, *in with channel* adalah saluran, *to whom* adalah komunikan dan *with what effect* adalah efek. Sedangkan menurut Cangara unsur-unsur komunikasi yaitu; Sumber, Pesan, Media, Penerima, Pengaruh atau Efek, Tanggapan Balik, Lingkungan (Mulyana, 2007: 62-66).

C. Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah

1. Pengertian Implementasi

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Implementasi yaitu pelaksanaan/penerapan. Menurut Nurdin Usman (2002:70), Implementasi adalah bermuara atau mengalir pada aktivitas, aksi, tindakan, kegiatan, penerapan atau adanya mekanisme suatu sistem yang di susun untuk memperoleh tujuan yang di inginkan. Pengertian implementasi yang di paparkan di atas dapat dikatakan bahwa implementasi buka sekedar aktivitas, akantetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara

sungguh-sungguh berdasarkan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karenanya implementasi tidak berdiri sendiri tetapi di pengaruhi oleh objek-objek yang lainnya. Jadi dapat di simpulkan Implementasi adalah pelaksanaan sebuah planning tersusun dan rinci untuk mencapai tujuan yang jelas.

2. Pengertian Manajemen

Manajemen dalam Bahasa Indonesia memiliki makna pengelolaan (Syaukani, 2009:10). Secara umum, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris “*management*” yang memiliki makna tata laksana, tata kepemimpinan, serta pengaturan. Dengan kata lain, manajemen ialah suatu proses yang diterapkan oleh orang ataupun kelompok dalam upaya- upaya sistem untuk menggapai sesuatu tujuan. (Awaludin, 2013:1).

Secara istilah, manajemen merupakan pengorganisasian serta pengawasan terhadap masalah-masalah sesuatu bisnis serta ataupun zona tertentu dari sesuatu bisnis. Makna universal ini setelah itu tumbuh buat pengelolaan segi-segi lain dari lembaga-lembaga sosial warga tercantum lembaga-lembaga keagamaan. Proses manajemen didefinisikan dalam 4 guna khusus dari manajer, ialah merancang, mengorganisasikan, mengetuai, serta mengatur. Dari keempat guna tersebut manajemen bisa dikatakan selaku sesuatu proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, mengetuai, mengatur bermacam usaha dari anggota organisasi serta memakai seluruh sumber energi organisasi buat menggapai sasaran aktivitas suatu organisasi (Wijaya & Rifai, 2016:14).

Manullang (2014:208) mengartikan bahwa manajemen sebagai Seni serta ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, penataan, pengarahan serta pengawasan daripada sumberdaya manusia buat menggapai tujuan yang sudah diresmikan terlebih dulu. Sedangkan itu, penafsiran manajemen bagi Gibson, Donnelly& Invancevich merupakan: Sesuatu proses yang dicoba oleh satu ataupun lebih orang buat mengoordinasikan bermacam kegiatan lain buat menggapai hasil- hasil . yang tidak dapat dicapai apabila satu orang berperan sendiri (Ratminto, 2013:1).

Dari penafsiran manajemen diatas, hingga bisa disimpulkan bahwa manajemen merupakan sesuatu usaha menggapai tujuan tertentu dengan mendayagunakan seluruh sumberdaya baik manusia ataupun non manusia dalam sesuatu organisasi. Sebagaimana yang telah di jelaskan dalam QS. AS Sajdah ayat 5 yang berbunyi :

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya : Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu

3. Pengertian Manajemen Berbasis Madrasah

Manajemen berbasis madrasah merupakan suatu konsep yang menawarkan otonomi pada madrasah untuk menentukan kebijakan madrasah dalam rangka meningkatkan mutu, efisiensi dan pemerataan pendidikan agar dapat mengakomodasi keinginan masyarakat setempat serta menjalin kerjasama yang erat antara madrasah, masyarakat, dan pemerintah. Dalam konsep tersebut, terkandung informasi bahwa MBM penekanannya pada pemberian otonomi atau kewenangan yang luas kepada madrasah dalam mengelola pendidikan. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah (MPMBS) sebagai bagian dari Manajemen Berbasis Madrasah (MBS) yaitu model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar pada madrasah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga madrasah (guru, kepala madrasah, karyawan, orang tuasiswa dan masyarakat) untuk meningkatkan mutu madrasah berdasarkan kebijakan nasional (Koten, 1997: 16).

Definisi di atas menegaskan bahwa konsep MBM mengacu pada manajemen sumber daya di tingkat madrasah dan bukan di suatu sistem atau tingkat yang sentralistik. Melalui MBS, madrasah diberi pengawasan lebih besar atas arah yang akan dicapai oleh organisasi madrasah tersebut. Dalam komponen kurikulum, misalnya, madrasah diberikan otonomi atas

kurikulum yang dikembangkan. Di sini suatu kurikulum berbasis madrasah berarti bahwa masing-masing madrasah memutuskan bahan-bahan ajar apa akan digunakan, dan juga model pelaksanaan spesifik (Sutarto, 2010: 416).

Dengan demikian, MBM merupakan bentuk alternatif madrasah dalam program desentralisasi bidang pendidikan, yang ditandai dengan otonomi luas di tingkat madrasah, partisipasi masyarakat yang tinggi tanpa mengabaikan kebijakan pendidikan nasional. Otonomi diberikan agar madrasah dapat leluasa mengelola sumberdaya sesuai dengan prioritas kebutuhan agar madrasah lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat. Dalam hal ini, masyarakat juga dituntut lebih memahami pendidikan, membantu, serta mengontrol pengelolaan pendidikan. Sedangkan, kebijakan nasional yang menjadi prioritas pemerintah harus pula dilakukan oleh madrasah. Dengan demikian, dalam MBS, madrasah dituntut memiliki *accountability*, baik di hadapan masyarakat maupun pemerintah. Manajemen berbasis madrasah bertujuan meningkatkan efisiensi, mutu dan pemerataan pendidikan. Peningkatan efisiensi diperoleh melalui keleluasaan mengelola sumberdaya, partisipasi masyarakat dan penyederhanaan birokrasi.

Peningkatan mutu berkaitan dengan target yang harus dicapai, proses untuk mencapai dan faktor-faktor yang terkait. Dalam peningkatan mutu ada dua aspek yang perlu mendapat perhatian, yakni aspek kualitas hasil dan aspek proses mencapai hasil tersebut. Peningkatan mutu proses pembelajaran dapat diartikan dengan standar hasil penilaian hasil pembelajaran yang ditentukan dengan menggunakan berbagai teknik penilaian sesuai dengan kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh peserta didik. Teknik yang dimaksud dapat berupa tes tertulis, observasi, uji praktik dan penugasan perseorangan atau kelompok. Untuk memantau proses dan kemajuan belajar serta memperbaiki hasil belajar peserta didik dapat digunakan teknik penilaian portofolio. Secara umum penilaian dilakukan untuk mengukur semua aspek perkembangan peserta didik yang mencakup

pengetahuan, sikap dan keterampilan dengan mengacu dan sesuai dengan standar penilaian (Susilo, 2003: 192).

4. Tujuan Manajemen Berbasis Madrasah.

Tujuan MBM adalah *pertama* meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif madrasah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia. *Kedua*, meningkatkan kepedulian warga madrasah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama. *Ketiga*, meningkatkan tanggung jawab kepala madrasah kepada madrasah. *Keempat*, meningkatkan kompetisi yang sehat antar madrasah tentang mutu pendidikan yang akan dicapai. Selain itu, MBM memiliki potensi untuk meningkatkan prestasi siswa dikarenakan adanya peningkatan efisiensi penggunaan sumber daya dan personel, peningkatan profesionalisme guru, penerapan reformasi kurikulum serta meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam pendidikan (Syafaruddin, 2005: 17).

Dari uraian diatas, terlihat bahwa Manajemen Berbasis Madrasah (MBS) bertujuan untuk membuat madrasah dapat lebih mandiri dalam memberdayakan madrasah melalui pemberian kewenangan (otonomi) fleksibilitas yang lebih besar terhadap madrasah dalam mengelola sumber daya dan mendorong partisipasi warga madrasah dan masyarakat untuk meningkatkan mutu pendidikan.

5. Prinsip-prinsip Manajemen Berbasis Madrasah.

Teori (Syafaruddin, 2002: 20) yang digunakan MBM untuk mengelola madrasah didasarkan pada empat prinsip yaitu:

a) Prinsip Ekuifinalitas (*Principle of Equifinality*)

Prinsip ini didasarkan pada teori manajemen modern yang berasumsi bahwa terdapat beberapa cara yang berbeda-beda untuk mencapai suatu tujuan. MBM menekankan fleksibilitas sehingga madrasah harus dikelola oleh warga madrasah menurut kondisi mereka masing-masing. Karena kompleksnya pekerjaan madrasah saat ini dan adanya perbedaan yang besar antara madrasah yang satu

dengan yang lain, misalnya perbedaan tingkat akademik siswa dan situasi komunitasnya, madrasah tak dapat dijalankan dengan struktur yang standar di seluruh kota, provinsi, apalagi negara. Madrasah harus mampu memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapinya dengan cara yang paling tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisinya. Walaupun madrasah yang berbeda memiliki masalah yang sama, cara penanganannya akan berlainan antara madrasah yang satu dengan yang lain.

b) Prinsip Desentralisasi (*Principle of Decentralization*)

Desentralisasi adalah gejala yang penting dalam reformasi manajemen madrasah modern. Prinsip desentralisasi ini konsisten dengan prinsip ekuifinalitas. Prinsip desentralisasi dilandasi oleh teori dasar bahwa pengelolaan madrasah dan aktifitas pengajaran tak dapat dielakkan dari kesulitan dan permasalahan. Pendidikan adalah masalah yang rumit dan kompleks sehingga memerlukan desentralisasi dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, madrasah harus diberi kekuasaan dan tanggung jawab untuk memecahkan masalahnya secara efektif dan secepat mungkin ketika masalah itu muncul. Dengan kata lain, tujuan prinsip desentralisasi adalah efisiensi dalam pemecahan masalah, bukan menghindari masalah. Oleh karena itu madrasah harus mampu menemukan masalah, memecahkannya tepat waktu dan memberi sumbangan yang lebih besar terhadap efektivitas aktivitas pengajaran dan pembelajaran.

Tanpa adanya desentralisasi kewenangan kepada madrasah itu sendiri maka madrasah tidak dapat memecahkan masalahnya secara cepat, tepat, dan efisien.

c) Prinsip Sistem Pengelolaan Mandiri (*Principle of Self Managing System*)

Prinsip ini terkait dengan prinsip sebelumnya, yaitu prinsip ekuifinalitas dan prinsip desentralisasi. Ketika madrasah menghadapi permasalahan maka harus diselesaikan dengan caranya sendiri.

Madrasah dapat menyelesaikan masalahnya bila telah terjadi pelimpahan wewenang dari birokrasi di atasnya ke tingkat madrasah. Dengan adanya kewenangan di tingkat madrasah itulah maka madrasah dapat melakukan sistem pengelolaan mandiri.

d) Prinsip Inisiatif Manusia (*Principal of Human Initiative*)

Prinsip ini mengakui bahwa manusia bukanlah sumber daya yang statis, melainkan dinamis. Oleh karena itu, potensi sumber daya manusia harus selalu digali, ditemukan, dan kemudian dikembangkan. Madrasah dan lembaga pendidikan yang lebih luas tidak dapat lagi menggunakan istilah *staffing* yang konotasinya hanya mengelola manusia sebagai barang yang statis. Lembaga pendidikan harus menggunakan pendekatan *humanresources development* yang memiliki konotasi dinamis dan menganggap serta memperlakukan manusia di madrasah sebagai aset yang amat penting dan memiliki potensi untuk terus dikembangkan.

6. Strategi Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah.

Pada dasarnya, tidak ada strategi khusus yang jitu dan bisa menjadi keberhasilan implementasi MBM di semua tempat dan kondisi. Oleh karena itu, strategi implementasi MBM di satu negara ke negara lain bisa berlainan, antara satu daerah dengan daerah lain juga bisa berbeda, bahkan antar madrasah dalam daerah yang samapun bisa berlainan strateginya (Nurkholis, 2003: 4).

Secara umum dapat disimpulkan bahwa implementasi MBM akan berhasil melalui strategi-strategi berikut ini. Pertama, madrasah harus memiliki otonomi terhadap empat hal, *pertama*, dimilikinya otonomi dalam kekuasaan dan kewenangan, pengembangan pengetahuan dan keterampilan secara berkesinambungan, akses informasi ke segala bagian dan pemberian penghargaan kepada setiap pihak yang berhasil. *Kedua*, adanya peran serta masyarakat secara aktif dalam hal pembiayaan, proses pengambilan keputusan terhadap kurikulum dan instruksional serta non instruksional. *Ketiga*, adanya kepemimpinan madrasah yang kuat

sehingga mampu menggerakkan dan mendayagunakan setiap sumber daya madrasah secara efektif terutama kepala madrasah harus menjadi sumber inspirasi atas pembangunan dan pengembangan madrasah secara umum (Khamisa, 2018: 482).

Kepala madrasah dalam MBM berperan sebagai *designer, motivator, fasilitator dan liaison*. Keempat, adanya proses pengambilan keputusan yang demokratis dalam kehidupan dewan madrasah yang aktif. Dalam pengambilan keputusan kepala madrasah harus mengembangkan iklim demokratis dan memperhatikan aspirasi dari bawah. Kelima, semua pihak harus memahami peran dan tanggung jawabnya secara sungguh-sungguh. Keenam, adanya *guidelines* dari Departemen pendidikan terkait sehingga mampu mendorong proses pendidikan di madrasah secara efisien dan efektif. Ketujuh, madrasah harus memiliki transparansi dan akuntabilitas yang minimal diwujudkan dalam laporan pertanggung jawaban setiap tahunnya. Kedelapan, penerapan MBM harus diarahkan untuk pencapaian kinerja madrasah dan lebih khusus lagi adalah meningkatkan pencapaian belajar siswa. Kesembilan, implementasi diawali dengan sosialisasi dari konsep MBS, identifikasi peran masing-masing, pembangunan kelembagaan (*capacity building*) mengadakan pelatihan-pelatihan terhadap peran barunya, implementasi pada proses pembelajaran, evaluasi atas pelaksanaan di lapangan dan dilakukan perbaikan-perbaikan (Subroto, 2004: 194).

Karena pelaksanaan MBM merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus dan melibatkan semua unsur yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah, strategi yang ditempuh (Rosyada, 2004: 267), adalah sebagai berikut:

- a) Mensosialisasikan konsep MBM ke seluruh warga madrasah melalui seminar, diskusi, forum ilmiah, dan media masa.
- b) Melakukan analisis situasi madrasah dan luar madrasah yang hasilnya berupa tantangan nyata yang harus dihadapi oleh madrasah dalam rangka mengubah manajemen berbasis pusat ke MBS.

- c) Merumuskan tujuan situasional yang akan dicapai dari pelaksanaan MBM berdasarkan tantangan nyata yang harus dihadapi.
- d) Mengidentifikasi fungsi-fungsi yang perlu dilibatkan untuk mencapai tujuan situasional dan yang masih perlu untuk diteliti tingkat kesiapannya. Fungsi-fungsi yang dimaksud antara lain pengembangan kurikulum, pengembangan tenaga pendidikan dan non kependidikan, pengembangan siswa, pengembangan iklim akademik madrasah, pengembangan hubungan madrasah, pengembangan hubungan madrasah dengan masyarakat, fasilitas dan fungsi-fungsi lain.
- e) Menentukan tingkat kesiapan setiap fungsi dan faktor-faktornya melalui analisis SWOT.
- f) Memilih langkah-langkah pemecahan persoalan, yakni tindakan yang diperlukan untuk mengubah fungsi yang tidak siap menjadi fungsi yang siap.
- g) Membuat rencana jangka pendek, menengah, dan panjang beserta program-programnya untuk merealisasikan rencana tersebut.
- h) Melaksanakan program-program untuk merealisasikan rencana jangka pendek MBS.
- i) Melakukan pemantauan terhadap proses dan evaluasi terhadap hasil MBS.

Dengan demikian strategi MBM dapat terakit dengan kondisi obyektif yang ada di madrasah dan stakeholders. Oleh karena itu peluang kepala madrasah dan guru sebagai tumpuan madrasah ditantang untuk bertindak kreatif mungkin. Sejalan dengan hal itu guru dan kepala madrasah dituntut untuk terus meningkatkan profesionalitasnya sehingga dapat memberdayakan semua sumber daya secara optimal.

7. Karakteristik Manajemen Berbasis Madrasah.

MBM memiliki karakteristik yang perlu dipahami oleh madrasah yang akan menerapkan agar pelaksanaannya dapat berhasil baik. Agar jelas uraian tentang karakteristik tersebut, maka digunakan pendekatan sistem

input-proses-output. Selanjutnya, uraian berikut dimulai dari *output* dan diakhiri *input*, mengingat *output* memiliki tingkat kepentingan tertinggi, sedang *proses* memiliki tingkat kepentingan satu tingkat lebih rendah dari *output*, dan *input* memiliki tingkat kepentingan satu tingkat lebih rendah dari *output*, dan *input* memiliki tingkat kepentingan dua tingkat lebih rendah dari *output* (Hasbullah, 2006: 56).

a) Output yang diharapkan.

Output adalah kinerja madrasah. Kinerja madrasah adalah prestasi madrasah yang dihasilkan oleh proses madrasah. Kinerja madrasah diukur dari kualitasnya, produktifitasnya, efektifitasnya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, dan moral kerjanya. Pada umumnya output dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu output pencapaian akademik dan output pencapaian non akademik. Output pencapaian akademik misalnya meningkatkan NEM dari rata-rata tujuh menjadi delapan untuk tahun depan. Output non akademik misalnya meningkatkan peringkat olahraga dari peringkat enam menjadi satu di kabupatennya pada dua tahun mendatang.

b) Proses Madrasah yang efektif pada umumnya memiliki karakteristik (Yanto, 2004:70), proses sebagai berikut:

1) Proses belajar mengajar yang efektifitasnya tinggi.

Madrasah yang menerapkan MBM memiliki efektifitas proses belajar mengajar yang tinggi yang ditujukan oleh sifat proses belajar mengajar yang menekankan pemberdayaan peserta didik. Proses belajar mengajar bukan sekedar menekankan penguasaan pengetahuan tentang apa yang diajarkan (logos) tetapi lebih menekankan tentang internalisasi apa yang harus diajarkan sehingga tertanam dan berfungsi sebagai muatan nurani dan dihayati serta dipraktekkan dalam kehidupan peserta didik (etos), bahkan proses belajar mengajar lebih menekankan bagaimana peserta didik mampu belajar cara belajar (*learning to learn*).

2) Kepemimpinan madrasah yang kuat.

Kepala madrasah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasi, menggerakkan dan menyetarakan semua sumber dayapendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah melalui program- program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif atau prakarsa meningkatkan mutu madrasah.

3) Lingkungan madrasah yang aman dan tertib.

Madrasah memiliki lingkungan (iklim) belajar yang aman, tertib, dan nyaman sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan nyaman (*enjoyable learning*). Karena itu, madrasah yang efektif selalu menciptakan iklim madrasah yang aman, nyaman, tertib melalui pengupayaan faktor-faktor yang dapat menumbuhkan iklim tersebut. Dalam hal ini, peran kepala madrasah sangat penting sekali.

4) Pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif.

Tenaga kependidikan terutama guru merupakan jiwa madrasah, madrasah hanya merupakan wadah. Oleh karena itu pengelolaannya, mulai analisa kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi, kinerja, hubungan kerja, hingga sampai timbal jasa merupakan garapan penting bagi kepala madrasah. Lebih-lebih pada pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan secara terus menerus mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat. Keberhasilan SBM sungguh sangat tergantung pada mutu kerja tenaga kependidikannya.

5) Madrasah memiliki budaya mutu.

Budaya mutu tertanam di sanubari semua warga madrasah sehingga setiap perilaku selalu didasari oleh profesionalisme. Elemen mutu budaya adalah sebagai berikut:

- Informasi kualitas harus digunakan untuk perbaikan bukan untuk mengadili atau mengontrol orang.
- Kewenangan harus sebatas tanggung jawab.
- Harus diikuti reward atau punishment.

8. Komponen-komponen dalam Manajemen Berbasis Madrasah.

Hal yang paling penting dalam MBM adalah manajemen terhadap madrasah itu sendiri. Sedikitnya terdapat 7 komponen madrasah yang harus dikelola dengan baik dalam rangka MBM itu sendiri. Yaitu kurikulum dan program pengajaran, tenaga pendidikan, kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana, serta manajemen khusus lembaga pendidikan (Mulyasa, 2007: 39-53).

a) Manajemen Kurikulum dan Program Pengajaran.

Manajemen kurikulum dan program pengajaran mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian kurikulum perencanaan dan pengembangan kurikulum nasional pada umumnya telah dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional pada tingkat pusat. Karena itu level madrasah yang paling penting adalah bagaimana merealisasikan kurikulum tersebut dengan kegiatan pembelajaran. Di samping itu madrasah juga bertugas dan berwenang untuk mengembangkan kurikulum muatan lokal sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan lingkungan setempat.

b) Manajemen Tenaga Kependidikan.

Keberhasilan MBM sangat ditentukan oleh keberhasilan kepemimpinannya dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di madrasah. Dalam hal ini peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku manusia di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik melalui

manajemen personalia modern. Manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga pendidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal (Sukmadinata, 2006: 8).

c) Manajemen Kesiswaan.

Manajemen kesiswaan adalah penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, mulai masuk dengan keluarnya peserta didik tersebut dari madrasah. Manajemen peserta didik bukan hanya terbentuk pencatatan data peserta didik, melainkan meliputi aspek yang lebih luas secara operasional dapat membantu upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui proses pendidikan madrasah. Manajemen kesiswaan bertujuan untuk mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran dimadrasah dapat berjalan lancar, tertib, dan teratur, serta mencapai tujuan pendidikan madrasah. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, bidang manajemen kesiswaan sedikitnya memiliki tugas utama, yaitu penerimaan murid baru, kegiatan kemajuan belajar, serta bimbingan dan pembinaan disiplin (Arcaro, 2005: 85-89).

d) Manajemen Keuangan dan Pembiayaan.

Keuangan dan pembiayaan merupakan salah satu sumber daya yangserta langsung menunjang efektifitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan. Komponen keuangan dan pembiayaan pada satu madrasah merupakan komponen produksi yang menentukan terlaksananya kegiatan- kegiatan proses belajar mengajar dimadrasah bersama komponen-komponen lain. Dengan kata lain setiap kegiatan yang dilakukan madrasah memerlukan biaya, baik itu disadari maupun tidak disadari. Tugas manajemen keuangandapat dibagi menjadi 3 fase, yaitu financial, planning, implementation. Merupakan kegiatan mengkoordinasi secara sumber daya yang tersedia untuk mencapai sasaran yang diinginkan secara sistematis tanpa menyebabkan efek

samping yang merugikan. Pelaksanaan anggaran ialah kegiatan berdasarkan rencana yang telah dibuat dan kemungkinan terjadi penyesuaian jika diperlukan. Evaluasi merupakan proses evaluasi terhadap sasaran.

e) Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan.

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi dan alat-alat serta media pengajaran. Sedangkan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, jalan menuju madrasah. Tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar seperti taman madrasah untuk pengajaran biologi, halaman madrasah sekaligus lapangan olahraga, maka komponen tersebut merupakan sarana pendidikan.

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertugas mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses pendidikan. Kegiatan pengelolaan ini meliputi kegiatan perencanaan, pengadaan, pengawasan, penyimpanan, serta penataan.

f) Manajemen Hubungan Madrasah dan Masyarakat.

Hubungan madrasah dengan masyarakat hakikatnya merupakan suatu sarana yang sangat berperan dalam membina dan mengembangkan pertumbuhan pribadi peserta didik dimadrasah. Dalam hal ini, madrasah sebagai sistem sosial merupakan bagian integral dari sistem sosial yang lebih besar, yaitu masyarakat. Madrasah dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat dalam mencapai tujuan madrasah atau pendidikan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu madrasah berkewajiban untuk memberi penerangan tentang tujuan, program, kebutuhan serta keadaan masyarakat.

Madrasah harus mengetahui dengan jelas apa kebutuhan, harapan dan tuntutan, masyarakat terutama terhadap madrasah (Imron., Burhanuddin, 2003:52).

g) Manajemen Layanan Khusus.

Manajemen layanan khusus meliputi manajemen perpustakaan, kesehatan dan keamanan madrasah. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang berlangsung begitu pesat pada masa sekarang menyebabkan guru tidak bisa lagi melayani kebutuhan anak-anak akan informasi, dan juga guru tidak bisa mengandalkan apa yang diperolehnya di bangku madrasah.

Perpustakaan yang lengkap dan dikelola dengan baik memungkinkan peserta didik untuk lebih mengembangkan dan mendalami pengetahuan yang diperolehnya di kelas melalui belajar mandiri, baik pada waktu kosong di madrasah maupun di rumah. Disamping itu juga, memungkinkan guru untuk mengembangkan pengetahuan secara mandiri, dan juga dapat mengejar dengan metode bervariasi, misalnya belajar individual. MBM sebagai bentuk reformasi pendidikan. Reformasi pendidikan di banyak negara dimulai pada dekade 1980 di negara Amerika Serikat, Kanada dan Australia yang berhasil menerapkan desentralisasi pendidikan dengan model MBM melalui MBS, madrasah memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan yang terkait langsung dengan kebutuhan-kebutuhan madrasah. Sedangkan di Indonesia masih menggejala dan pemerintah pusat belum memberikan kewenangan atau etonomi yang lebih besar kepada pemerintah daerah dibidang pendidikan.

Reformasi pendidikan melalui desentralisasi pendidikan dilakukan sebagai upaya dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dengan memberikan kewenangan yang lebih besar kepada pihak madrasah. Ada 4 sumber daya yang harus disentralisasikan dan merupakan isi MBM (Pidarta, 2011: 3). Kekuasaan yang dimiliki Madrasah, Kepala madrasah memiliki kekuasaan yang lebih besar untuk mengambil keputusan berkaitan dengan kebijakan pengelolaan madrasah dibandingkan dengan sistem manajemen

pendidikan yang dikontrol oleh pusat. Seberapa besar kekuasaan madrasah tergantung seberapa jauh MBM dapat diimplementasikan.

D. Penelitian Relevan

Berdasarkan kajian literatur yang selama ini penulis lakukan ternyata ada penelitian terdahulu yang hampir relevan dengan penelitian yang penulis lakukan saat ini, walaupun tidak begitu sesuai, namun penulis nyatakan hal itu sesuai dengan penelitian penulis yakni dalam bidang “Implementasi sistem manajemen berbasis madrasah dan komunikasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru”:

1. Masjumulita (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “implementasi manajemen berbasis madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru aqidah akhlak” memperoleh sebuah hasil penelitian yaitu 1) Secara umum implementasi penerapan manajemen berbasis madrasah di SD N 135 OKU Bandar Agung meliputi: manajemen kurikulum dan program pengajaran, manajemen tenaga pendidikan, manajemen kesiswaan, manajemen keuangan, manajemen sarana dan prasarana dan manajemen hubungan madrasah dengan masyarakat. Pada dasarnya implementasi manajemen berbasis madrasah di berbagai bidang tersebut sudah berjalan dengan baik; 2) Faktor-faktor pendukung implementasi manajemen berbasis madrasah di SD N 135 OKU Bandar Agung antara lain: Kepala madrasah yang berpengalaman, kualifikasi akademik guru sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan guru sudah memiliki kemampuan profesional. Namun demikian masih terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat pelaksanaan implementasi manajemen sehingga implementasi manajemen tersebut belum dapat meningkatkan mutu pelajaran khususnya mata pelajaran pendidikan agama Islam secara optimal. Faktor-faktor penghambat tersebut antara lain: Masih ikut campurnya birokrasi dalam proses evaluasi di SD N 135 OKU Bandar Agung, ini terbukti masih adanya ujian semester bersama dan ujian nasional.

2. M.Yusuf (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru” memperoleh sebuah hasil penelitian yaitu kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru dapat dilakukan dengan adanya perencanaan berupa workshop rutin, *breaving*, supervisi di akhir tahun pelajaran. Pelaksanaa program-program bulanan dan tahunan serta kesidisiplinan guru, staff dan karyawan. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru dapat dijumpai berdasarkan kondisi budaya, lingkungan serta kebijakan pimpinan setempat seperti tersedianya sarana prasarana Pendidikan yang mencukupi, diberlakukan evaluasi secara berkala oleh pimpinan, dan melakukan studi banding, juga terdapat faktor penghambat yang dijumpai seperti kurangnya kedisiplinan guru dan kurangnya menguasai fasilitas sarana dan prasarana salah satunya di bidang IT. Adapun hasil dari penerapan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesioalitas Guru akan berdampak pada bertambahnya prestasi siswa siswi yang sangat pesat yang menjadi poin penting bagi lembaga madrasah dan lulusan-lulusan yang bermutu, bernilai tinggi sehingga dapat meneruskan ke jenjang yang lebih tinggi karena hal tersebut tidak lepas dari kerja keras dan usaha totalitas berkat guru yang profesional.
3. Yohanes Ehe Lawotan (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi manajemen berbasis madrasah (MBS) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Katolik 143 Bhaktyarsa Maumere” memperoleh sebuah hasil penelitian yaitu Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah (MBS) dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SD Katolik 143 Bhaktyarsa Maumere berjalan dengan baik sesuai visi, misi, dan tujuan madrasah. Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah (MBS) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, kepala madrasah sebagai pemimpin memberikan tanggung jawab penuh kepada guru untuk

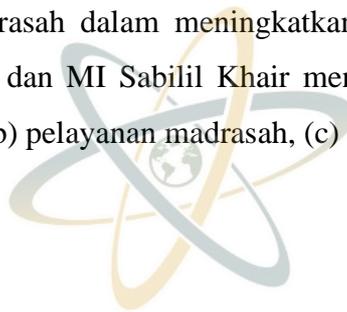
merencanakan, melaksanakan dan mengembangkan program-program terkait peningkatan kompetensi profesionalnya. Kepala madrasah mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan pelatihan (diklat), seminar, workshop, dan bimtek untuk menambah wawasan guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya melalui pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah (MBS). hubungan dengan masyarakat.

(d) *Supervisor*, kepala madrasah melakukan pengawasan dan pengendalian kepada tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan pendidikan di madrasah untuk meningkatkan kualitas guru dalam kompetensi profesionalnya. (e) *Leader*, kepala madrasah sebagai pemimpin membangun komunikasi dua arah sehingga dalam memberdayakan segenap sumber daya dapat maksimal. Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk menjalankan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

4. Peran kepala madrasah dalam pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah (MBS) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Katolik 143 Bhaktyarsa Maumere adalah sebagai berikut: (a) *Educator*, peran kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru yang berperan sebagai educator atau pendidik diharapkan mampu memberikan solusi atau nasehat tentang proses pembelajaran yang menarik yang mampu meningkatkan kualitas peserta didik. (b) *Manager*, peran kepala madrasah sebagai manager diharapkan mampu memberdayakan seluruh sumber daya yang ada dalam mewujudkan kualitas pendidikan yang lebih baik. Kepala madrasah mampu bekerja sama serta memberikan kesempatan pendidik untuk meningkatkan profesionalitasnya. (c) *Administrator*, kepala madrasah mampu memberdayakan segenap komponen yang ada dalam pengelolaan kurikulum, pengelolaan administrasi sarana dan prasarana pendidikan, pengelolaan kesiswaan, pengelolaan ketatausahaan atau kearsipan, dan pengelolaan dalam

5. M. Husin Harahap: “Pelaksanaan Komunikasi Internal Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri LubukPakam”. Tesis UIN Sumatera Utara, 2015. Pembahasan pada tesis tersebut mendeTeskikan tentang komunikasi yang diterapkan oleh Kepala Madrasah dengan staf pimpinan dalam meningkatkan mutu guru dengan bentuk komunikasi internal yaitu komunikasi antar personil yang ada di madrasah, komunikasi yang di dalamnya terdapat pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung. Tidak hanya itu, kepala madrasah juga melaksanakan komunikasi kebawah yaitu komunikasi dari kepala madrasah kepada dewan guru dan staf di mana kepala madrasah melakukan komunikasi langsung dengan guru dan staf pada saat menyampaikan informasi berupa aturan dan atau kebijakan, dan komunikasi keatas yaitu komunikasi yang datangnya dari pada guru kepada kepala madrasah, dalam hal ini kepala madrasah membuka peluang komunikasi ke atas kepada para guru melalui rapat-rapat yang telah dijadwalkan setiap awal bulannya, karena pada saat setiap rapat kepala madrasah memberikan kesempatan kepada para guru untuk menyampaikan ide, gagasan, ataupun keluhan-keluhan dari para guru, selain itu juga kepala madrasah mengadakan pengajian bulanan dan *refreshing* bagi para guru dan staf agar terlajin hubungan yang harmonis dan terbuka sehingga para guru tidak merasa canggung di dalam menyampaikan ide ataupun kendala-kendala yang dihadapi (Harahap, 2015: 106).
6. Riatus Sholihah. 20017. Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Guru (Studi Multikasus pada SDIT Nurul Islam Krembung Sidoarjo dan MI Sabilil Khair Glagaharum Porong Sidoarjo. Menejelaskan bahwa: 1) upaya menerapkan mutu

pembelajaran guru di SDIT Nurul Islam dan MI Sabilil Khair, (a) memiliki standart kinerja yang tinggi, (b) penampilan profesional seorang guru.2) pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di SDIT Nurul Islam dan MI Sabilil Khair yang memiliki karakteristik berikut, (a) perilaku warga madrasah yang sesuai dengan visi misi madrasah, (b) mengutamakan pentingnya sumberdaya manusia. 3) manajemen berbasis madrasah dalam meningkatkan pembelajaran guru di SDIT Nurul Islam dan MI Sabilil Khair mengacu pada: (a) orientasi mutu pendidikan, (b) pelayanan madrasah, (c) kurikulum madrasah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN