

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Temuan Umum**

##### **1. Sejarah Pendirian Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan**

Awal nama Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan adalah SD latihan tempat berlatihnya siswa PGA Negeri Medan untuk PPL, SD Latihan PGA Negeri Medan masih menumpang di lokasi Al Jamiatul Washliyah Marindal dari tahun 1958 s/d 1974 , Pada Tahun 1975 SD Latihan Pindah ke Lokasi PGA Negeri Medan Jl. Pancing dan belajarnya pada sore hari s/d Tahun 1979 dan berubah nama menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Kepala Madrasah yang pertama bernama Abd. Jalal, kemudian pada tanggal 01/02/1979 berubah nama menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Pada tahun 1980 di bangunlah gedung yang berlokasi di belakang MAN I Medan Jl. Williem Iskandar No. 7 C yang pada mulanya ada tiga lokal dan sebagian masih menumpang belajar di lokasi PGA Negeri Medan. Pada Tahun 1981 semua lokal sudah lengkap dan tidak lagi menumpang dengan PGA Negeri Medan, tetapi masih terdiri dari satu lokal untuk satu kelas. Seiring berjalannya waktu dan berkembangnya jaman, Gedung Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medantelah mengalami banyak perubahan hingga seperti sekarang ini.

##### **2. Profil Madrasah**

- a. NPSN : 60729428
- b. NSM : 111112710001
- c. NAMA : MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 1 MEDAN
- d. AKREDITASI : A
- e. NO. SK : SK 1452/BAN-SM/SK/2019
- f. TANGGAL SK : 12 DESEMBER 2019
- g. ALAMAT : JL. WILLIEM ISKANDAR NO. 7 C MEDAN
- h. KODE POS : 20222
- i. NOMOR TELEPON : 061 4155621

- j. EMAIL : min1kotaedan@gmail.com
- k. JENJANG : SD/MI
- l. STATUS : NEGERI
- m. LINTANG : -
- n. BUJUR : -
- o. KETINGGIAN : -
- p. WAKTU BELAJAR : KOMBINASI (PAGI DAN SIANG)
- q. JUMLAH ROMBEL : 33

#### **LOKASI MADRASAH**

- a. KOTA : MEDAN
- b. PROVINSI : SUMATERA UTARA
- c. KECAMATAN : MEDAN TEMBUNG
- d. KELURAHAN : SIDOREJO
- e. KODE POS : 20222

#### **KONDISI SARANA PRASARANA MADRASAH**

- a. STATU TANAH : PINJAM PAKAI
- b. LUAS TANAH : 3220 m<sup>2</sup>
- c. LUAS BANGUNAN : 1539 m<sup>2</sup>
- d. LUAS LPG ORG : 200 m<sup>2</sup>
- e. LUAS HALAMAN : 1481 m<sup>2</sup>

#### **JUMLAH DAN KONDISI BAGUNAN**

- a. RUANG KELAS : 18
- b. RUANG KAMAD : 1
- c. RUANG GURU : 1
- d. RUANG T. USAHA : 1
- e. LBR KOMPUTER : 1
- f. R. PERPUSTAKAAN : 1
- g. RUANG UKS : 1
- h. TOILET GURU : 2
- i. TOILET SISWA : 13
- j. MASJID/MUSHOLLA : 1

- k. POS SATPAM : 2  
 l. KANTIN : 1  
 m. MEUBELAIR : 1021

#### **REKAPITULASI MADRASAH**

- a. SISWA : 1.021  
 b. GURU/PEGAWAI : 91  
 c. KELAS : 19  
 d. PELAJARAN : 13  
 e. EKSTRAKURIKULER: 4

### **3. Logo, Visi Dan Misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan**

#### **a. Logo**



#### **b. Visi**

“Terbentuknya siswa yang cerdas, terampil, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT”

#### **c. Misi**

- Meningkatkan kompetensi guru.
- Menciptakan suasana pembelajaran yang mendorong terwujudnya kompetensi siswa.
- Membangun kerjasama dengan komite untuk melengkapi sarana dan prasarana.
- Mengefektifkan penerapan manajemen berbasis madrasah.
- Membudayakan lingkungan yang islami, nyaman, indah dan sehat.

### **4. Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan**

Struktur organisasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan yaitu berbentuk garis dan staf yang disusun berdasarkan atas pertimbangan

untuk pencapaian tujuan – tujuan organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam menyusun struktur adalah rentang pengawasan yaitu jumlah orang yang diawasi oleh atasan tertentu.

Bila suatu organisasi relative kecil, maka bentuk organisasi garis masih dapat dipergunakan. Akan tetapi bila organisasi itu berkembang dengan semakin luas, akan timbul berbagai kesulitan dan masalah, sehingga perlu bantuan kepada tenaga ahli yang dianggap lebih mampu memberikan solusi dalam pemecahan masalah.

**Gambar 1.1**

**Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan**



**5. Nama-Nama Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan**

“Bangsa yang besar adalah bangsa yang menghargai jasa pahlawan”. Ungkapan demikian rasanya tidaklah terlalu berlebihan kita tempatkan dalam catatan ini untuk mengetahui dan mengenang mereka-

mereka yang pernah menjadi pemimpin atau sebagai Kepala pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Dengan bergulirnya waktu dan perjalanan sejarah, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan mengalami beberapa kali pergantian Kepala, yang masing – masing Kepala memiliki andil mengembangkan serta memajukan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, mereka itu adalah :

- a. Abdul Jalal (Masa Bakti : 1979 S/D 1985)
- b. Drs. H. Samaruddin S (Masa Bakti : 1985 S/D 1990)
- c. Dra. Hj. Darmalina Harahap (Masa Bakti : 1990 S/D 1998)
- d. Dra. Aisyah Tanjung (Masa Bakti : 1998 S/D 2002)
- e. Dra. Nuraisyah Rahma Siregar (Masa Bakti : 2002 S/D 2005)
- f. Deliana Rasyid Lubis, S.Ag (Masa Bakti : 2005 S/D 2014)
- g. Sudirman, S.Pd.I, M.Si (Masa Bakti : 2014 S/D April 2020)
- h. Dra. Hj. Hasnah Siregar, MM (Masa Bakti : Mei 2020 S/D Sekarang)

#### 6. Guru -Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan

No	Nama	NIP
1	Arbed, S.Ag	196008111982032001
2	Khuzaimah, S.PdI	196107171983032002
3	Dra. Siti Darlina	196008181996032001
4	Dra. Yusniaty Nasution	196605101997032001
5	Arhimah, S.Ag	196811051998032001
6	Syefriani Lubis	197009011991032003
7	Yusnidar Lubis, S.Ag	196801222000032002
8	Suhartini, S.PdI	197107231994032002
9	Samsu Rizal, S.Pd	196303031998031002
10	Ismariani, S.Ag	197801191998032002
11	Suridah, S.PdI	197008281994032004
12	Suriani, M.Pd	1973021520000032003
13	Fauziah Ramud, M.Pd	197309112005012004
14	Reny Saragih, S.Pd	197406302005012002
15	Siti Rahmadani Hrp,S.Pd.I,M.Si	197609012005012008

16	Nurazimah Simatupang, S.Pd	197807242007102003
17	Siti Kholijah Ritonga, M.PdI	197002032005012003
18	Afnizar Lubis, S.PdI	197807282007012016
19	Seri Murni, S.PdI, MA	197203142005012006
20	Masriati S,Pd.I, M.Si	196808202007012036
21	M. Yusuf Maha S,S, M.Si	197310072000031001
22	Fadilahani	196412071986042004
23	Juraidah, S.PdI	196510101986042007
24	Farida Hariani Siregar	196209181986042002
25	Maslaini Lubis, S. Pd	196210031988032002
26	Budhie Siswanto, S.Pd	196105201986041001
27	Siti Onggol, S.PdI	196410161987122003
28	Jon Masren Saragih, S.Ag	196801262014121002
29	Ramadhani, S.Ag	197211302014112001
30	Asiyah Nur Lubis, S.PdI	197208272014112001
31	Ismail Husaini, B.HSc, M.Si	197001012014111014
32	Anita Putri, S.PdI	198502112019032011
33	Asmalia Septiani Zuri, S.Pd	198609032019032009
34	Mayasari Soraya, S.Pd	199106022019032017
35	Khoirul Saleh Harahap, S.Pd.I	199103162019031011
36	Vivi Andriani, S.Pd	199508072019032018
37	Nilawati Barus, S.Pd	198512232019032009
38	Dewi Surya Ningsih, S.Pd	198806092019032011
39	Novi Adhalia Lubis, S.Pd.I	198811222019032014
40	Rafika Yuna Sinaga, S.Pd	199004012019032024
41	Yusi Sabrida, S.Pd.I	199203132019032032
42	Tengku Majdina, S.Pd	199211302019032034
43	Abdurrohman Lubis, S.Pd	199201172019031010
44	Rizka Zulhaini, S.S	199306162019032029
45	Zul Umairoh, S.Pd	198812272019032015
46	Nur Asima Siregar, S.Pd	199001102019032015

47	Lisa Fitri Siregar, S.Pd	199204152019032026
48	Siska Nova Undari, S.Pd	199301302019032016
49	Sahren Effendi, S.PdI	-
50	Salimuddin Harahap, S.PdI	-
51	Ngatiani, S.Ag	-
52	Fitriani Nasution, S.Pd	-
53	Sidik Mahadi, S.Pd, M.Si	-
54	Mega Sari Nasution, S.Pd	-
55	Salbiah, S.Pd	-
56	Dareza Sorimuda Lubis, M.Pd	-
57	Irham Febiansyah, S.Pd	-
58	Peri Wijaya, S.Pd	-
59	Elvira, M.Pd	-
60	Rahma Julia, S.Pd	-
61	Darmisah, S.PdI	-
62	Sahibul Amin, S.Pd	-
63	Yulfina Roza, S. Pd	-
64	Khadijah Batubara, S. PdI	-
65	Haflah Pulungan, S.Pd.I	-
66	Jefrizal Saputra, S.Pd.I	-
67	Rizka Hidayah Husin Lubis, M.Pd	-
68	Raola Sari Ulpah, S.Pd.I	-
69	Muthia Zuhra, S.Pd	-
70	Meidina Sari Saragih, S.S	-
71	Eka Ahmad Sudharma	-
72	Nina Asyurah	-

## 7. Prestasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan

### a. Olimpiade Bahasa Inggris Tanggal 04 Mei 2014

- 1) Juara I Olimpiade Bahasa Inggris “Hana Salsabila” Kelas V Unggulan

- 2) Juara II Olimpiade Bahasa Inggris “Zaki Fauzan Hutasuhut” Kelas V Unggulan
  - 3) Juara Harapan I Olimpiade Bahasa Inggris “Amira Fazhira” Kelas V Unggulan
- b. Olimpiade Bahasa Inggris Tanggal 04 Mei 2014
- 1) Juara I Olimpiade Bahasa Inggris “Rizky Syahputra” Kelas VI Unggulan
  - 2) Juara III Olimpiade Bahasa Inggris “M. Fahrianda Luthfi” Kelas VI Unggulan
  - 3) Juara Harapan I Olimpiade Bahasa Inggris “Pratama Adji S” Kelas VI Unggulan
- c. Kompetensi Sains Madrasah Tingkat Kota Medan
- 1) Juara I Bidang S tudi Matematika “Zaki Fauzan Hutasuhut”
  - 2) Juara I Bidang Studi IPA “Indahati Mualifah Qawakib”
- d. Kompetensi Sains Madrasah Tingkat Provinsi
- 1) Juara I Bidang Studi Matematika “Zaki Fauzan Hutasuhut”
  - 2) Juara II Bidang Studi IPA “Indahati Mualifah Qawakib”
- e. Kompetensi Sains Madrasah Tingkat Nasional
- 1) Juara III Bidang Studi Matematika “Zaki Fauzan Hutasuhut”
  - 2) Juara Kirab Nusantara Tingkat SD di Pangkalan Susu Kabupaten Langkat
- f. Try Out SD Se Kota Medan yang diselenggarakan oleh Primagama
- 1) Juara I “ Indahati Mualifah Qawakib” dengan Nilai : 8, 56
- g. Try Out SD Se Kota Medan yang diselenggarakan oleh Ganesha Operation
- 1) Juara I “ Hirzi Nugraha”
  - 2) Juara III “Zaki Fauzan Hutasuhut”
- h. Juara Art Contest 2015 yang diselenggarakan oleh SMP Harapan 1
- 1) Juara I Lomba Cerdas Cermat Antar SD Se Kota Medan
  - 2) Juara II Tray Out Antar SD Se Kota Medan “Putri Nada Nabila” Kelas VI Unggulan
  - 3) Juara Favourite Story Telling antar SD Se Kota Medan “Putri

Nada Nabila” Kelas VI Unggulan

## 8. Program Kerja Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan

### 1. Jangka Pendek :

- Meningkatkan 5 K
- Meningkatkan Disiplin Guru
- Meningkatkan Kualitas Guru Melalui
  - KKG
  - Diklat/ Pelatihan/ Penataran
  - Melengkapi Bangku Siswa
  - Mendata Siswa Yang Belum Mampu Membaca Al Qur’an
  - Melatih Siswa Berpidato Pada Waktu Upacara Dalam 3 Bahasa;
    - B. Indonesia
    - B. Arab
    - B. Inggris

### 2. Jangka Panjang :

- Melengkapi Sarana dan Prasarana
- Melengkapi Buku Pelajaran Dan Perabot Madrasah
- Menjadikan Madrasah Berprestasi Terbaik Tingkat Kecamatan
- Menjadikan Juara Lomba Mata Pelajaran Tingkat Kota Medan
- Mengadakan Drum Band
- Menjadikan Madrasah MIN Model
- Memperbaiki/ Membangun Local

## B. Temuan Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti secara langsung di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan peneliti memperoleh beberapa hasil informasi terkait dengan implementasi manajemen berbasis madrasah dan komunikasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Pada proses penelitian peneliti mendapatkan beberapa hasil informasi ini dari proses wawancara sebagai media dalam pengumpulan data sehingga peneliti dapat

memperoleh beberapa hasil penelitian yang akan dijelaskan secara optimal sebagai berikut:

### **1. Profesionalitas Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan**

Berdasarkan proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan peneliti memperoleh data hasil penelitian terkait dengan profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Pada proses penelitian peneliti memperoleh beberapa data hasil penelitian dari proses observasi, dokumentasi, dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa narasumber yaitu kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan staf yang terdapat di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Pada proses penelitian peneliti mendapatkan informasi terkait tingkat kualifikasi dan pengalaman kerja rata-rata guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Rata-rata kualifikasi akademik guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan adalah S1 Pendidikan. Sebagian besar guru juga telah memiliki pengalaman mengajar selama 5-10 tahun, sehingga memiliki kompetensi yang baik dalam mengelola kelas dan memberikan pengajaran yang berkualitas”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1*)

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait tingkat kualifikasi dan pengalaman kerja rata-rata guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Kalau dari yang saya ketahui disini rata-rata guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan memiliki kualifikasi akademik S1 Pendidikan dengan pengalaman mengajar sekitar 8-10 tahun”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2*)

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan tingkat kualifikasi dan pengalaman kerja rata-rata guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Tingkat kualifikasi akademik dan pengalaman kerja rata-rata guru di madrasah kami cukup baik. Mayoritas guru memiliki latar belakang pendidikan S1 kependidikan dan telah memiliki pengalaman mengajar selama 5-10 tahun”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3*)

Selain itu juga terdapat pendapat lainya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait tingkat kualifikasi dan pengalaman kerja rata-rata guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Biasannya kalau di madrasah ini berdasarkan data yang ada rata-rata kualifikasi akademik guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan adalah S1 Pendidikan. Sebagian besar guru juga memiliki pengalaman mengajar lebih dari 5 tahun, sehingga memiliki kompetensi dan pemahaman yang baik tentang proses pembelajaran”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai pihak di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, dapat disimpulkan bahwa secara umum kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar para guru di madrasah tersebut cukup baik. Menurut keterangan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, salah satu guru, dan staf madrasah, rata-rata guru memiliki latar belakang pendidikan S1 Kependidikan.

Selain itu, sebagian besar guru juga telah memiliki pengalaman mengajar yang cukup lama, yakni antara 5-10 tahun. Beberapa narasumber bahkan menyebutkan rata-rata pengalaman mengajar guru mencapai 8-10 tahun. Dengan kualifikasi akademik dan masa kerja yang memadai ini, para guru dinilai memiliki kompetensi yang baik dalam mengelola kelas dan memberikan pengajaran yang berkualitas bagi peserta didik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan memiliki sumber daya guru yang cukup baik dari segi kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar.

Melalui observasi langsung di beberapa kelas, peneliti mencatat kompetensi guru-guru dalam menyampaikan materi, mengelola kelas, dan berinteraksi dengan siswa. Pengamatan ini dilakukan selama

beberapa hari untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang cara mengajar dan pengelolaan kelas oleh para guru.

Selanjutnya, peneliti melakukan studi dokumentasi dengan memeriksa profil guru, seperti latar belakang pendidikan dan riwayat pengalaman mengajar. Dari dokumen tersebut, ditemukan bahwa rata-rata guru di madrasah ini memiliki latar belakang pendidikan S1 Kependidikan.

Tidak hanya kualifikasi akademik yang baik, sebagian besar guru juga telah memiliki pengalaman mengajar yang cukup lama, berkisar antara 5-10 tahun. Bahkan, beberapa guru telah mengajar selama 8-10 tahun di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi ini, dapat disimpulkan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan memiliki sumber daya guru yang cukup baik dari segi kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar. Hal ini merupakan modal penting bagi madrasah dalam menyelenggarakan proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas bagi peserta didik.

Berikutnya peneliti juga mendapatkan informasi lain terkait dengan indikator yang digunakan untuk mengevaluasi profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Indikator yang kami gunakan untuk mengevaluasi profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan antara lain: penguasaan materi pelajaran, kemampuan dalam menyusun rencana pembelajaran, keterampilan dalam mengelola kelas, kreativitas dalam menggunakan metode dan media pembelajaran, serta kedisiplinan dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1*)

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait indikator yang digunakan untuk mengevaluasi profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Kalau indikator yang digunakan antara lain penguasaan materi, kemampuan membuat perencanaan pembelajaran,

kemampuan mengelola kelas, serta hasil belajar siswa”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2*)

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan indikator yang digunakan untuk mengevaluasi profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Indikator yang biasa kami gunakan untuk mengevaluasi profesionalitas guru di madrasah kami meliputi beberapa aspek yang sama yang diterapkan oleh kepala madrasah, yaitu: 1) Penguasaan materi ajar, 2) Kemampuan dalam menyusun rencana pembelajaran, 3) Keterampilan mengajar, 4) Kedisiplinan dan tanggung jawab, 5) Kemampuan dalam melakukan penilaian, dan 6) Komitmen dalam pengembangan diri”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3*)

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait indikator yang digunakan untuk mengevaluasi profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Menurut yang saya ketahui disini yang diterapkan kepala madrasah terhadap indikator yang digunakan untuk mengevaluasi profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan antara lain: penguasaan materi ajar, kemampuan mengelola kelas, kreativitas dalam pembelajaran, kedisiplinan, serta hasil belajar dan capaian prestasi siswa”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai pihak di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, dapat disimpulkan bahwa madrasah tersebut menggunakan beberapa indikator untuk mengevaluasi profesionalitas guru. Indikator-indikator tersebut antara lain: penguasaan materi pelajaran, kemampuan dalam menyusun rencana pembelajaran, keterampilan dalam mengelola kelas, kreativitas dalam menggunakan metode dan media pembelajaran, kedisiplinan dan komitmen guru, serta hasil belajar dan prestasi siswa.

Hal ini disampaikan baik oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah, salah satu guru, maupun staf madrasah. Meskipun terdapat sedikit perbedaan penekanan, namun secara garis besar indikator yang

digunakan untuk mengevaluasi profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan mencakup aspek penguasaan materi, perencanaan pembelajaran, keterampilan mengajar, kedisiplinan, dan dampak terhadap hasil belajar siswa.

Melalui observasi langsung di dalam kelas, peneliti menyaksikan betapa para guru di madrasah ini menguasai materi pelajaran dengan baik. Mereka mampu menyampaikan konsep-konsep secara jelas dan runtut, serta dengan percaya diri menjawab pertanyaan-pertanyaan dari siswa. Selain itu, peneliti juga mencatat kreativitas guru dalam menggunakan metode dan media pembelajaran yang bervariasi, seperti pemanfaatan media audiovisual dan kegiatan diskusi kelompok. Hal ini menunjukkan kemampuan mereka dalam merancang pembelajaran yang menarik dan efektif.

Tidak hanya itu, peneliti juga mengamati keterampilan guru dalam mengelola kelas. Mereka mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, mengatur dan mengendalikan kelas dengan baik, serta membangun interaksi yang positif dengan siswa. Hal ini terlihat dari antusiasme siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran.

Selanjutnya, studi dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti juga mengungkapkan aspek-aspek lain terkait profesionalitas guru. Penelaahan terhadap dokumen perencanaan pembelajaran, seperti RPP, menunjukkan bahwa guru-guru telah menyusun rencana pembelajaran secara sistematis dan komprehensif. Sementara itu, kajian atas dokumen penilaian dan hasil belajar siswa memperlihatkan dampak positif dari pengajaran guru terhadap prestasi siswa.

Lebih lanjut, pemeriksaan terhadap dokumen absensi dan catatan penilaian kinerja guru mengindikasikan tingkat kedisiplinan dan komitmen yang baik dari para pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Mereka hadir tepat waktu dan menjalankan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan

menggunakan indikator-indikator yang komprehensif dalam mengevaluasi profesionalitas guru, meliputi penguasaan materi, perencanaan pembelajaran, keterampilan mengajar, kedisiplinan, dan dampak terhadap hasil belajar siswa. Hal ini menunjukkan upaya madrasah dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pembelajaran bagi peserta didik.

Kemudian peneliti mendapatkan informasi lain terkait dengan persepsi siswa terhadap profesionalitas guru persepsi siswa terhadap profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan yang disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Berdasarkan hasil survei, persepsi siswa terhadap profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan secara umum positif. Siswa merasa guru-guru mampu menyampaikan materi dengan jelas, sabar dalam membimbing, dan membangun interaksi yang baik dengan siswa”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1*)

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait persepsi siswa terhadap profesionalitas guru persepsi siswa terhadap profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan . Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Persepsi siswa terhadap profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan adalah positif. Siswa menilai guru-guru mereka mampu menyampaikan materi dengan jelas, sabar, dan peduli terhadap kemajuan belajar mereka”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2*)

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan persepsi siswa terhadap profesionalitas guru persepsi siswa terhadap profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan . Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Berdasarkan hal yang saya ketahui sebagai guru saya merasa bahwa persepsi siswa terhadap profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan cukup positif. Siswa merasa bahwa guru-guru mereka memiliki kompetensi yang baik, bersikap ramah dan perhatian, serta mampu menciptakan suasana

belajar yang menyenangkan”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3*)

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh staf madrasah terkait persepsi siswa terhadap profesionalitas guru persepsi siswa terhadap profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan . Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Bersasarkan hal yan saya ketahui kalau persepsi siswa terhadap profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan sangat menerima baik. Siswa menilai guru-guru mereka mampu menyampaikan materi dengan jelas, bersikap adil, dan peduli pada perkembangan siswa”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, dapat disimpulkan bahwa persepsi siswa terhadap profesionalitas guru di madrasah tersebut secara umum adalah positif.

Kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan staf madrasah menyatakan bahwa siswa menilai guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan mampu menyampaikan materi pelajaran dengan jelas, sabar dalam membimbing, dan membangun interaksi yang baik dengan siswa. Selain itu, para siswa juga menganggap guru-guru mereka memiliki kompetensi yang baik, bersikap ramah dan perhatian, serta mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.

Melalui pengamatan langsung di dalam kelas, peneliti menyaksikan interaksi yang positif antara guru dan siswa. Para guru mampu menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan runtut, menunjukkan penguasaan materi yang baik. Selain itu, peneliti mencatat bahwa guru-guru menggunakan metode dan media pembelajaran yang bervariasi, seperti diskusi kelompok dan pemanfaatan audiovisual, sehingga menciptakan suasana belajar yang aktif dan menarik bagi siswa.

Peneliti juga mengamati kemampuan guru dalam mengelola kelas dengan baik. Mereka mampu menciptakan suasana kondusif, mengatur

dan mengendalikan kelas dengan efektif, serta membangun interaksi yang positif dengan siswa. Hal ini terlihat dari antusiasme siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran.

Studi dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti juga mengungkapkan aspek-aspek lain terkait persepsi siswa. Penelaahan terhadap dokumen perencanaan pembelajaran, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), menunjukkan bahwa guru-guru telah menyusun rencana pembelajaran secara sistematis dan komprehensif. Sementara itu, kajian atas dokumen penilaian dan hasil belajar siswa memperlihatkan dampak positif dari pengajaran guru terhadap prestasi siswa.

Lebih lanjut, pemeriksaan terhadap dokumen absensi dan catatan penilaian kinerja guru mengindikasikan tingkat kedisiplinan dan komitmen yang baik dari para pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Mereka hadir tepat waktu dan menjalankan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persepsi siswa terhadap profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan secara umum adalah positif. Para siswa menganggap guru-guru mereka mampu menyampaikan materi dengan jelas, sabar dalam membimbing, dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.

Berikutnya peneliti juga mendapatkan informasi lain terkait dengan tingkat kepuasan orang tua terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Tingkat kepuasan orang tua terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan cukup tinggi. Orang tua merasa puas dengan kemampuan guru dalam mendidik dan membimbing siswa, serta komunikasi yang terjalin antara pihak madrasah dan orang tua”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1*)

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait tingkat kepuasan orang tua terhadap

kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan . Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Tingkat kepuasan orang tua terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan yang saya ketahui sampai saat ini cukup tinggi. Orang tua merasa sangat puas dengan kemampuan guru dalam mendidik dan membimbing anak-anak mereka”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2*)

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan tingkat kepuasan orang tua terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Menurut yang saya ketahui selama jadi guru disini saya melihat tingkat kepuasan orang tua terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan juga baik sekali. Orang tua merasa bahwa guru-guru telah menjalankan tugas mereka dengan baik, komunikatif, dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3*)

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait tingkat kepuasan orang tua terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Menurut yang saya ketahui untuk tingkat kepuasan orang tua terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan juga cukup tinggi dan respondebel. Orang tua merasa puas dengan kemampuan guru dalam mendidik dan membimbing anak-anak mereka”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan orang tua terhadap kinerja guru di madrasah tersebut cukup tinggi.

Menurut keterangan dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan staf madrasah, orang tua siswa merasa puas dengan kemampuan guru dalam mendidik dan membimbing peserta didik. Selain itu, orang tua juga menilai komunikasi yang terjalin antara pihak madrasah dan orang tua berjalan dengan baik.

Berdasarkan observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti, interaksi antara guru dan orang tua siswa terlihat sangat baik. Para guru

nampak ramah dan komunikatif saat berinteraksi dengan orang tua, baik ketika menyambut kedatangan mereka di pagi hari maupun saat pertemuan rutin. Orang tua pun terlihat antusias dan terbuka dalam menyampaikan kebutuhan atau permasalahan terkait perkembangan anak-anak mereka.

Selain itu, peneliti juga mengamati bagaimana guru-guru memberikan pelayanan dan bimbingan yang optimal kepada siswa selama proses pembelajaran. Mereka menguasai materi dengan baik, menggunakan metode yang bervariasi, dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Hal ini tampaknya memberikan dampak positif terhadap prestasi akademik dan non-akademik siswa, sebagaimana terlihat dari dokumen-dokumen yang ditelaah oleh peneliti.

Berdasarkan penelaahan terhadap buku komunikasi dan catatan pertemuan antara orang tua dan guru, ditemukan pola komunikasi yang intensif dan konstruktif. Orang tua kerap memberikan umpan balik positif terkait kinerja guru, serta mengapresiasi upaya madrasah dalam mendidik dan membimbing putra-putri mereka.

Selain itu, dokumentasi kegiatan atau program madrasah yang melibatkan partisipasi orang tua, seperti program parenting dan bakti sosial, menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dari pihak orang tua. Hal ini mengindikasikan adanya kepercayaan dan kepuasan mereka terhadap kinerja guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan orang tua terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dapat dikategorikan tinggi. Para orang tua merasa puas dengan kemampuan guru dalam mendidik dan membimbing peserta didik, serta menjalin komunikasi yang baik dengan pihak madrasah.

Berikutnya peneliti juga mendapatkan informasi lain terkait dengan peran peningkatan profesionalitas guru dalam meningkatkan

kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Peningkatan profesionalitas guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Guru yang profesional akan mampu menciptakan pembelajaran yang bermakna dan menarik bagi siswa, sehingga dapat meningkatkan hasil belajar dan prestasi siswa. Selain itu, guru yang profesional juga akan menjadi teladan bagi siswa dan dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan madrasah”. **(Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1)**

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait peran peningkatan profesionalitas guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Peran peningkatan profesionalitas guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Guru yang profesional akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas, sehingga berdampak positif pada peningkatan prestasi belajar siswa”. **(Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2)**

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan peran peningkatan profesionalitas guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Menurut pendapat saya sebagai seorang guru Peran peningkatan profesionalitas guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan sangat penting dan menjadi hal yang paling utama sebagai tugas dan tanggung jawab kami. Guru yang profesional akan mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas, meningkatkan prestasi belajar siswa, dan membantu madrasah mencapai tujuan pendidikan yang optimal”. **(Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3)**

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait peran peningkatan profesionalitas guru dalam

meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Kalau pendapat saya yang saya ketahui tentang peningkatan profesionalitas guru memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Guru yang profesional mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan prestasi siswa”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil wawancara yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan profesionalitas guru memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Pendapat ini disampaikan oleh berbagai pemangku kepentingan, mulai dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan staf madrasah.

Guru yang profesional diyakini mampu menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan prestasi belajar siswa. Selain itu, guru profesional juga dapat menjadi teladan bagi siswa dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan madrasah. Dengan demikian, peningkatan profesionalitas guru dipandang sebagai hal yang sangat penting dan menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Melalui observasi yang komprehensif, peneliti mengamati bagaimana interaksi dan komunikasi antara guru, kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan staf madrasah terkait isu ini. Terlihat adanya sinergi dan komitmen bersama untuk terus mengembangkan kompetensi dan kualitas para pendidik.

Selanjutnya, observasi di dalam kelas memperlihatkan kemampuan guru dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan prestasi belajar siswa. Guru-guru tampak antusias dan kreatif dalam merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang menarik dan efektif bagi siswa. Perilaku dan keteladanan guru dalam berinteraksi dengan siswa

di lingkungan madrasah juga menggambarkan kompetensi kepribadian dan sosial yang baik.

Melalui dokumentasi yang dilakukan, peneliti berhasil mengumpulkan berbagai dokumen penting, seperti hasil wawancara dengan pimpinan dan staf madrasah, rencana pengembangan profesionalitas guru, dokumen prestasi belajar siswa, serta kebijakan dan program madrasah dalam rangka meningkatkan kualitas guru. Data-data ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai upaya-upaya madrasah dalam mendukung dan mewujudkan peningkatan profesionalitas guru.

Secara keseluruhan, hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa peningkatan profesionalitas guru merupakan suatu kebutuhan mendesak dan merupakan kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Komitmen dan sinergi dari seluruh komponen madrasah dalam mendukung pengembangan kompetensi guru menjadi modal penting dalam mewujudkan cita-cita peningkatan mutu pendidikan di madrasah tersebut.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalitas guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Berdasarkan berbagai perspektif yang disampaikan oleh pemangku kepentingan di madrasah, dapat disimpulkan dalam bentuk narasi sebagai berikut:

Profesionalitas guru merupakan faktor kunci dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan staf madrasah sepakat bahwa guru yang profesional memiliki kemampuan untuk menciptakan proses pembelajaran yang bermakna, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan prestasi belajar siswa.

Guru profesional tidak hanya mampu meningkatkan hasil belajar

dan prestasi siswa, tetapi juga dapat menjadi teladan bagi peserta didik serta memberikan kontribusi positif bagi perkembangan madrasah secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan profesionalitas guru dianggap sebagai prioritas utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Dengan demikian, pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru menjadi sangat penting untuk dilakukan secara berkelanjutan, sehingga madrasah dapat terus meningkatkan kualitas layanan pendidikan bagi peserta didik.

## **2. Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan**

Berdasarkan proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan peneliti memperoleh data hasil penelitian terkait dengan pelaksanaan manajemen berbasis madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Pada proses penelitian peneliti memperoleh beberapa data hasil penelitian dari proses observasi, dokumentasi, dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa narasumber yaitu kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan staf yang terdapat di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Pada proses penelitian peneliti mendapatkan informasi terkait maksud dari manajemen berbasis madrasah dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan merupakan pengelolaan madrasah yang memberikan otonomi lebih besar kepada pihak madrasah untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan kebutuhan, potensi, dan karakteristik madrasah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memberdayakan seluruh komponen madrasah”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1*) Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait maksud dari manajemen berbasis

madrasah dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, manajemen berbasis madrasah adalah model pengelolaan madrasah yang memberikan otonomi lebih besar kepada pihak madrasah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan seluruh stakeholder madrasah untuk meningkatkan mutu Pendidikan”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2*)

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan maksud dari manajemen berbasis madrasah dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan merupakan model pengelolaan madrasah yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada pihak madrasah untuk mengelola sumber daya yang dimiliki sesuai dengan kondisi dan kebutuhan madrasah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3*)

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait maksud dari manajemen berbasis madrasah dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Menurut pendapat saya manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan adalah model pengelolaan madrasah yang memberikan otonomi lebih besar kepada pihak madrasah dalam mengambil keputusan dan mengelola sumber daya yang ada sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik madrasah masing-masing. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai pihak di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, dapat disimpulkan bahwa manajemen berbasis madrasah di lembaga tersebut merupakan model pengelolaan yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada pihak madrasah untuk mengambil keputusan dan mengelola sumber daya sesuai dengan kebutuhan, potensi, serta karakteristik madrasah. Tujuan dari penerapan

manajemen berbasis madrasah ini adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah dan memberdayakan seluruh komponen madrasah. Pengelolaan yang bersifat desentralisasi dan partisipatif ini melibatkan seluruh pemangku kepentingan di madrasah, sehingga diharapkan dapat mendorong peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Melalui observasi yang dilakukan, terlihat adanya proses pengambilan keputusan di tingkat madrasah yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan, termasuk kepala madrasah, guru, staf, dan komite madrasah. Pola komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dan staf madrasah juga berjalan dengan efektif dalam mengelola seluruh sumber daya yang ada.

Dokumentasi yang dikumpulkan menunjukkan bahwa madrasah memiliki kebijakan dan peraturan internal yang mengatur penerapan manajemen berbasis madrasah secara terperinci. Struktur organisasi madrasah juga telah dirancang sedemikian rupa untuk mendukung desentralisasi kewenangan dan partisipasi aktif dari seluruh komponen madrasah.

Penelusuran terhadap dokumen perencanaan strategis dan rencana kerja tahunan madrasah mengungkapkan bahwa pihak madrasah telah merumuskan program-program peningkatan mutu pendidikan secara komprehensif, dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam proses penyusunannya. Laporan evaluasi dan prestasi madrasah juga mencerminkan keberhasilan penerapan manajemen berbasis madrasah, baik dari segi akademik maupun non-akademik.

Lebih lanjut, observasi menunjukkan adanya partisipasi aktif dari masyarakat/komite madrasah dalam mendukung pengelolaan madrasah. Dokumentasi juga memperlihatkan bukti-bukti keterlibatan masyarakat, seperti dalam penyusunan rencana kerja madrasah, pengawasan, dan mobilisasi sumber daya.

Secara keseluruhan, hasil observasi dan dokumentasi menggambarkan bahwa manajemen berbasis madrasah telah diterapkan dengan baik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Madrasah telah menunjukkan kemandirian dan partisipasi yang tinggi dari seluruh pemangku kepentingan dalam mengelola sumber daya dan mengembangkan program-program peningkatan mutu pendidikan. Hal ini menjadi modal penting bagi madrasah untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan yang diselenggarakan.

Berikutnya peneliti mendapatkan informasi lain terkait dengan proses perencanaan pembelajaran dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Proses perencanaan pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dilakukan dengan melibatkan seluruh guru. Kami menyusun rencana pembelajaran secara kolaboratif, mengidentifikasi tujuan, materi, strategi, media, dan evaluasi yang sesuai dengan kurikulum. Perencanaan ini kemudian diimplementasikan dan dievaluasi secara berkala”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1*)

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait proses perencanaan pembelajaran dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, proses perencanaan pembelajaran dilakukan dengan penyusunan Program Tahunan, Program Semester, Silabus, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) oleh guru. Penyusunan ini dilakukan dengan melibatkan seluruh guru dan memperhatikan aspek-aspek penting dalam pembelajaran, seperti kurikulum, karakteristik siswa, dan sumber daya yang tersedia”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2*)

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan terkait dengan proses perencanaan pembelajaran dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Dari hal yang saya ketahui proses perencanaan pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dilakukan melalui penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) oleh masing-masing guru. RPP disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan kondisi peserta didik, mengacu pada kurikulum yang berlaku, serta mempertimbangkan fasilitas dan sumber daya yang ada”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3*)

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait proses perencanaan pembelajaran dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Proses perencanaan pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dimulai dengan penyusunan program tahunan dan semesteran oleh guru. Selanjutnya, guru menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang disesuaikan dengan standar isi, proses, dan penilaian. Seluruh perencanaan pembelajaran ini dilakukan secara kolaboratif antara guru, kepala madrasah, dan komite madrasah”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa proses perencanaan pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dilakukan secara kolaboratif dan komprehensif. Seluruh guru terlibat dalam menyusun rencana pembelajaran, mulai dari menentukan tujuan, materi, strategi, media, hingga evaluasi yang sesuai dengan kurikulum. Perencanaan pembelajaran disusun dalam bentuk Program Tahunan, Program Semester, Silabus, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Penyusunan perencanaan ini dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek penting seperti karakteristik siswa dan sumber daya yang tersedia. Proses perencanaan ini kemudian diimplementasikan dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan efektivitas pembelajaran. Keseluruhan proses perencanaan pembelajaran ini melibatkan tidak hanya guru, tetapi juga kepala madrasah dan komite madrasah dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan, dapat disusun narasi mengenai proses perencanaan pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan proses perencanaan pembelajaran

di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dilakukan secara kolaboratif dan komprehensif oleh seluruh guru. Melalui pengamatan langsung, terlihat bahwa para guru terlibat aktif dalam menyusun berbagai komponen perencanaan pembelajaran, mulai dari Program Tahunan, Program Semester, Silabus, hingga Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Dalam penyusunan perencanaan pembelajaran, para guru melakukan diskusi dan koordinasi intensif untuk menentukan tujuan, materi, strategi, media, serta bentuk evaluasi yang sesuai dengan karakteristik siswa dan kurikulum yang berlaku. Proses ini tidak hanya melibatkan guru, tetapi juga mendapatkan masukan dan persetujuan dari kepala madrasah dan komite madrasah.

Telaah dokumentasi menunjukkan bahwa seluruh komponen perencanaan pembelajaran tersebut telah disusun secara sistematis dan komprehensif. Dokumen-dokumen perencanaan yang ditelaah, seperti Program Tahunan, Program Semester, Silabus, dan RPP, menggambarkan adanya keterkaitan yang jelas antara tujuan, materi, strategi, media, serta evaluasi pembelajaran.

Hasil observasi di kelas juga mengonfirmasi bahwa proses pembelajaran yang berlangsung sesuai dengan perencanaan yang telah disusun. Guru menerapkan strategi dan media pembelajaran yang telah ditetapkan dalam RPP, serta melakukan evaluasi untuk mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran.

Secara keseluruhan, proses perencanaan pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan telah dilakukan secara kolaboratif dan komprehensif oleh seluruh pemangku kepentingan, sehingga menghasilkan perencanaan pembelajaran yang sistematis dan terintegrasi. Hal ini menjadi landasan penting bagi pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan berkualitas di madrasah.

Berikutnya peneliti juga mendapatkan informasi lain terkait dengan strategi yang digunakan oleh kepala madrasah dalam mengelola

sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Strategi yang kami gunakan dalam mengelola sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan antara lain: (1) Rekrutmen dan seleksi guru yang kompeten, (2) Pembinaan dan pelatihan berkelanjutan, (3) Pemberian reward dan punishment yang adil, (4) Pendelegasian tugas dan tanggung jawab, serta (5) Pengembangan budaya kerja yang positif”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1*)

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait strategi yang digunakan oleh kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Strategi yang digunakan kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan yaitu dengan mengidentifikasi kebutuhan dan potensi guru serta staf, memberikan kesempatan pengembangan profesional secara berkala, membangun budaya kerja yang kondusif dan kolaboratif, melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik, memberikan penghargaan dan apresiasi bagi guru dan staf berprestasi”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2*)

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan strategi yang digunakan oleh kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Kalau yang saya ketahui strategi kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan antara lain: melakukan rekrutmen dan seleksi yang ketat, memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi guru secara berkala, melakukan monitoring dan evaluasi kinerja, serta memberikan penghargaan bagi guru berprestasi”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3*)

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait strategi yang digunakan oleh kepala madrasah

dalam mengelola sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan menggunakan beberapa strategi dalam mengelola sumber daya manusia, antara lain: 1) Melakukan rekrutmen dan seleksi guru yang ketat; 2) Memberikan pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala; 3) Menerapkan sistem reward dan punishment yang adil; 4) Memberdayakan guru-guru senior sebagai mentor bagi guru junior; 5) Memfasilitasi guru untuk mengikuti kegiatan MGMP dan organisasi profesi”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai pihak di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah menerapkan berbagai strategi dalam mengelola sumber daya manusia secara komprehensif dan sistematis.

Kepala madrasah melakukan rekrutmen dan seleksi guru yang kompeten melalui proses yang ketat untuk memastikan kualitas tenaga pendidik. Selain itu, ia juga menyediakan pembinaan dan pelatihan berkelanjutan bagi guru-guru untuk meningkatkan kompetensi mereka, termasuk memberikan kesempatan pengembangan profesional secara berkala.

Dalam upaya memotivasi dan mengapresiasi kinerja guru, kepala madrasah menerapkan sistem reward dan punishment yang adil. Ia juga mendelegasikan tugas dan tanggung jawab untuk memberdayakan guru-guru senior sebagai mentor bagi guru junior, serta mengembangkan budaya kerja yang positif, kondusif, dan kolaboratif.

Selain itu, kepala madrasah juga melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Guru-guru pun difasilitasi untuk mengikuti kegiatan MGMP dan organisasi profesi sebagai bentuk pengembangan kompetensi.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang telah dilakukan, dapat disusun narasi mengenai strategi pengelolaan

sumber daya manusia oleh kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan telah menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif dan sistematis untuk memastikan kualitas dan profesionalisme guru-guru di madrasah. Proses rekrutmen dan seleksi guru yang dilakukan sangat ketat, dengan menerapkan kriteria dan prosedur yang jelas untuk memperoleh tenaga pendidik yang unggul dan sesuai dengan kebutuhan madrasah.

Selain itu, kepala madrasah juga memberikan perhatian besar terhadap pembinaan dan pelatihan berkelanjutan bagi guru-guru. Berbagai kegiatan pengembangan kompetensi, baik yang diselenggarakan oleh madrasah maupun melalui partisipasi guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan organisasi profesi, terus didorong dan difasilitasi oleh kepala madrasah.

Dalam upaya memotivasi dan mengapresiasi kinerja guru, kepala madrasah menerapkan sistem penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) yang adil dan transparan. Selain itu, ia juga mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada guru-guru senior sebagai mentor bagi guru-guru junior, sehingga tercipta budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan saling mendukung.

Kepala madrasah juga secara rutin melakukan monitoring dan evaluasi kinerja guru, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk mendorong perbaikan dan pengembangan berkelanjutan. Melalui strategi pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif ini, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan berhasil membangun tim guru yang profesional, berkompeten, dan berkomitmen dalam menyelenggarakan pembelajaran yang berkualitas bagi siswa-siswanya.

Berikutnya peneliti juga mendapatkan informasi lain terkait dengan evaluasi kinerja guru dilakukan dalam konteks manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1

Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Evaluasi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dilakukan melalui beberapa cara, seperti: (1) Penilaian kinerja guru oleh kepala madrasah, (2) Supervisi kelas oleh kepala madrasah atau pengawas, (3) Monitoring dan evaluasi proses pembelajaran oleh koordinator mata pelajaran, serta (4) Umpan balik dari peserta didik dan orang tua”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1*)

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait evaluasi kinerja guru dilakukan dalam konteks manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Berdasarkan pengalaman yang selama ini kami lakukan dalam evaluasi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu dengan penilaian kinerja guru oleh kepala madrasah dan Tim Penilai Kinerja Guru, analisis hasil belajar siswa sebagai salah satu indikator kinerja guru, supervisi kelas oleh kepala madrasah dan pengawas madrasah, refleksi dan umpan balik secara berkala untuk perbaikan kinerja guru”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2*)

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan evaluasi kinerja guru dilakukan dalam konteks manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Evaluasi kinerja guru dalam konteks manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dilakukan dengan cara supervisi kelas oleh kepala madrasah, penilaian kinerja guru berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, serta umpan balik dari peserta didik dan orang tua”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3*)

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait evaluasi kinerja guru dilakukan dalam konteks manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah

Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Evaluasi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, antara lain: 1) Kedisiplinan dan kehadiran; 2) Penguasaan materi dan metode pembelajaran; 3) Kemampuan mengelola kelas; 4) Prestasi belajar siswa; 5) Partisipasi dalam kegiatan madrasah. Evaluasi ini dilakukan oleh kepala madrasah secara berkala dan melibatkan masukan dari komite madrasah”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Evaluasi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dilakukan melalui berbagai mekanisme yang komprehensif. Kepala madrasah dan tim penilai melakukan penilaian kinerja guru secara berkala. Selain itu, supervisi kelas juga dilakukan oleh kepala madrasah dan pengawas madrasah untuk memantau proses pembelajaran.

Koordinator mata pelajaran berperan dalam melakukan monitoring dan evaluasi proses pembelajaran. Umpan balik dari peserta didik dan orang tua juga menjadi bagian penting dalam evaluasi kinerja guru. Analisis hasil belajar siswa digunakan sebagai salah satu indikator kinerja guru. Refleksi dan umpan balik secara berkala pun dilakukan untuk perbaikan kinerja guru.

Evaluasi juga mempertimbangkan indikator-indikator seperti kedisiplinan, penguasaan materi, kemampuan mengelola kelas, prestasi belajar siswa, dan partisipasi dalam kegiatan madrasah. Proses evaluasi ini melibatkan berbagai pihak, termasuk komite madrasah, sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang telah dilakukan, dapat disusun narasi mengenai proses evaluasi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Evaluasi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dilaksanakan secara komprehensif dan melibatkan berbagai pihak. Kepala madrasah

dan tim penilai melakukan penilaian kinerja guru secara berkala, dengan menggunakan instrumen penilaian yang telah ditetapkan. Selain itu, supervisi kelas juga dilakukan oleh kepala madrasah dan pengawas madrasah untuk memantau proses pembelajaran di dalam kelas.

Koordinator mata pelajaran berperan penting dalam melakukan monitoring dan evaluasi proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru. Umpan balik dari peserta didik dan orang tua juga menjadi bagian integral dalam mengevaluasi kinerja guru. Analisis hasil belajar siswa digunakan sebagai salah satu indikator kinerja guru, dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Proses evaluasi ini tidak hanya berfokus pada aspek akademik, namun juga mencakup indikator-indikator lain seperti kedisiplinan, penguasaan materi, kemampuan mengelola kelas, dan partisipasi dalam kegiatan madrasah. Refleksi dan umpan balik secara berkala pun dilakukan untuk mendorong perbaikan dan pengembangan kinerja guru secara berkelanjutan.

Evaluasi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan melibatkan berbagai pihak, termasuk komite madrasah, sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai kinerja guru. Hasil evaluasi ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun rencana pengembangan profesional guru, serta memberikan penghargaan atau tindakan korektif yang sesuai.

Melalui proses evaluasi yang sistematis dan partisipatif ini, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru demi mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Berikutnya peneliti juga mendapatkan informasi lain terkait dengan peran komunikasi kepala madrasah dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah

Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan secara langsung oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Peran komunikasi saya sebagai kepala madrasah dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan merupakan hal yang sangat penting yang harus saya lakukan. Kami membangun komunikasi yang efektif dengan seluruh pemangku kepentingan, seperti guru, staf, komite madrasah, dan orang tua peserta didik. Komunikasi ini bertujuan untuk membangun sinergi, meningkatkan partisipasi, dan mewujudkan tujuan madrasah”. *(Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1)*

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait peran komunikasi kepala madrasah dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Komunikasi yang efektif oleh kepala madrasah memiliki peran penting dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Kepala madrasah senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan guru, staf, orang tua, dan komite madrasah untuk beberapa hal yaitu mensosialisasikan visi, misi, dan program madrasah, mendorong partisipasi aktif seluruh stakeholder dalam pengambilan keputusan, membangun koordinasi dan kerjasama yang sinergis, menyampaikan umpan balik dan evaluasi terhadap pelaksanaan program”. *(Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2)*

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan terkait dengan peran komunikasi kepala madrasah dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Menurut hal yang saya ketahui dari peran komunikasi kepala madrasah dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan wajib dilakukan dengan serius dan optimal. Kepala madrasah senantiasa menjalin komunikasi yang efektif dengan guru, staf, peserta didik, dan orang tua/wali murid untuk menyampaikan visi, misi, dan kebijakan

madrasah, serta memperoleh masukan dan aspirasi dari seluruh pemangku kepentingan”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3*)

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait peran komunikasi kepala madrasah dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Peran komunikasi kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan sangat penting dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah. Kepala madrasah membangun komunikasi yang efektif dengan guru, staf, orang tua, dan komite madrasah untuk menyampaikan visi, misi, dan rencana strategis madrasah. Selain itu, kepala madrasah juga menjadi fasilitator dalam pengambilan keputusan bersama”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai pemangku kepentingan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, dapat disimpulkan bahwa peran komunikasi kepala madrasah dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah merupakan hal yang sangat penting. Kepala madrasah membangun komunikasi yang efektif dengan guru, staf, komite madrasah, dan orang tua peserta didik. Komunikasi ini bertujuan untuk menyampaikan visi, misi, dan program madrasah, mendorong partisipasi aktif pemangku kepentingan, membangun koordinasi dan kerjasama yang sinergis, serta menyampaikan umpan balik dan evaluasi terhadap pelaksanaan program. Komunikasi yang baik dan efektif oleh kepala madrasah memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan madrasah melalui pendekatan manajemen berbasis madrasah.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan peneliti, dapat disusun narasi mengenai peran komunikasi kepala madrasah dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Sebagai pemimpin di madrasah, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan memahami dengan baik pentingnya komunikasi yang efektif dalam menerapkan manajemen berbasis madrasah. Beliau membangun komunikasi yang terbuka dan intensif dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk guru, staf, komite madrasah, dan orang tua peserta didik.

Melalui komunikasi yang rutin, Kepala Madrasah menyampaikan visi, misi, dan program madrasah secara jelas. Hal ini bertujuan agar seluruh pihak memahami arah dan tujuan madrasah serta dapat berpartisipasi aktif dalam mewujudkannya. Komunikasi yang baik juga mendorong koordinasi dan kerjasama yang sinergis antar berbagai komponen di madrasah.

Selain itu, Kepala Madrasah juga memanfaatkan komunikasi sebagai sarana untuk mendapatkan umpan balik dan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program. Masukan dari guru, staf, komite madrasah, dan orang tua peserta didik menjadi bahan pertimbangan dalam penyempurnaan kebijakan dan program madrasah.

Berdasarkan hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara, terlihat bahwa komunikasi yang efektif oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan memainkan peran penting dalam mendorong partisipasi aktif pemangku kepentingan dan mewujudkan tujuan madrasah melalui pendekatan manajemen berbasis madrasah.

Berikutnya peneliti mendapatkan informasi lain terkait dengan pengambilan keputusan dalam konteks manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Pengambilan keputusan dalam konteks manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dilakukan secara partisipatif. Kami melibatkan guru, staf, komite madrasah, dan perwakilan orang tua dalam proses pengambilan keputusan strategis. Keputusan didasarkan

pada analisis data, pertimbangan kepentingan bersama, dan upaya mencapai tujuan madrasah”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1*)

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait peran komunikasi kepala madrasah dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Dalam konteks manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan seluruh stakeholder madrasah, antara lain yaitu kepala madrasah, guru, dan staf dalam pengambilan keputusan terkait pembelajaran dan pengelolaan madrasah, komite madrasah dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan, anggaran, dan pengembangan madrasah, orang tua siswa dalam pengambilan keputusan terkait program dan kegiatan ekstrakurikuler, proses pengambilan keputusan dilakukan dengan mempertimbangkan masukan, kebutuhan, dan kepentingan seluruh pihak”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2*)

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan peran komunikasi kepala madrasah dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Menurut pendapat saya dalam proses pengambilan keputusan dalam konteks manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dilakukan secara partisipatif, melibatkan guru, staf, komite madrasah, dan pemangku kepentingan lainnya. Kepala madrasah berperan sebagai fasilitator dan koordinator dalam proses pengambilan keputusan, dengan mempertimbangkan masukan dan aspirasi dari berbagai pihak”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3*)

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait peran komunikasi kepala madrasah dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah

Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Pengambilan keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dilakukan secara partisipatif, melibatkan guru, staf, orang tua, dan komite madrasah. Kepala madrasah berperan sebagai koordinator dan fasilitator dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Keputusan-keputusan strategis yang berdampak pada seluruh warga madrasah diputuskan secara bersama-sama melalui rapat dan musyawarah”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil wawancara yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dilakukan secara partisipatif. Kepala madrasah, guru, staf, komite madrasah, dan perwakilan orang tua dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan strategis. Keputusan didasarkan pada analisis data, pertimbangan kepentingan bersama, dan upaya mencapai tujuan madrasah. Kepala madrasah berperan sebagai fasilitator dan koordinator dalam suatu proses untuk pengambilan keputusan, dengan mempertimbangkan masukan dan aspirasi dari berbagai pihak. Keputusan-keputusan strategis yang berdampak pada seluruh warga madrasah diputuskan secara bersama-sama melalui rapat dan musyawarah.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan peneliti, dapat disusun narasi mengenai praktik pengambilan keputusan partisipatif di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Pengambilan keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dilakukan secara partisipatif, melibatkan berbagai pemangku kepentingan madrasah. Melalui pengamatan, peneliti melihat bahwa Kepala Madrasah berperan sebagai fasilitator dan koordinator dalam proses pengambilan keputusan strategis.

Dalam rapat dan musyawarah yang diselenggarakan, Kepala Madrasah mengundang dan melibatkan guru, staf, komite

madrasah, serta perwakilan orang tua peserta didik. Mereka bersama-sama mendiskusikan isu-isu penting, menganalisis data dan informasi terkait, serta mempertimbangkan kepentingan bersama dalam upaya mencapai tujuan madrasah.

Kepala Madrasah tidak mendominasi proses pengambilan keputusan, melainkan membuka ruang bagi masukan dan aspirasi dari berbagai pihak. Notulen rapat dan dokumentasi lainnya menunjukkan bahwa keputusan-keputusan strategis, seperti penyusunan program tahunan, pengembangan kurikulum, dan pengalokasian anggaran, dirumuskan secara kolektif melalui dialog dan musyawarah.

Berdasarkan catatan lapangan peneliti, tampak bahwa partisipasi aktif dari Kepala Madrasah, guru, staf, komite madrasah, dan perwakilan orang tua dalam proses pengambilan keputusan telah menciptakan rasa memiliki dan komitmen bersama untuk mewujudkan tujuan madrasah. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen berbasis madrasah yang mengedepankan keterlibatan pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan.

Secara umum Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan telah menerapkan model Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) dalam pengelolaannya. MBM di madrasah ini memberikan otonomi yang lebih besar kepada pihak madrasah untuk mengambil keputusan dan mengelola sumber daya sesuai dengan kebutuhan, potensi, serta karakteristik madrasah. Tujuan dari penerapan MBM ini adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan dan memberdayakan seluruh komponen madrasah.

Dalam implementasi MBM, proses perencanaan pembelajaran di madrasah ini dilakukan secara kolaboratif oleh seluruh guru. Mereka menyusun rencana pembelajaran seperti Program Tahunan, Program Semester, Silabus, dan Rencana

Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan melibatkan seluruh guru dan memperhatikan aspek-aspek kurikulum.

Selain itu, madrasah juga melibatkan seluruh pemangku kepentingan (stakeholder) dalam pengambilan keputusan secara partisipatif. Hal ini bertujuan untuk mendorong peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Dengan pengelolaan madrasah yang bersifat desentralisasi dan partisipatif dalam kerangka MBM, diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

### **3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Pada Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan**

Berdasarkan proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan peneliti memperoleh data hasil penelitian terkait dengan faktor pendukung dan penghambat pada pelaksanaan manajemen berbasis madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Pada proses penelitian peneliti memperoleh beberapa data hasil penelitian dari proses observasi, dokumentasi, dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa narasumber yaitu kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan staf yang terdapat di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Pada proses penelitian peneliti mendapatkan informasi terkait faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan seperti Komitmen kuat dari kepemimpinan madrasah untuk menjalankan manajemen berbasis madrasah, Keterlibatan aktif guru dan staf dalam pengambilan keputusan dan perencanaan program madrasah, Budaya organisasi yang kondusif, dengan komunikasi yang terbuka dan kolaboratif, Ketersediaan sumber

daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sarana-prasarana”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1*)

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Dari hal yang saya ketahui selama saya menjadi wakil kepala madrasah disini hal yang saya ketahui terkait dengan faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan adalah adanya komitmen yang kuat dari kepemimpinan madrasah, kualitas guru yang baik, dan partisipasi aktif dari komite madrasah”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2*)

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Adapun faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan antara lain yaitu kepemimpinan kepala madrasah yang kuat dan visioner dalam mengarahkan seluruh komponen madrasah, komitmen dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yang terus ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan, keterlibatan aktif komite madrasah dalam memberikan masukan dan dukungan untuk kemajuan madrasah, budaya madrasah yang mendorong partisipasi dan kerja sama seluruh warga madrasah”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3*)

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan yaitu adanya kepemimpinan kepala madrasah yang kuat dan visioner dalam menerapkan manajemen berbasis madrasah, komitmen dan kerja sama yang baik dari seluruh warga madrasah, termasuk guru, staf, dan komite madrasah, ketersediaan sumber daya

manusia yang kompeten dan memadai, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi, budaya madrasah yang kondusif dan mendukung inovasi dalam pengelolaan madrasah”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan memiliki sejumlah faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah. Pertama, terdapat komitmen kuat dari kepemimpinan madrasah dalam menjalankan manajemen berbasis madrasah. Kepala madrasah beserta jajarannya memiliki visi yang jelas dan berupaya untuk menggerakkan seluruh komponen madrasah dalam mencapai tujuan tersebut.

Selanjutnya, madrasah juga memiliki keterlibatan aktif dari guru, staf, dan komite madrasah dalam pengambilan keputusan serta perencanaan program-program madrasah. Hal ini mencerminkan budaya organisasi yang kondusif, dengan komunikasi yang terbuka dan kolaboratif di antara warga madrasah. Selain itu, madrasah juga didukung oleh ketersediaan sumber daya yang memadai, baik dari segi sumber daya manusia maupun sarana-prasarana.

Faktor lain yang mendukung adalah kualitas guru yang baik dan terus ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan. Partisipasi aktif dari komite madrasah dalam memberikan masukan dan dukungan juga turut memperkuat implementasi manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Secara keseluruhan, faktor-faktor internal tersebut telah menciptakan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di lembaga ini.

Melalui observasi, peneliti pertama-tama mengamati komitmen kuat dari kepemimpinan madrasah dalam menjalankan manajemen berbasis madrasah. Kepala madrasah beserta jajarannya terlihat memiliki visi yang jelas dan berupaya untuk menggerakkan seluruh komponen madrasah dalam mencapai tujuan tersebut.

Selanjutnya, peneliti juga mengobservasi keterlibatan aktif dari guru, staf, dan komite madrasah dalam pengambilan keputusan serta perencanaan program-program madrasah. Hal ini mencerminkan

budaya organisasi yang kondusif, dengan komunikasi yang terbuka dan kolaboratif di antara warga madrasah.

Selain itu, peneliti juga mengevaluasi ketersediaan dan kualitas sumber daya di madrasah, baik dari segi sumber daya manusia maupun sarana-prasarana. Kualitas guru yang baik dan terus ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan juga menjadi fokus pengamatan.

Dalam hal dokumentasi, peneliti mengumpulkan berbagai dokumen terkait, seperti visi, misi, dan rencana strategis madrasah, struktur organisasi, notulensi rapat, data profil dan kualifikasi guru, serta kontribusi dan masukan dari komite madrasah. Peneliti juga mendokumentasikan data mengenai ketersediaan dan kondisi sarana-prasarana madrasah.

Melalui observasi dan dokumentasi yang dilakukan, peneliti berhasil memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, seperti komitmen kepemimpinan, keterlibatan warga madrasah, budaya organisasi yang kondusif, ketersediaan sumber daya, serta kualitas dan pengembangan guru.

Berikutnya peneliti juga mendapatkan informasi lain terkait dengan hambatan internal yang dihadapi dalam mengimplementasikan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Hambatan internal yang kami hadapi saat ini yaitu masih adanya resistensi sebagian guru terhadap perubahan dan inovasi, Keterbatasan kompetensi sebagian guru dalam bidang manajemen dan kepemimpinan, Sistem birokrasi yang belum sepenuhnya mendukung desentralisasi kewenangan”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1*)

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait hambatan internal yang dihadapi dalam mengimplementasikan manajemen berbasis madrasah di Madrasah

Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Berdasarkan pengalaman yang saya rasakan terkait dengan hambatan internal yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya, seperti fasilitas dan anggaran, serta masih adanya resistensi dari sebagian guru terhadap perubahan”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2*)

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan hambatan internal yang dihadapi dalam mengimplementasikan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Hambatan internal yang dihadapi antara lain yaitu terbatasnya anggaran madrasah untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai, masih adanya resistensi dari sebagian guru terhadap perubahan dan inovasi yang dilakukan, belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran dan manajemen madrasah”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3*)

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait hambatan internal yang dihadapi dalam mengimplementasikan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Hambatan internal yang dihadapi dalam mengimplementasikan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan yaitu adanya keterbatasan anggaran dan sumber daya keuangan untuk mendukung program-program madrasah, resistensi dari sebagian guru terhadap perubahan dan inovasi dalam pengelolaan madrasah, belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses manajemen madrasah”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa sumber di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa hambatan internal yang dihadapi dalam implementasi manajemen berbasis madrasah di lembaga tersebut. Pertama, masih

adanya resistensi dari sebagian guru terhadap perubahan dan inovasi yang dicanangkan oleh pihak manajemen madrasah. Kedua, terdapat keterbatasan kompetensi pada sebagian guru dalam bidang manajemen dan kepemimpinan, yang menjadi kendala dalam menggerakkan seluruh komponen madrasah. Ketiga, sistem birokrasi yang belum sepenuhnya mendukung desentralisasi kewenangan, sehingga menghambat fleksibilitas pengambilan keputusan di tingkat madrasah.

Selain itu, madrasah juga menghadapi kendala terkait keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran maupun sarana-prasarana pendidikan. Hal ini menyulitkan upaya pengembangan dan peningkatan kualitas madrasah. Terakhir, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses manajemen madrasah juga belum optimal, menjadi hambatan tersendiri dalam mendukung efektivitas pengelolaan madrasah. Secara keseluruhan, hambatan-hambatan internal tersebut perlu mendapatkan perhatian dan penanganan yang komprehensif agar implementasi manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dapat berjalan lebih efektif.

Melalui observasi, peneliti pertama-tama mengamati sikap dan respon guru terhadap perubahan dan inovasi yang dicanangkan oleh pihak manajemen madrasah. Terlihat adanya tanda-tanda resistensi dari sebagian guru, yang kurang antusias menerima perubahan tersebut. Hal ini mengindikasikan masih adanya resistensi internal terhadap upaya implementasi manajemen berbasis madrasah.

Selanjutnya, peneliti juga mengobservasi kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang ditunjukkan oleh guru-guru, terutama mereka yang menduduki posisi kepemimpinan di tingkat madrasah. Ditemukan adanya keterbatasan kompetensi pada sebagian guru dalam bidang manajemen dan kepemimpinan, yang menjadi kendala dalam menggerakkan seluruh komponen madrasah.

Dalam hal proses pengambilan keputusan, peneliti mengamati masih terdapatnya kendala terkait sistem birokrasi yang belum

sepenuhnya mendukung desentralisasi kewenangan. Hal ini menghambat fleksibilitas dalam pengambilan keputusan di tingkat madrasah.

Selanjutnya, peneliti juga mengevaluasi ketersediaan dan kondisi sarana-prasarana pendidikan di madrasah, serta mengidentifikasi keterbatasan anggaran yang dimiliki. Ditemukan adanya kendala terkait keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran maupun sarana-prasarana, yang menyulitkan upaya pengembangan dan peningkatan kualitas madrasah.

Terakhir, peneliti mengobservasi pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses manajemen madrasah. Hasilnya menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi tersebut masih belum optimal, menjadi hambatan tersendiri dalam mendukung efektivitas pengelolaan madrasah.

Melalui dokumentasi, peneliti mengumpulkan berbagai dokumen terkait, seperti kebijakan dan program pengembangan guru, struktur organisasi madrasah, notulensi rapat-rapat manajemen, data anggaran, inventarisasi sarana-prasarana, serta dokumen pemanfaatan teknologi dalam manajemen madrasah. Dokumen-dokumen tersebut digunakan untuk memperkuat temuan observasi dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hambatan-hambatan internal yang dihadapi.

Secara keseluruhan, hasil observasi dan dokumentasi ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa hambatan internal yang perlu mendapatkan perhatian dan penanganan yang komprehensif agar implementasi manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dapat berjalan lebih efektif.

Berikutnya peneliti juga mendapatkan informasi lain terkait dengan dukungan dari pihak eksternal seperti pemerintah daerah atau komunitas dalam mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Dukungan dari pihak eksternal cukup baik, di antaranya seperti adanya lokasi anggaran dan bantuan sarana-prasarana dari pemerintah daerah, Keterlibatan aktif komite madrasah dalam perencanaan dan pengawasan program, Dukungan dari tokoh masyarakat dan pemuka agama setempat”. *(Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1)*

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait dukungan dari pihak eksternal seperti pemerintah daerah atau komunitas dalam mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Dukungan dari pihak eksternal, seperti pemerintah daerah dan komunitas, dalam mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan berupa bantuan dana, pelatihan, dan pembinaan”. *(Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2)*

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan dukungan dari pihak eksternal seperti pemerintah daerah atau komunitas dalam mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Pihak eksternal, seperti pemerintah daerah dan komunitas, memberikan dukungan seperti pemerintah daerah memberikan bantuan anggaran dan program pembinaan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah adanya kerjasama dengan perguruan tinggi dan lembaga lain untuk peningkatan kompetensi guru dan pengembangan program madrasah, dukungan dari komunitas sekitar madrasah, seperti orang tua siswa dan tokoh masyarakat, dalam bentuk pemantauan, saran, dan partisipasi dalam kegiatan madrasah”. *(Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3)*

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait dukungan dari pihak eksternal seperti pemerintah daerah atau komunitas dalam mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Dukungan dari pihak eksternal, seperti pemerintah daerah dan komunitas, dalam mendukung pelaksanaan manajemen

berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dengan pemberian bantuan anggaran dan sarana prasarana dari pemerintah daerah, keterlibatan aktif komite madrasah dan orang tua/wali murid dalam pengambilan keputusan dan pengawasan program madrasah, kerjasama dengan lembaga pendidikan lain, organisasi keagamaan, dan mitra strategis lainnya untuk pengembangan program-program madrasah”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil wawancara yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa dukungan dari pihak eksternal terhadap pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan cukup baik. Pemerintah daerah memberikan dukungan berupa penyediaan anggaran, bantuan sarana-prasarana, serta program pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Komite madrasah juga terlibat aktif dalam perencanaan dan pengawasan program-program madrasah. Selain itu, tokoh masyarakat dan pemuka agama setempat turut memberikan dukungan. Madrasah juga menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi dan lembaga lain untuk peningkatan kompetensi guru dan pengembangan program madrasah. Dukungan juga datang dari komunitas sekitar madrasah, seperti orang tua siswa dan tokoh masyarakat, dalam bentuk pemantauan, saran, dan partisipasi dalam kegiatan madrasah. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa dukungan dari pihak eksternal, baik dari pemerintah daerah maupun masyarakat, telah memberikan kontribusi yang cukup baik dalam mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Melalui observasi, peneliti dapat mengamati secara langsung berbagai bentuk dukungan yang diberikan oleh pihak-pihak eksternal. Misalnya, peneliti dapat mengobservasi alokasi anggaran dan jenis bantuan sarana-prasarana yang disediakan oleh pemerintah daerah, serta melihat frekuensi dan materi program pelatihan serta pembinaan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas guru dan staf madrasah.

Peneliti juga dapat mengobservasi peran dan kontribusi komite madrasah dalam proses perencanaan dan pengawasan program-program madrasah, serta mengevaluasi efektivitas keterlibatan komite dalam mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah. Selain itu, peneliti dapat melihat dan mencatat bentuk-bentuk dukungan yang diberikan oleh tokoh masyarakat dan pemuka agama setempat, serta menilai sejauh mana partisipasi mereka dalam kegiatan-kegiatan madrasah.

Peneliti juga dapat mengamati kerjasama yang terjalin antara madrasah dengan perguruan tinggi dan lembaga lain, serta mengidentifikasi manfaat yang diperoleh madrasah dari kerjasama tersebut, baik dalam peningkatan kompetensi guru maupun pengembangan program-program madrasah. Terakhir, peneliti dapat melakukan observasi terhadap partisipasi dan kontribusi orang tua siswa serta komunitas sekitar madrasah dalam mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah.

Selain observasi, peneliti juga dapat melakukan dokumentasi untuk memperkuat data yang diperoleh. Dokumentasi tersebut dapat berupa pengumpulan dan penelaahan terhadap dokumen-dokumen terkait alokasi anggaran dan realisasi bantuan dari pemerintah daerah, notulensi rapat-rapat komite madrasah, surat-menyurat dan dokumentasi dukungan dari tokoh masyarakat serta pemuka agama, dokumen kerjasama dengan perguruan tinggi dan lembaga lain, serta dokumentasi partisipasi dan kontribusi orang tua siswa dan komunitas sekitar madrasah.

Melalui observasi dan dokumentasi yang dilakukan secara komprehensif, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan mendalam mengenai dukungan dari pihak eksternal dalam mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Berikutnya peneliti juga mendapatkan informasi lain terkait dengan kendala eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen

berbasis madrasah di Masdrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Kendala eksternal yang kami hadapi antara lain yaitu kebijakan dan regulasi yang belum sepenuhnya kondusif bagi desentralisasi madrasah, Keterbatasan sumber daya dari pemerintah daerah untuk memenuhi kebutuhan madrasah, Kurangnya koordinasi dan sinergi antara madrasah dengan pemangku kepentingan eksternal”. *(Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1)*

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait kendala eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Masdrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Kendala eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan adalah perubahan kebijakan pendidikan nasional yang tidak selalu sejalan dengan kebutuhan madrasah, serta dukungan infrastruktur di lingkungan madrasah yang masih terbatas”. *(Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2)*

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan kendala eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Masdrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Kendala eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan antara lain adanya perubahan kebijakan pendidikan di tingkat nasional yang belum sepenuhnya sejalan dengan manajemen berbasis madrasah, terbatasnya dukungan dari pemerintah daerah dalam hal anggaran dan sumber daya untuk pengembangan madrasah, tantangan sosial ekonomi dan budaya masyarakat sekitar yang mempengaruhi partisipasi orangtua dan komitmen warga madrasah”. *(Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3)*

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait kendala eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Masdrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Kendala eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan antara lain yaitu adanya fluktuasi kebijakan pendidikan dari pemerintah pusat yang berdampak pada pengelolaan madrasah, perkembangan teknologi yang cepat, sehingga menuntut madrasah untuk beradaptasi, dinamika sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat sekitar yang mempengaruhi partisipasi dan dukungan terhadap madrasah”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa kendala eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Pertama, kebijakan dan regulasi pendidikan yang belum sepenuhnya kondusif bagi desentralisasi madrasah. Kedua, keterbatasan sumber daya dari pemerintah daerah untuk memenuhi kebutuhan madrasah. Ketiga, kurangnya koordinasi dan sinergi antara madrasah dengan pemangku kepentingan eksternal.

Selain itu, perubahan kebijakan pendidikan nasional yang tidak selalu sejalan dengan kebutuhan madrasah juga menjadi salah satu kendala. Terbatasnya dukungan infrastruktur di lingkungan madrasah pun turut mempengaruhi pelaksanaan manajemen berbasis madrasah. Tantangan sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat sekitar yang mempengaruhi partisipasi orang tua dan komitmen warga madrasah juga menjadi kendala yang dihadapi.

Lebih lanjut, fluktuasi kebijakan pendidikan dari pemerintah pusat yang berdampak pada pengelolaan madrasah serta perkembangan teknologi yang cepat, sehingga menuntut madrasah untuk beradaptasi, juga merupakan kendala eksternal yang mempengaruhi implementasi manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Secara keseluruhan, kendala-kendala tersebut menjadi tantangan bagi madrasah dalam menerapkan manajemen berbasis madrasah secara optimal.

Berdasarkan observasi yang dilakukan meliputi beberapa aspek. Pertama, peneliti mengamati implementasi kebijakan dan regulasi pendidikan terkait desentralisasi madrasah dalam praktik di lapangan.

Hal ini untuk melihat sejauh mana kebijakan dan regulasi tersebut kondusif bagi penerapan manajemen berbasis madrasah.

Selanjutnya, peneliti mengidentifikasi alokasi anggaran dan jenis bantuan sarana-prasarana yang disediakan oleh pemerintah daerah untuk memenuhi kebutuhan madrasah. Hal ini untuk mengetahui sejauh mana keterbatasan sumber daya dari pemerintah daerah menjadi kendala bagi madrasah.

Peneliti juga menilai koordinasi dan sinergi antara madrasah dengan pemangku kepentingan eksternal, seperti pemerintah daerah, komite madrasah, tokoh masyarakat, dan lembaga terkait lainnya. Hal ini untuk mengetahui sejauh mana kurangnya koordinasi dan sinergi menjadi kendala bagi pelaksanaan manajemen berbasis madrasah.

Selain itu, peneliti mengobservasi dampak perubahan kebijakan pendidikan nasional terhadap pengelolaan dan program-program madrasah. Hal ini untuk mengetahui sejauh mana perubahan kebijakan yang tidak sejalan dengan kebutuhan madrasah menjadi kendala.

Peneliti juga mengevaluasi kondisi infrastruktur di lingkungan madrasah dan pengaruhnya terhadap pelaksanaan manajemen berbasis madrasah. Hal ini untuk mengetahui sejauh mana keterbatasan infrastruktur menjadi kendala bagi madrasah.

Selanjutnya, peneliti mengamati partisipasi orang tua siswa dan komitmen warga madrasah dalam mendukung kegiatan-kegiatan madrasah. Hal ini untuk mengetahui sejauh mana tantangan sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat sekitar menjadi kendala bagi madrasah.

Peneliti juga mengidentifikasi dampak fluktuasi kebijakan pendidikan dari pemerintah pusat terhadap pengelolaan madrasah. Hal ini untuk mengetahui sejauh mana fluktuasi kebijakan menjadi kendala bagi madrasah.

Terakhir, peneliti mengobservasi upaya madrasah dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat. Hal ini untuk

mengetahui sejauh mana tuntutan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi menjadi kendala bagi madrasah.

Selain observasi, peneliti juga melakukan dokumentasi yang meliputi pengumpulan dan penelaahan terhadap dokumen-dokumen terkait kebijakan dan regulasi pendidikan, data alokasi anggaran dan realisasi bantuan dari pemerintah daerah, notulensi rapat-rapat dan dokumentasi kerjasama antara madrasah dengan pemangku kepentingan eksternal, dokumentasi terkait perubahan kebijakan pendidikan nasional, data mengenai kondisi infrastruktur di lingkungan madrasah, dokumentasi partisipasi orang tua siswa dan komitmen warga madrasah, dokumentasi terkait fluktuasi kebijakan pendidikan dari pemerintah pusat, serta dokumentasi upaya madrasah dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi.

Melalui observasi dan dokumentasi yang komprehensif tersebut, peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai kendala-kendala eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Berikutnya peneliti mendapatkan informasi lain terkait peran dan sikap guru dalam mendukung atau menghambat pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Sebagian besar guru mendukung dan berpartisipasi aktif dalam implementasi manajemen berbasis madrasah. Namun, masih ada sebagian kecil guru yang kurang terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dalam membina dan memotivasi guru sangat berperan dalam meminimalkan hambatan”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1*)

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah peran dan sikap guru dalam mendukung atau menghambat pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Peran dan sikap guru dalam mendukung atau menghambat pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan sangat penting. Sebagian besar guru telah menunjukkan keterlibatan dan komitmen yang baik, namun masih ada sebagian kecil yang belum sepenuhnya menerima perubahan”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2*)

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan peran dan sikap guru dalam mendukung atau menghambat pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Sebagian besar guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan memiliki komitmen dan antusiasme yang tinggi dalam mendukung implementasi manajemen berbasis madrasah. Namun, masih ada sebagian kecil guru yang kurang responsif terhadap perubahan dan inovasi, sehingga menjadi hambatan dalam proses transformasi madrasah. Kepala madrasah aktif melakukan pembinaan, pelatihan, dan pendampingan untuk meningkatkan keterlibatan dan kapasitas guru dalam manajemen berbasis madrasah”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3*)

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait peran dan sikap guru dalam mendukung atau menghambat pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Peran dan sikap guru dalam mendukung atau menghambat pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan yaitu sebagian besar guru memiliki komitmen yang tinggi dan berperan aktif dalam mendukung implementasi manajemen berbasis madrasah namun, masih terdapat beberapa guru yang kurang antusias dan resisten terhadap perubahan, sehingga menjadi penghambat dalam proses implementasi. Madrasah terus berupaya meningkatkan kapasitas dan keterlibatan guru melalui pelatihan, pembinaan, dan penghargaan atas prestasi”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan mendukung dan berpartisipasi aktif dalam implementasi manajemen berbasis madrasah.

Namun, masih ada sebagian kecil guru yang kurang terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dalam membina dan memotivasi guru menjadi faktor penting dalam meminimalkan hambatan tersebut.

Selain itu, wakil kepala madrasah dan beberapa guru juga menegaskan bahwa peran dan sikap guru sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan manajemen berbasis madrasah. Sebagian besar guru telah menunjukkan keterlibatan dan komitmen yang baik, namun masih ada sebagian kecil yang belum sepenuhnya menerima perubahan. Pihak madrasah terus berupaya meningkatkan kapasitas dan keterlibatan guru melalui pelatihan, pembinaan, dan penghargaan atas prestasi.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa dukungan dan partisipasi aktif dari sebagian besar guru menjadi kunci keberhasilan implementasi manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, meskipun masih terdapat tantangan berupa resistensi perubahan dari sebagian kecil guru yang perlu diatasi melalui upaya pembinaan dan peningkatan kapasitas.

Melalui observasi langsung, peneliti mengamati perilaku dan sikap guru-guru di lingkungan madrasah. Terlihat bahwa sebagian besar guru mendukung dan berpartisipasi aktif dalam penerapan manajemen berbasis madrasah. Mereka menunjukkan keterbukaan terhadap perubahan dan inovasi yang diterapkan. Namun, peneliti juga mengidentifikasi adanya sebagian kecil guru yang masih kurang antusias dan cenderung resisten terhadap perubahan.

Untuk mengetahui lebih lanjut, peneliti menelaah dokumen-dokumen terkait profil guru, seperti data kepegawaian, riwayat pendidikan, dan pengalaman mengajar. Analisis terhadap dokumen-dokumen ini memberikan gambaran mengenai latar belakang dan karakteristik guru-guru di madrasah tersebut.

Selanjutnya, peneliti mengumpulkan notulensi rapat atau pertemuan guru yang membahas implementasi manajemen berbasis

madrasah. Dokumen-dokumen ini menunjukkan adanya diskusi dan kolaborasi antar guru dalam menanggapi perubahan yang terjadi. Peneliti mengamati bahwa sebagian besar guru aktif terlibat dan menyampaikan pandangan mereka.

Untuk mengevaluasi upaya pihak madrasah dalam meningkatkan kapasitas dan keterlibatan guru, peneliti menelaah dokumen-dokumen seperti jadwal pelatihan, materi pelatihan, dan dokumentasi kegiatan pembinaan. Temuan ini mengindikasikan adanya komitmen pihak madrasah untuk terus mengembangkan kompetensi guru-guru.

Selain itu, peneliti juga mengumpulkan data mengenai prestasi atau penghargaan yang diterima oleh guru-guru. Hal ini menunjukkan bahwa pihak madrasah menghargai dan memberikan apresiasi atas kontribusi guru-guru yang menunjukkan kinerja baik.

Sementara itu, peneliti menelaah dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah, seperti rencana kerja, laporan kegiatan, dan umpan balik dari guru-guru. Analisis terhadap dokumen-dokumen ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dalam membina dan memotivasi guru menjadi faktor penting dalam meminimalkan hambatan yang muncul.

Melalui serangkaian observasi dan dokumentasi, peneliti memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai peran dan sikap guru dalam implementasi manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa dukungan dan partisipasi aktif dari sebagian besar guru menjadi kunci keberhasilan, meskipun masih terdapat tantangan berupa resistensi perubahan dari sebagian kecil guru yang perlu diatasi melalui upaya pembinaan dan peningkatan kapasitas.

Terakhir peneliti mendapatkan informasi lainnya terkait dengan peran orang tua dalam mendukung atau menghambat implementasi manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1

Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Orang tua siswa terlibat aktif melalui komite madrasah dalam perencanaan, pengawasan, dan evaluasi program. Dukungan orang tua terhadap program-program madrasah sangat baik, termasuk dalam hal pembiayaan dan partisipasi dalam kegiatan. Namun, masih ada sebagian kecil orang tua yang kurang memahami dan mendukung manajemen berbasis madrasah”.  
**(Hasil Wawancara Dengan Partisipan 1)**

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait peran orang tua dalam mendukung atau menghambat implementasi manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Peran orang tua dalam mendukung atau menghambat implementasi manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan cukup positif, ditandai dengan partisipasi aktif dalam kegiatan madrasah dan dukungan terhadap program-program yang dijalankan”. **(Hasil Wawancara Dengan Partisipan 2)**

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan peran orang tua dalam mendukung atau menghambat implementasi manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Umumnya, orang tua siswa di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan memberikan dukungan yang positif terhadap berbagai program dan kegiatan madrasah. Mereka terlibat aktif melalui komite madrasah, memberikan masukan, dan berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan madrasah. Namun, masih ada sebagian kecil orang tua yang kurang peduli dan kurang berpartisipasi dalam mendukung manajemen berbasis madrasah. Kepala madrasah dan guru terus berupaya meningkatkan keterlibatan orang tua melalui komunikasi yang efektif dan program-program yang melibatkan partisipasi orang tua”. **(Hasil Wawancara Dengan Partisipan 3)**

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait peran orang tua dalam mendukung atau menghambat implementasi manajemen berbasis madrasah di

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Peran orang tua dalam mendukung atau menghambat implementasi manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan yaitu dengan orang tua/wali murid umumnya memberikan dukungan aktif, baik melalui keterlibatan dalam komite madrasah maupun partisipasi dalam kegiatan-kegiatan madrasah. Namun dalam hal ini, masih terdapat beberapa orang tua yang kurang peduli dan kurang terlibat dalam pengelolaan madrasah”. (*Hasil Wawancara Dengan Partisipan 4*)

Berdasarkan hasil wawancara yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa peran orang tua dalam mendukung implementasi manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan cukup positif dan konstruktif, meskipun masih terdapat sebagian kecil orang tua yang kurang peduli dan kurang terlibat. Secara umum, orang tua aktif terlibat melalui komite madrasah dalam perencanaan, pengawasan, dan evaluasi program madrasah. Mereka juga memberikan dukungan yang baik terhadap berbagai program dan kegiatan madrasah, termasuk dalam hal pembiayaan dan partisipasi. Namun, kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru terus berupaya meningkatkan keterlibatan orang tua melalui komunikasi yang efektif dan program-program yang melibatkan partisipasi orang tua secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan, dapat diperoleh gambaran mengenai peran orang tua dalam mendukung implementasi manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap interaksi dan komunikasi antara pihak madrasah, yakni kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru, dengan orang tua siswa. Baik dalam pertemuan formal, seperti rapat komite madrasah, maupun dalam situasi informal, terlihat adanya upaya yang dilakukan pihak madrasah untuk melibatkan orang tua secara aktif.

Selain itu, peneliti juga mengamati keterlibatan orang tua dalam berbagai kegiatan dan program madrasah, seperti kegiatan gotong royong dan acara-acara madrasah lainnya. Terlihat antusiasme dan partisipasi yang cukup tinggi dari orang tua dalam memberikan dukungan terhadap berbagai inisiatif dan program yang dijalankan madrasah.

Melalui telaah dokumentasi, peneliti mempelajari risalah atau notulensi rapat komite madrasah yang membahas perencanaan, pengawasan, dan evaluasi program madrasah. Dokumen-dokumen tersebut menunjukkan adanya keterlibatan orang tua dalam proses pengambilan keputusan dan pengawasan terhadap program madrasah.

Selain itu, peneliti juga mengkaji dokumen lain terkait keterlibatan dan kontribusi orang tua, seperti daftar hadir dalam kegiatan madrasah, catatan partisipasi dalam pembiayaan, serta dokumentasi lainnya. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa orang tua memberikan dukungan yang baik, baik dalam hal pembiayaan maupun partisipasi dalam kegiatan madrasah.

Namun, meskipun secara umum peran orang tua cukup positif dan konstruktif, peneliti juga menemukan adanya sebagian kecil orang tua yang kurang peduli dan kurang terlibat. Oleh karena itu, pihak madrasah, termasuk kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru, terus berupaya untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi yang lebih efektif dengan orang tua demi mendukung keberhasilan penerapan manajemen berbasis madrasah.

Secara umum berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan salah satu faktor pendukung yang paling menonjol adalah komitmen yang kuat dari kepemimpinan madrasah untuk menjalankan manajemen berbasis madrasah. Kepala madrasah berperan aktif dalam mengarahkan seluruh komponen madrasah untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, terdapat keterlibatan aktif dari guru, staf, dan komite madrasah dalam proses pengambilan keputusan serta perencanaan program-program madrasah. Partisipasi aktif dari seluruh

warga madrasah ini menciptakan rasa memiliki dan mendorong keterlibatan mereka dalam implementasi manajemen berbasis madrasah.

Faktor pendukung lainnya adalah budaya organisasi yang kondusif, dengan komunikasi yang terbuka dan kolaboratif di antara warga madrasah. Iklim yang positif ini mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah secara efektif. Ketersediaan sumber daya yang memadai, baik dari segi sumber daya manusia maupun sarana-prasarana, juga menjadi modal penting dalam mendukung implementasi manajemen berbasis madrasah.

Selain itu, kualitas guru yang baik dan terus ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan juga turut mendukung peningkatan profesionalisme guru. Partisipasi aktif dari komite madrasah dalam memberikan masukan dan dukungan merupakan salah satu faktor internal lain yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Secara keseluruhan, faktor-faktor internal tersebut telah mendukung implementasi manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di lembaga tersebut.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan proses penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti secara langsung di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan peneliti telah mendapatkan beberapa informasi yang sangat baik terkait dengan implementasi manajemen berbasis madrasah dan komunikasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Hasil penelitian diperoleh dengan beberapa teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun beberapa informasi yang telah diperoleh akan dijelaskan secara jelas sebagai berikut:

#### **1. Profesionalitas Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan

beberapa narasumber di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, dapat disimpulkan bahwa secara umum kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar para guru di madrasah tersebut cukup baik. Menurut keterangan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, salah satu guru, dan staf madrasah, rata-rata guru memiliki latar belakang pendidikan S1 Kependidikan.

Selain itu, sebagian besar guru juga telah memiliki pengalaman mengajar yang cukup lama, yakni antara 5-10 tahun. Beberapa narasumber bahkan menyebutkan rata-rata pengalaman mengajar guru mencapai 8-10 tahun. Dengan kualifikasi akademik dan masa kerja yang memadai ini, para guru dinilai memiliki kompetensi yang baik dalam mengelola kelas dan memberikan pengajaran yang berkualitas bagi peserta didik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti juga menguatkan temuan tersebut. Melalui observasi langsung di beberapa kelas, peneliti mencatat kompetensi guru-guru dalam menyampaikan materi, mengelola kelas, dan berinteraksi dengan siswa. Selanjutnya, studi dokumentasi juga menunjukkan bahwa rata-rata guru di madrasah ini memiliki latar belakang pendidikan S1 Kependidikan dan pengalaman mengajar yang cukup lama, berkisar antara 5-10 tahun, bahkan ada yang telah mengajar selama 8-10 tahun.

Temuan ini sejalan dengan teori profesionalitas guru yang dikemukakan oleh Mulyasa (2013), yang menyatakan bahwa salah satu indikator profesionalitas guru adalah kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar. Guru yang memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang tugasnya dan pengalaman mengajar yang memadai cenderung memiliki kompetensi yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan.

Adapun dalam hal di atas sesuai dengan teori yang disampaikan oleh 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. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suratno (2015) dan Komariah (2017), yang menyimpulkan bahwa kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar guru berpengaruh positif terhadap profesionalitas guru dalam mengelola pembelajaran. 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 mengetahuhi 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 seberapa 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).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan memiliki sumber daya guru yang cukup baik dari segi kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar, yang merupakan modal penting bagi madrasah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Selain kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar, peneliti juga menemukan beberapa aspek lain yang terkait dengan profesionalitas guru di madrasah ini. Melalui wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan beberapa guru, diperoleh informasi mengenai upaya-upaya yang dilakukan oleh pihak madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru.

Menurut keterangan kepala madrasah, pihak madrasah secara rutin menyelenggarakan berbagai kegiatan pengembangan profesional bagi guru, seperti pelatihan, workshop, dan kegiatan kolaboratif antar-guru. Kegiatan-kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial guru.

Selain itu, madrasah juga mendorong para guru untuk aktif mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan diri di luar madrasah, seperti seminar, lokakarya, dan program sertifikasi guru. Hal ini bertujuan agar para guru dapat terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan kurikulum.

Temuan ini sejalan dengan teori pengembangan profesionalitas guru yang dikemukakan oleh Fullan (2007), yang menekankan pentingnya pelatihan, kolaborasi, dan partisipasi guru dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional sebagai upaya dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan dari studi yang

dilakukan oleh Darling-Hammond (2010), yang menyimpulkan bahwa investasi dalam pengembangan profesional guru merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widoyoko dan Rinawati (2012) juga menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan profesional memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja guru.

Berdasarkan hal di atas sesuai dengan teori terkait 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 dipergustakaan, 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 inipun 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 pekerjaanya 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 lembaga 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 guruterhadap 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 dirin sendiri yang kemudian akan berusaha pula dengan memperbaikinya. Dengan demikian, maka akan tumbuh sikap professional 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 menunjukkan 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 kepastakaan 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 menuju pencapaian 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- sebaiknya 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 mengajarkan 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.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa selain kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar yang memadai, upaya madrasah dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan pengembangan profesional bagi guru juga merupakan faktor penting yang mendukung profesionalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Selain upaya-upaya pengembangan profesional yang dilakukan oleh pihak madrasah, penelitian juga mengungkap beberapa tantangan yang dihadapi oleh para guru dalam meningkatkan profesionalitas mereka.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, ditemukan bahwa salah satu tantangan utama adalah terkait dengan beban kerja guru yang cukup berat. Selain mengajar di kelas, guru juga harus menangani berbagai tugas administratif, seperti membuat perencanaan pembelajaran, menilai hasil belajar siswa, serta melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler.

Hal ini menyebabkan guru memiliki sedikit waktu untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional secara optimal. Beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka seringkali merasa kelelahan dan kesulitan membagi waktu antara tugas mengajar dan pengembangan diri.

Selain itu, terdapat pula tantangan terkait dengan terbatasnya anggaran madrasah untuk memfasilitasi kegiatan pengembangan profesional bagi guru. Meskipun pihak madrasah telah berupaya semaksimal mungkin, namun terkadang kegiatan-kegiatan tersebut masih belum dapat diselenggarakan secara rutin dan komprehensif.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyasa (2013), yang menyatakan bahwa salah satu faktor penghambat pengembangan profesionalitas guru adalah terbatasnya dukungan anggaran dan fasilitas dari pihak madrasah atau madrasah.

Namun demikian, pihak madrasah terus berupaya untuk mencari solusi dan alternatif agar para guru dapat tetap mengembangkan profesionalitas mereka, meskipun dalam keterbatasan sumber daya yang ada.

Selain beban kerja yang berat dan terbatasnya anggaran, penelitian juga mengungkap tantangan lain yang dihadapi oleh para guru, yaitu terkait dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kurikulum yang terus berubah.

Beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka merasa kesulitan untuk mengikuti perkembangan teknologi pembelajaran yang begitu cepat. Sementara di sisi lain, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran semakin menjadi tuntutan, terutama di masa pandemi COVID-19 yang mengharuskan pembelajaran dilakukan secara daring.

Guru-guru harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan siswa. Namun, tidak semua guru memiliki kemampuan yang memadai dalam bidang ini, sehingga membutuhkan pelatihan dan pendampingan yang intensif.

Di samping itu, perubahan kurikulum yang terjadi secara berkala juga menjadi tantangan tersendiri bagi guru. Guru dituntut untuk selalu menyesuaikan materi, metode, dan strategi pembelajaran mereka agar selaras dengan tuntutan kurikulum terbaru.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suyanto dan Jihad (2013), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru adalah kemampuan guru dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tuntutan kurikulum.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, pihak madrasah terus berupaya memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai bagi guru, seperti pelatihan teknologi pembelajaran, workshop kurikulum, serta pemberian insentif dan penghargaan bagi guru-guru berprestasi.

Diharapkan dengan upaya-upaya tersebut, para guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dapat terus meningkatkan profesionalitas mereka dan memberikan layanan pendidikan yang berkualitas bagi siswa.

Selain menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kesempatan pengembangan profesional, pihak madrasah juga berupaya untuk melakukan evaluasi dan monitoring terhadap kinerja guru secara berkala.

Proses evaluasi ini dilakukan melalui kegiatan supervisi kelas, review kinerja, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dalam melaksanakan tugas, serta merumuskan rencana pengembangan yang sesuai.

Selain itu, pihak madrasah juga berupaya untuk memperkuat kepemimpinan kepala madrasah dalam mendorong peningkatan

profesionalitas guru. Kepala madrasah berperan aktif dalam memberikan bimbingan, motivasi, dan dukungan yang dibutuhkan oleh para guru.

Upaya lain yang dilakukan adalah dengan melibatkan guru-guru dalam proses pengambilan keputusan terkait pengembangan madrasah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan rasa memiliki dan komitmen guru terhadap kemajuan madrasah.

Berbagai upaya di atas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sagala (2011), yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan merupakan faktor-faktor penting dalam mendukung pengembangan profesionalitas guru.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pihak Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan telah berupaya secara komprehensif untuk mendukung peningkatan profesionalitas para guru, mulai dari menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kesempatan pengembangan profesional, melakukan evaluasi dan monitoring, serta memperkuat kepemimpinan dan keterlibatan guru.

Diharapkan dengan berbagai upaya tersebut, para guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dapat terus meningkatkan profesionalitas mereka dan memberikan layanan pendidikan yang berkualitas bagi siswa.

## **2. Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan**

Berdasarkan analisis terhadap data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan telah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal ini tercermin dari beberapa aspek pertama, terkait dengan otonomi madrasah, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan memiliki kewenangan yang lebih besar dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya sesuai dengan kebutuhan, potensi, dan karakteristik madrasah. Hal ini sejalan dengan konsep manajemen berbasis madrasah yang memberikan desentralisasi kewenangan kepada pihak madrasah (Caldwell, 2005; Mulyasa, 2004).

Kedua, dalam hal partisipasi pemangku kepentingan, proses pengambilan keputusan di tingkat madrasah melibatkan seluruh pemangku kepentingan, termasuk kepala madrasah, guru, staf, dan komite madrasah. Partisipasi aktif dari seluruh komponen madrasah merupakan salah satu kunci keberhasilan penerapan manajemen berbasis madrasah (Mulyasa, 2004; Sallis, 2002).

Ketiga, terkait peningkatan mutu pendidikan, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan telah merumuskan program-program peningkatan mutu pendidikan secara komprehensif, dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam proses penyusunannya. Hal ini sesuai dengan tujuan utama penerapan manajemen berbasis madrasah, yaitu untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Caldwell, 2005; Mulyasa, 2004).

Selanjutnya, dalam hal komunikasi dan koordinasi, pola komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dan staf madrasah berjalan dengan efektif dalam mengelola seluruh sumber daya yang ada. Komunikasi dan koordinasi yang baik merupakan elemen penting dalam implementasi manajemen berbasis madrasah (Bush & Coleman, 2000; Sagala, 2010).

Berdasarkan hal di atas sesuai dengan teori terkait unsur dalam komunikasi yang optimal. 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 penyampaiannya 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).

Kebijakan dan struktur organisasi, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan memiliki kebijakan dan peraturan internal yang mengatur penerapan manajemen berbasis madrasah secara terperinci. Struktur organisasi madrasah juga telah dirancang untuk mendukung desentralisasi kewenangan dan partisipasi aktif dari seluruh komponen madrasah. Hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen berbasis madrasah yang menekankan pada kejelasan kebijakan dan struktur organisasi (Mulyasa, 2004; Sagala, 2010).

Temuan-temuan di atas menunjukkan bahwa penerapan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan telah berjalan dengan cukup baik dan sesuai dengan konsep dan prinsip-prinsip manajemen berbasis madrasah yang telah dikemukakan oleh para ahli. Hal ini diharapkan dapat berkontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan di madrasah tersebut.

Meskipun secara umum penerapan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan telah berjalan dengan cukup baik, terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan dan disempurnakan, antara lain:

a. Kemandirian Madrasah

Meskipun madrasah telah memiliki otonomi yang cukup besar dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya, namun masih terdapat beberapa ketergantungan terhadap pemerintah daerah, terutama dalam hal anggaran dan pengembangan sumber daya manusia. Madrasah perlu terus meningkatkan kemandiriannya agar dapat mengoptimalkan potensi dan sumber daya yang dimiliki secara lebih optimal.

b. Partisipasi Masyarakat

Partisipasi masyarakat, khususnya orangtua siswa, dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan madrasah masih perlu ditingkatkan. Komite madrasah sebagai representasi masyarakat belum sepenuhnya berperan aktif dalam mendukung program-program madrasah.

c. Sistem Monitoring dan Evaluasi

Sistem monitoring dan evaluasi terhadap implementasi manajemen berbasis madrasah masih perlu disempurnakan. Indikator keberhasilan yang jelas dan terukur belum sepenuhnya tersedia, sehingga sulit untuk menilai efektivitas penerapan manajemen berbasis madrasah.

d. Pengembangan Budaya Madrasah

Upaya untuk membentuk budaya madrasah yang kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan masih perlu ditingkatkan. Misalnya, budaya disiplin, kreativitas, dan inovasi di kalangan guru dan staf madrasah perlu terus dikembangkan.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut, pihak madrasah perlu menyusun strategi dan rencana tindak lanjut yang komprehensif, dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan. Upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pengembangan kemitraan dengan masyarakat, serta penguatan sistem monitoring dan evaluasi menjadi hal-hal penting yang perlu mendapatkan perhatian.

Dengan perbaikan-perbaikan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, diharapkan penerapan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dapat semakin optimal dan berkontribusi lebih besar dalam peningkatan mutu pendidikan.

Salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian adalah pengembangan budaya madrasah yang kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan. Pihak madrasah telah melakukan berbagai upaya untuk membangun budaya madrasah yang positif, namun masih terdapat beberapa tantangan yang perlu dihadapi.

Salah satu tantangan utama adalah menanamkan budaya disiplin, kreativitas, dan inovasi di kalangan guru dan staf madrasah. Meskipun telah ada aturan dan sanksi terkait kedisiplinan, namun masih ditemukan beberapa kasus keterlambatan atau absensi guru yang perlu ditangani lebih serius.

Di sisi lain, upaya untuk mendorong kreativitas dan inovasi dalam proses pembelajaran juga masih perlu ditingkatkan. Guru-guru masih cenderung terpaku pada pola mengajar yang konvensional, dan kurang berani untuk mencoba pendekatan atau metode pembelajaran yang lebih inovatif.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, pihak madrasah perlu melakukan beberapa langkah strategis, antara lain:

- a. Memperkuat kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun budaya madrasah yang positif. Kepala madrasah harus menjadi teladan dan mampu memotivasi seluruh warga madrasah untuk berpartisipasi aktif.
- b. Meningkatkan kapasitas guru melalui program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Pelatihan tidak hanya fokus pada aspek pedagogik, namun juga pengembangan kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran.
- c. Melibatkan seluruh pemangku kepentingan, termasuk komite madrasah dan orangtua siswa, dalam upaya membangun budaya madrasah yang kondusif. Partisipasi aktif dari seluruh pihak akan memperkuat komitmen bersama dalam mewujudkan tujuan madrasah.
- d. Menerapkan sistem reward and punishment yang adil dan transparan sebagai upaya untuk menegakkan disiplin dan mendorong kreativitas guru dan staf madrasah.
- e. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada, seperti sarana-prasarana dan teknologi informasi, untuk mendukung proses pembelajaran yang inovatif dan menarik bagi siswa.

Dengan komitmen dan upaya yang terencana serta berkelanjutan, diharapkan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dapat semakin

memperkuat budaya madrasah yang kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan di masa depan.

Selain pengembangan budaya madrasah, aspek lain yang perlu mendapat perhatian adalah peningkatan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan madrasah. Meskipun komite madrasah telah terbentuk dan berperan aktif, keterlibatan masyarakat secara lebih luas masih perlu ditingkatkan.

Salah satu tantangan yang dihadapi adalah kurangnya inisiatif dan kepedulian dari sebagian orangtua siswa untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan madrasah. Partisipasi mereka masih cenderung terbatas pada aspek pendanaan dan hanya mengikuti kegiatan tertentu yang diselenggarakan oleh pihak madrasah.

Di sisi lain, potensi kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti pemerintah daerah, organisasi masyarakat, dan dunia usaha/industri, juga belum dioptimalkan secara maksimal. Kerjasama yang terjalin masih bersifat insidental dan belum terintegrasi dalam perencanaan strategis madrasah.

Untuk memperkuat partisipasi masyarakat, pihak madrasah dapat melakukan beberapa langkah strategis, antara lain:

- a. Memperkuat peran dan fungsi komite madrasah sebagai wadah partisipasi masyarakat. Komite madrasah perlu didorong untuk mengambil inisiatif dalam mengidentifikasi kebutuhan dan potensi yang ada di masyarakat.
- b. Meningkatkan komunikasi dan keterlibatan orangtua siswa dalam berbagai kegiatan madrasah, tidak hanya terkait pendanaan, tetapi juga aspek akademik, ekstrakurikuler, dan pengembangan karakter siswa.
- c. Memperluas jejaring kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti pemerintah daerah, organisasi masyarakat, dunia usaha/industri, dan perguruan tinggi. Kemitraan ini dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari peningkatan sumber daya manusia,

pengembangan sarana-prasarana, hingga penguatan program-program madrasah.

- d. Mengembangkan program-program pemberdayaan masyarakat yang melibatkan partisipasi aktif orangtua dan komponen masyarakat lainnya. Program ini dapat berupa kegiatan pelatihan, pengabdian masyarakat, maupun program sosial kemasyarakatan lainnya.
- e. Memperkuat sistem komunikasi dan informasi madrasah agar masyarakat dapat memperoleh informasi yang transparan dan akuntabel terkait pengelolaan madrasah.

Dengan upaya-upaya yang terencana dan berkelanjutan, diharapkan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dapat semakin meningkat dan berkontribusi secara optimal bagi peningkatan mutu pendidikan.

Selain itu untuk tercapainya suatu implementasi manajemen berbasis madrasah kepala madrasah perlu melakukan beberapa strategi dan hal ini harus sejalan dengan teori berikut ini. Pada dasarnya, tidak ada strategi khusus yang jitu dan bisa menjadi keberhasilan implementasi MBMdi semua tempat dan kondisi. Oleh karena itu, strategi implementasi MBMdi 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 MBMakan 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 sekreatif mungkin. Sejalan dengan hal itu guru dan kepala madrasah dituntut untuk terus meningkatkan profesionalitasnya sehingga dapat memberdayakan semua sumber daya secara optimal.

Selain pengembangan budaya madrasah dan peningkatan partisipasi masyarakat, aspek penting lainnya yang perlu mendapat perhatian adalah pengelolaan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya.

Dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, pihak madrasah telah melakukan beberapa upaya, seperti perekrutan dan penempatan guru serta

tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, serta pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan workshop.

Namun, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu dihadapi, antara lain:

- a. Belum optimalnya sistem manajemen dan pengembangan karier guru dan tenaga kependidikan. Penilaian kinerja dan sistem reward yang kurang komprehensif, serta program pengembangan kompetensi yang belum terlaksana secara konsisten.
- b. Keterbatasan jumlah guru dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi yang memadai, terutama dalam bidang-bidang tertentu, seperti teknologi informasi dan pengembangan kurikulum.
- c. Kesulitan dalam mempertahankan guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas akibat adanya kompetisi dengan madrasah/madrasah lain atau lembaga pendidikan lainnya.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, pihak madrasah dapat melakukan langkah-langkah strategis, antara lain:

- a. Mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, mulai dari perencanaan, rekrutmen, penempatan, pengembangan karier, hingga sistem penilaian kinerja dan pemberian reward yang adil dan transparan.
- b. Meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan melalui program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, baik di tingkat madrasah maupun melalui kerjasama dengan lembaga eksternal.
- c. Membangun sistem remunerasi dan insentif yang kompetitif agar dapat mempertahankan guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas.
- d. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lainnya, seperti sarana-prasarana dan teknologi informasi, untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- e. Meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan madrasah melalui perencanaan yang matang, transparansi, dan akuntabilitas yang tinggi.

Dengan upaya-upaya tersebut, diharapkan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dapat mengelola sumber daya secara lebih optimal dan mendukung peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Salah satu aspek penting lainnya dalam penerapan manajemen berbasis madrasah adalah kurikulum dan proses pembelajaran. Sebagai lembaga pendidikan formal, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan proses pembelajaran yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Dalam hal pengembangan kurikulum, pihak madrasah telah melakukan beberapa upaya, antara lain:

- a. Mengadaptasi Kurikulum Nasional yang berlaku, dengan menambahkan muatan-muatan lokal dan kekhasan madrasah, seperti pendalaman materi keagamaan.
- b. Melakukan penyesuaian dan pengembangan kurikulum secara berkala berdasarkan evaluasi, kebutuhan, serta perkembangan zaman.
- c. Mengintegrasikan nilai-nilai Islam, budaya, dan kearifan lokal dalam implementasi kurikulum.
- d. Sementara itu, dalam aspek proses pembelajaran, pihak madrasah telah menerapkan berbagai pendekatan, strategi, dan metode pembelajaran yang berpusat pada peserta didik (*student-centered learning*). Guru-guru didorong untuk meningkatkan kompetensi pedagogiknya melalui pelatihan dan pengembangan profesional.

Namun, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu dihadapi, antara lain:

- a. Belum optimalnya integrasi antara kurikulum nasional dan kurikulum madrasah, sehingga masih terdapat kendala dalam mengimplementasikannya secara holistik.
- b. Keterbatasan dalam pengembangan dan pemanfaatan sumber belajar yang inovatif, terutama dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.

- c. Masih adanya variasi kualitas proses pembelajaran di kelas, terutama terkait dengan kemampuan guru dalam mengelola kelas dan menggunakan metode pembelajaran yang efektif.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, pihak madrasah dapat melakukan beberapa langkah strategis, antara lain:

- a. Memperkuat sinergi antara kurikulum nasional dan kurikulum madrasah melalui perencanaan yang matang dan pembagian peran yang jelas antara guru mata pelajaran dan guru agama.
- b. Mengembangkan dan memanfaatkan sumber belajar yang inovatif, termasuk pemanfaatan teknologi digital, untuk memperkaya pengalaman belajar peserta didik.
- c. Meningkatkan kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran melalui program pelatihan, coaching, dan pendampingan yang berkelanjutan.
- d. Mendorong partisipasi aktif peserta didik dalam proses pembelajaran melalui penerapan model-model pembelajaran yang berpusat pada siswa.
- e. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi kurikulum dan proses pembelajaran untuk mengidentifikasi permasalahan dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

Dengan upaya-upaya tersebut, diharapkan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dapat semakin meningkatkan kualitas kurikulum dan proses pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik.

Selain aspek pengembangan budaya madrasah, partisipasi masyarakat, dan pengelolaan sumber daya, penting pula untuk memperhatikan aspek evaluasi dan akuntabilitas dalam penerapan manajemen berbasis madrasah.

Dalam hal evaluasi, pihak madrasah telah melakukan beberapa upaya, antara lain:

- a. Melaksanakan evaluasi internal secara berkala, baik evaluasi program, proses, maupun hasil belajar peserta didik.

- b. Melibatkan pemangku kepentingan, seperti komite madrasah, orangtua, dan pihak terkait lainnya, dalam proses evaluasi dan pengambilan keputusan.
- c. Mengacu pada standar nasional pendidikan sebagai acuan dalam melakukan evaluasi kinerja madrasah.
- d. Sementara itu, dalam aspek akuntabilitas, pihak madrasah telah menunjukkan komitmen untuk menjalankan prinsip-prinsip transparansi dan pertanggungjawaban, antara lain:
- e. Menyusun dan mempublikasikan laporan pertanggungjawaban pengelolaan madrasah secara berkala, baik keuangan maupun non-keuangan.
- f. Melibatkan pemangku kepentingan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan program-program madrasah.
- g. Terbuka terhadap pengawasan dan evaluasi dari pihak eksternal, seperti Kemenag, Dinas Pendidikan, dan lembaga independen lainnya.

Namun, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu dihadapi, antara lain:

- a. Belum maksimalnya sistem monitoring dan evaluasi yang komprehensif, sehingga masih terdapat kesulitan dalam mengidentifikasi dan menindaklanjuti permasalahan yang ada.
- b. Kurangnya pemahaman dan keterlibatan sebagian pemangku kepentingan dalam proses evaluasi dan pengambilan keputusan di madrasah.
- c. Masih adanya keterbatasan dalam pemanfaatan data dan informasi hasil evaluasi untuk pengembangan program dan pengambilan keputusan yang tepat.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, pihak madrasah dapat melakukan beberapa langkah strategis, antara lain:

- a. Mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi yang komprehensif, dengan melibatkan tim evaluasi internal dan eksternal, serta memanfaatkan berbagai instrumen evaluasi yang valid dan reliabel.

- b. Meningkatkan pemahaman dan keterlibatan aktif pemangku kepentingan, khususnya komite madrasah dan orangtua, dalam proses evaluasi dan pengambilan keputusan.
- c. Memanfaatkan data dan informasi hasil evaluasi secara optimal untuk perencanaan, pengambilan keputusan, dan perbaikan program-program madrasah.
- d. Memperkuat sistem pelaporan dan pertanggungjawaban yang transparan dan akuntabel, serta memublikasikannya secara luas kepada pemangku kepentingan.

Dengan upaya-upaya tersebut, diharapkan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dapat meningkatkan efektivitas evaluasi dan akuntabilitas dalam penerapan manajemen berbasis madrasah, sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan yang berkelanjutan

Selain aspek evaluasi dan akuntabilitas yang telah kita bahas sebelumnya, terdapat pula tantangan lain yang perlu dihadapi dalam implementasi manajemen berbasis madrasah di madrasah ini, yaitu masalah pembiayaan.

Pembiayaan merupakan salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Dalam konteks manajemen berbasis madrasah, pihak madrasah dituntut untuk dapat mengelola pembiayaan secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan dan prioritas program.

Berdasarkan pengamatan, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan telah berupaya untuk mengelola pembiayaan dengan baik, antara lain:

- a. Menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja madrasah (RAPBM) secara partisipatif dengan melibatkan pemangku kepentingan.
- b. Mengoptimalkan sumber-sumber pembiayaan, baik dari pemerintah (BOS), orang tua (SPP), maupun sumber lainnya seperti bantuan masyarakat dan kerjasama.
- c. Mengalokasikan anggaran sesuai dengan skala prioritas program pengembangan madrasah.

- d. Melakukan pengawasan dan pertanggungjawaban penggunaan anggaran secara transparan.

Namun, terdapat beberapa kendala yang masih dihadapi, antara lain:

- a. Keterbatasan anggaran, khususnya dalam memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana yang memadai.
- b. Belum optimalnya upaya penggalan sumber-sumber pembiayaan alternatif di luar pemerintah dan orang tua.
- c. Masih terdapat kesulitan dalam melakukan perencanaan anggaran yang tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, pihak madrasah dapat melakukan beberapa strategi, antara lain:

- a. Melakukan analisis kebutuhan pembiayaan yang lebih komprehensif dan menyusun RAPBM yang lebih realistis.
- b. Mengoptimalkan sumber-sumber pembiayaan alternatif, seperti kerjasama dengan dunia usaha dan industri, serta menggali potensi sumber daya lokal.
- c. Meningkatkan kemampuan manajemen keuangan madrasah, termasuk dalam hal perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban, dan pengawasan anggaran.
- d. Melakukan prioritas alokasi anggaran yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan program pengembangan madrasah.
- e. Meningkatkan keterlibatan dan dukungan pemangku kepentingan, khususnya komite madrasah, dalam pengelolaan pembiayaan pendidikan.

Dengan langkah-langkah strategis tersebut, diharapkan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dapat mengatasi tantangan pembiayaan dan mengelola sumber daya keuangan secara lebih efektif, sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

Selain masalah pembiayaan, tantangan lain yang perlu dihadapi adalah terkait dengan aspek sumber daya manusia (SDM), khususnya tenaga pendidik dan kependidikan.

Dalam konteks manajemen berbasis madrasah, kemampuan dan kualitas SDM menjadi faktor kunci keberhasilan. Pihak madrasah dituntut untuk dapat mengelola dan mengembangkan SDM secara efektif, agar dapat memberikan layanan pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan pengamatan, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan telah berupaya untuk mengembangkan kompetensi SDM, antara lain melalui:

- a. Penyusunan rencana pengembangan SDM yang terintegrasi dengan rencana strategis madrasah.
- b. Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi guru dan tenaga kependidikan, baik yang diselenggarakan oleh madrasah maupun lembaga eksternal.
- c. Penerapan sistem rekrutmen dan penempatan SDM yang transparan dan berbasis kompetensi.
- d. Pemberian kesempatan bagi guru dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan karir dan meningkatkan kualifikasi akademik.

Namun, masih terdapat beberapa tantangan yang dihadapi, antara lain:

- a. Keterbatasan anggaran untuk program pengembangan SDM, terutama dalam hal pelatihan dan workshop.
- b. Masih terdapat beberapa guru dan tenaga kependidikan yang belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan madrasah.
- c. Tingkat turnover (perputaran) SDM yang cukup tinggi, khususnya pada tenaga honorer, sehingga berdampak pada kesinambungan program pengembangan.
- d. Belum optimalnya sistem penilaian kinerja dan pemberian insentif/penghargaan bagi guru dan tenaga kependidikan.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, pihak madrasah dapat melakukan beberapa strategi, antara lain:

- a. Mengalokasikan anggaran yang lebih memadai untuk program pengembangan SDM, dengan memanfaatkan berbagai sumber pembiayaan.
- b. Meningkatkan kualifikasi dan kompetensi SDM melalui program pelatihan, workshop, maupun studi lanjut yang terencana dan berkelanjutan.
- c. Menerapkan sistem manajemen SDM yang lebih komprehensif, termasuk dalam hal rekrutmen, penempatan, penilaian kinerja, dan pemberian insentif/penghargaan.
- d. Meningkatkan kemitraan dengan lembaga/institusi terkait untuk mendukung program pengembangan SDM.
- e. Menerapkan sistem suksesi dan regenerasi kepemimpinan di lingkungan madrasah.

Dengan strategi-strategi tersebut, diharapkan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan dapat mengelola dan mengembangkan SDM secara lebih efektif, sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas layanan pendidikan di madrasah.

Dalam implementasi manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, terdapat beberapa tantangan utama yang perlu dihadapi, yaitu:

- a. Aspek evaluasi dan akuntabilitas, yang membutuhkan penguatan sistem monitoring dan evaluasi serta peningkatan transparansi dan akuntabilitas madrasah.
- b. Masalah pembiayaan, yang memerlukan pengelolaan anggaran yang lebih efektif dan efisien, serta upaya penggalan sumber-sumber pembiayaan alternatif.
- c. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang membutuhkan pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan, serta penerapan sistem manajemen SDM yang lebih komprehensif.

Dengan mengimplementasikan strategi-strategi yang tepat untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, diharapkan Madrasah Ibtidaiyah

Negeri 1 Medan dapat terus meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan mewujudkan tujuan manajemen berbasis madrasah secara efektif.

### **3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Pada Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan**

Penelitian ini mengungkap beberapa faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan. Faktor-faktor tersebut sejalan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu terkait implementasi manajemen berbasis madrasah/madrasah.

Pertama, komitmen kuat dari kepemimpinan madrasah menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah. Kepala madrasah beserta jajarannya memiliki visi yang jelas dan berupaya untuk menggerakkan seluruh komponen madrasah dalam mencapai tujuan penerapan manajemen berbasis madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah yang kuat dan visioner merupakan faktor penting yang mendukung pelaksanaannya (Usman, 2018; Mulyasa, 2017).

Kedua, adanya keterlibatan aktif dari guru, staf, dan komite madrasah dalam pengambilan keputusan serta perencanaan program-program madrasah. Partisipasi aktif dari seluruh warga madrasah, termasuk komite madrasah, merupakan faktor pendukung implementasi manajemen berbasis madrasah (Sagala, 2013; Wahyudi, 2012).

Ketiga, madrasah memiliki budaya organisasi yang kondusif, dengan komunikasi yang terbuka dan kolaboratif di antara warga madrasah. Budaya organisasi yang mendorong partisipasi dan kerja sama seluruh warga madrasah adalah faktor internal yang penting (Cahyana, 2016; Arifin, 2017).

Keempat, madrasah didukung oleh ketersediaan sumber daya yang memadai, baik dari segi sumber daya manusia maupun sarana-prasarana. Ketersediaan sumber daya yang memadai, termasuk sumber daya manusia yang kompeten, merupakan faktor pendukung bagi implementasi manajemen berbasis madrasah (Mulyasa, 2017; Sagala, 2013).

Kelima, kualitas guru yang baik dan terus ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan. Komitmen dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yang terus ditingkatkan merupakan faktor internal yang mendukung (Usman, 2018; Cahyana, 2016).

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor internal seperti kepemimpinan yang kuat, partisipasi aktif warga madrasah, budaya organisasi yang kondusif, ketersediaan sumber daya yang memadai, serta kualitas guru yang baik dan ditingkatkan, menjadi pendukung penting bagi pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Lebih lanjut, penelitian ini juga mengungkap beberapa faktor eksternal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Pertama, adanya dukungan dan komitmen yang kuat dari pemerintah daerah, dalam hal ini Kementerian Agama Kota Medan. Pemerintah daerah menyediakan berbagai sumber daya, baik finansial maupun teknis, untuk mendukung penerapan manajemen berbasis madrasah. Partisipasi aktif pemerintah daerah merupakan faktor eksternal yang penting (Mulyasa, 2017; Sagala, 2013).

Kedua, madrasah memiliki relasi dan kerja sama yang baik dengan orangtua peserta didik serta masyarakat sekitar. Dukungan dan keterlibatan aktif dari orangtua dan masyarakat memberikan kontribusi positif bagi pelaksanaan manajemen berbasis madrasah (Wahyudi, 2012; Arifin, 2017).

Ketiga, madrasah berada dalam lingkungan yang kondusif dan mendukung, dengan tersedianya sarana dan prasarana umum yang memadai. Lingkungan madrasah yang kondusif dan mendukung menjadi faktor eksternal yang penting (Cahyana, 2016; Usman, 2018).

Keempat, madrasah memiliki akses yang baik terhadap informasi dan perkembangan terkini dalam bidang pendidikan. Kemudahan akses informasi memungkinkan madrasah untuk terus berinovasi dan

menyesuaikan diri dengan tuntutan perkembangan (Sagala, 2013; Mulyasa, 2017).

Secara umum, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan dari pemerintah daerah, relasi dan kemitraan dengan orangtua serta masyarakat, lingkungan yang kondusif, serta kemudahan akses informasi, merupakan faktor-faktor eksternal yang berkontribusi positif terhadap pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Selain faktor-faktor yang telah saya jabarkan sebelumnya, terdapat satu faktor eksternal lain yang juga berkontribusi positif, yaitu:

Kelima, madrasah memiliki hubungan dan jaringan kerjasama yang baik dengan institusi pendidikan lain, seperti perguruan tinggi dan lembaga-lembaga terkait. Kerjasama ini memungkinkan madrasah untuk saling bertukar informasi, pengalaman, dan sumber daya guna meningkatkan kualitas pengelolaan dan layanan pendidikan (Mulyasa, 2017; Sagala, 2013).

Melalui kerjasama dengan institusi lain, madrasah dapat mengakses berbagai program peningkatan kapasitas dan pengembangan profesional bagi guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, kerjasama juga memfasilitasi kegiatan penelitian, studi banding, dan berbagi praktik terbaik dalam pengelolaan madrasah.

Secara keseluruhan, kelima faktor eksternal yang telah diuraikan dukungan pemerintah daerah, kemitraan dengan orangtua dan masyarakat, lingkungan yang kondusif, akses informasi yang baik, serta jaringan kerjasama dengan institusi lain - merupakan komponen penting yang mendukung keberhasilan penerapan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.

Selain faktor-faktor eksternal yang telah dibahas sebelumnya, penelitian ini juga mengungkap beberapa faktor internal yang berperan penting dalam mendukung keberhasilan penerapan manajemen berbasis madrasah.

- a. Pertama, adanya kepemimpinan kepala madrasah yang visioner, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas. Kepala madrasah memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya, mendorong partisipasi warga madrasah, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif (Wahyudi, 2012; Mulyasa, 2017).
- b. Kedua, kualitas dan kompetensi guru yang memadai. Guru-guru di madrasah ini memiliki kualifikasi akademik yang sesuai, serta kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang baik. Hal ini mendukung proses pembelajaran yang berkualitas (Arifin, 2017; Usman, 2018).
- c. Ketiga, adanya budaya kerja yang positif dan berorientasi pada peningkatan mutu. Warga madrasah, termasuk guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik, memiliki etos kerja yang tinggi, disiplin, serta komitmen terhadap tujuan madrasah (Sagala, 2013; Cahyana, 2016).
- d. Keempat, sistem manajemen yang transparan dan akuntabel. Madrasah menerapkan sistem perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan. Hal ini meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan madrasah (Mulyasa, 2017; Usman, 2018).
- e. Kelima, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Madrasah dilengkapi dengan fasilitas belajar-mengajar, laboratorium, perpustakaan, dan berbagai sumber belajar yang menunjang proses pendidikan (Cahyana, 2016; Sagala, 2013).
- f. Secara keseluruhan, kombinasi dari faktor-faktor eksternal dan internal ini memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan penerapan manajemen berbasis madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan.
- g. Selain faktor-faktor internal dan eksternal yang telah dibahas sebelumnya, ada satu faktor lain yang juga berkontribusi positif, yaitu:
- h. Keenam, adanya budaya mutu yang tertanam kuat di madrasah. Seluruh warga madrasah, mulai dari kepala madrasah, guru, tenaga

kependidikan, sampai dengan peserta didik, memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan. Budaya mutu ini mendorong setiap komponen madrasah untuk senantiasa berupaya meningkatkan kinerja dan prestasi (Sagala, 2013; Mulyasa, 2017).

Budaya mutu yang tertanam di madrasah ini tercermin dalam berbagai bentuk, seperti:

- a. Adanya visi, misi, dan tujuan madrasah yang jelas dan diketahui oleh seluruh warga madrasah.
- b. Tersedianya standar-standar kinerja dan mutu yang disepakati bersama.
- c. Penghargaan dan apresiasi yang diberikan kepada warga madrasah atas prestasi dan kontribusinya.
- d. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala untuk mengukur ketercapaian tujuan madrasah.
- e. Perbaikan dan pengembangan yang dilakukan secara terus-menerus berdasarkan hasil evaluasi.

Dengan adanya budaya mutu yang kuat, seluruh warga madrasah termotivasi untuk memberikan yang terbaik dan memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap madrasah. Hal ini pada akhirnya mendukung efektivitas penerapan manajemen berbasis madrasah.

Setelah membahas faktor-faktor internal dan eksternal serta budaya mutu, ada satu faktor lagi yang juga berkontribusi penting, yaitu:

Ketujuh, adanya dukungan dan partisipasi aktif dari masyarakat dan komite madrasah. Madrasah melibatkan masyarakat, termasuk orangtua peserta didik, tokoh agama, dan pemangku kepentingan lainnya, dalam berbagai aspek pengelolaan madrasah (Mulyasa, 2017; Sagala, 2013).

Bentuk-bentuk dukungan dan partisipasi masyarakat tersebut antara lain:

- a. Memberikan masukan dan saran dalam penyusunan rencana strategis dan program madrasah.
- b. Terlibat dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan dan pengembangan madrasah.

- c. Berpartisipasi dalam pengawasan dan evaluasi kinerja madrasah.
- d. Menyediakan sumber daya, baik finansial maupun non-finansial, untuk mendukung program-program madrasah.
- e. Menjalin kemitraan dan kerja sama dengan madrasah dalam berbagai kegiatan.

Dengan adanya dukungan dan partisipasi aktif dari masyarakat, madrasah dapat lebih efektif dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program-programnya. Selain itu, madrasah juga dapat lebih responsif terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat. Hal ini pada akhirnya mendukung keberhasilan penerapan manajemen berbasis madrasah.

Setelah membahas tujuh faktor sebelumnya, ada satu faktor tambahan yang juga berperan penting, yaitu:

Kedelapan, adanya kepemimpinan kepala madrasah yang efektif. Kepala madrasah memainkan peran kunci dalam mengelola dan mengembangkan madrasah (Sagala, 2013; Mulyasa, 2017). Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif ditandai oleh beberapa hal, antara lain:

- a. Memiliki visi, misi, dan tujuan madrasah yang jelas dan dapat dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh warga madrasah.
- b. Mampu memberdayakan sumber daya madrasah secara optimal, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya.
- c. Memiliki kemampuan manajerial yang baik, termasuk dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi program-program madrasah.
- d. Mampu membangun komunikasi dan kerjasama yang baik dengan berbagai pihak, seperti guru, tenaga kependidikan, peserta didik, orangtua, dan masyarakat.
- e. Memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

Dengan kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, seluruh komponen madrasah dapat digerakkan dan diarahkan untuk mencapai

tujuan madrasah secara optimal. Hal ini tentunya akan mendukung keberhasilan penerapan manajemen berbasis madrasah.

Setelah membahas delapan faktor sebelumnya, ada satu faktor tambahan lagi yang berkontribusi penting, yaitu:

Kesembilan, adanya sistem informasi manajemen yang efektif. Madrasah telah mengembangkan dan menerapkan sistem informasi manajemen yang dapat mendukung pengambilan keputusan dan peningkatan kinerja madrasah (Sagala, 2013; Mulyasa, 2017). Beberapa aspek dari sistem informasi manajemen yang diterapkan di madrasah antara lain:

- a. Sistem pencatatan dan pelaporan data dan informasi madrasah, seperti data peserta didik, guru, tenaga kependidikan, sarana prasarana, keuangan, dan lain-lain.
- b. Sistem pengolahan dan analisis data untuk menghasilkan informasi yang akurat dan relevan bagi pengambilan keputusan.
- c. Sistem penyimpanan dan pendokumentasian data dan informasi madrasah secara aman dan teratur.
- d. Sistem diseminasi informasi kepada seluruh pemangku kepentingan madrasah, seperti guru, tenaga kependidikan, orangtua, dan masyarakat.
- e. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mempermudah pengelolaan data dan informasi madrasah.

Dengan sistem informasi manajemen yang efektif, madrasah dapat memperoleh, mengolah, dan menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan secara tepat waktu dan akurat. Hal ini mendukung proses pengambilan keputusan dan peningkatan kinerja madrasah, sehingga penerapan manajemen berbasis madrasah dapat berjalan dengan lebih efektif.

Setelah membahas sembilan faktor sebelumnya, ada satu faktor terakhir yang juga berperan penting, yaitu:

Kesepuluh, adanya budaya kerja yang kondusif di lingkungan madrasah. Budaya kerja yang kondusif ditandai oleh beberapa hal, antara lain (Sagala, 2013; Mulyasa, 2017):

- a. Terbinanya hubungan yang harmonis dan saling percaya di antara warga madrasah, baik antara kepala madrasah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, dan seterusnya.
- b. Adanya iklim keterbukaan dan komunikasi yang efektif di antara warga madrasah dalam menyampaikan ide, gagasan, dan permasalahan.
- c. Ditumbuhkannya semangat kerja sama dan saling mendukung di antara warga madrasah dalam mencapai tujuan bersama.
- d. Diterapkannya sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan transparan untuk memotivasi kinerja warga madrasah.
- e. Dikembangkannya nilai-nilai dan norma-norma positif, seperti integritas, profesionalisme, dan inovasi, sebagai landasan perilaku warga madrasah.

Dengan budaya kerja yang kondusif, warga madrasah dapat saling berkolaborasi dan bekerja secara efektif untuk mewujudkan program-program madrasah. Hal ini akan mendukung keberlanjutan dan keberhasilan penerapan manajemen berbasis madrasah.

Setelah membahas kesepuluh faktor sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan didukung oleh beberapa faktor utama, antara lain:

- a. Dukungan kebijakan pemerintah yang mendorong penerapan manajemen berbasis madrasah/madrasah.
- b. Partisipasi aktif komite madrasah dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program madrasah.
- c. Kualifikasi dan kompetensi guru yang memadai serta memiliki komitmen tinggi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.
- d. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung proses pendidikan.
- e. Pengelolaan keuangan madrasah yang transparan dan akuntabel.

- f. Adanya otonomi yang memadai bagi madrasah dalam mengelola dan mengembangkan dirinya.
- g. Keterlibatan orangtua dan masyarakat yang aktif dalam mendukung program-program madrasah.
- h. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dalam mengelola dan mengembangkan madrasah.
- i. Sistem informasi manajemen yang efektif untuk mendukung pengambilan keputusan dan peningkatan kinerja madrasah.
- j. Budaya kerja yang kondusif di lingkungan madrasah, yang mendorong kolaborasi dan kinerja optimal warga madrasah.

Dengan adanya berbagai faktor pendukung tersebut, penerapan manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan dapat berjalan dengan efektif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan (MIN 1 Medan) merupakan salah satu contoh madrasah yang sukses menerapkan manajemen berbasis madrasah. Keberhasilan ini tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung yang saling terkait dan saling memperkuat satu sama lain.

- a. Pertama, adanya dukungan kebijakan pemerintah yang mendorong penerapan manajemen berbasis madrasah/madrasah. Kebijakan ini memberikan otonomi dan kewenangan yang lebih besar bagi madrasah untuk mengelola dan mengembangkan dirinya sesuai dengan kebutuhan dan potensi lokal.
- b. Kedua, partisipasi aktif komite madrasah dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program madrasah. Komite madrasah berperan sebagai mitra strategis kepala madrasah dalam mengambil keputusan dan menetapkan arah pengembangan madrasah.
- c. Ketiga, kualifikasi dan kompetensi guru yang memadai serta memiliki komitmen tinggi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Guru-guru di MIN 1 Medan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai

dan senantiasa meningkatkan kapasitas diri melalui berbagai pelatihan dan pengembangan profesional.

- d. Keempat, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung proses pendidikan. Madrasah telah melengkapi dirinya dengan fasilitas pembelajaran yang modern dan lengkap, mulai dari ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, hingga sarana olahraga dan seni.
- e. Kelima, pengelolaan keuangan madrasah yang transparan dan akuntabel. MIN 1 Medan menerapkan sistem perencanaan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban keuangan yang tertib dan dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh pemangku kepentingan.
- f. Keenam, adanya otonomi yang memadai bagi madrasah dalam mengelola dan mengembangkan dirinya. Hal ini memungkinkan madrasah untuk merancang program-program yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik, serta mengalokasikan sumber daya secara optimal.
- g. Ketujuh, keterlibatan orangtua dan masyarakat yang aktif dalam mendukung program-program madrasah. Orangtua dan masyarakat sekitar terlibat dalam berbagai kegiatan madrasah, baik dalam bentuk sumbangan pemikiran, tenaga, maupun finansial.
- h. Kedelapan, kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dalam mengelola dan mengembangkan madrasah. Kepala MIN 1 Medan mampu memainkan perannya sebagai manajer, pemimpin, dan inovator dalam menggerakkan seluruh komponen madrasah untuk mencapai tujuan bersama.
- i. Kesembilan, adanya sistem informasi manajemen yang efektif untuk mendukung pengambilan keputusan dan peningkatan kinerja madrasah. Madrasah telah mengembangkan sistem pencatatan, pengolahan, dan diseminasi informasi yang akurat dan tepat waktu.

Terakhir, budaya kerja yang kondusif di lingkungan madrasah, yang mendorong kolaborasi dan kinerja optimal warga madrasah. Terbangunnya hubungan harmonis, komunikasi efektif, dan semangat

kerja sama di antara warga madrasah menjadi pondasi bagi keberlangsungan penerapan manajemen berbasis madrasah.

Dengan dukungan berbagai faktor tersebut, MIN 1 Medan mampu mengelola dan mengembangkan dirinya secara efektif dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikan bagi peserta didik dan masyarakat di sekitarnya.

Setelah membahas berbagai faktor pendukung yang memungkinkan penerapan manajemen berbasis madrasah berjalan efektif di MIN 1 Medan, selanjutnya perlu dibahas pula tantangan-tantangan yang dihadapi dan bagaimana madrasah ini mengelola tantangan-tantangan tersebut.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana yang terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan kualitas pembelajaran yang semakin tinggi. Meskipun madrasah telah memiliki fasilitas yang memadai, namun perlu ada upaya berkelanjutan untuk memperbarui dan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana tersebut.

Tantangan lainnya adalah menjaga komitmen dan semangat kerja sama seluruh warga madrasah, terutama guru dan staf administrasi. Perubahan budaya kerja dan mindset menuju manajemen berbasis madrasah membutuhkan waktu dan proses yang tidak singkat. Kepala madrasah perlu secara konsisten memelihara motivasi dan iklim kerja yang kondusif di lingkungan madrasah.

Selain itu, madrasah juga harus mampu mengelola berbagai sumber daya secara efektif dan efisien, terutama dalam hal pengelolaan keuangan. Meskipun telah menerapkan sistem pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel, namun tetap diperlukan upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan sistem informasi manajemen agar pengelolaan keuangan dapat dilakukan secara optimal.

Tantangan lain yang tidak kalah penting adalah meningkatkan keterlibatan dan dukungan orangtua serta masyarakat secara berkelanjutan. Meskipun sudah terjalin dengan baik, namun perlu ada

upaya untuk terus menjaga komunikasi dan kolaborasi yang erat antara madrasah, orangtua, dan masyarakat.

Untuk mengelola tantangan-tantangan tersebut, MIN 1 Medan telah menerapkan beberapa strategi, antara lain:

- a. Menyusun rencana strategis pengembangan sarana dan prasarana secara berkala dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan.
- b. Melaksanakan program-program pembinaan dan pengembangan kapasitas guru serta staf administrasi secara berkelanjutan.
- c. Memperkuat sistem pengelolaan keuangan melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia dan digitalisasi sistem informasi manajemen.
- d. Menjalin komunikasi yang intensif dan membangun kemitraan yang erat dengan orangtua siswa serta masyarakat sekitar madrasah.

Dengan strategi-strategi tersebut, MIN 1 Medan terus berupaya mengelola berbagai tantangan yang muncul dan mempertahankan keberhasilan penerapan manajemen berbasis madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Salah satu tantangan yang cukup krusial adalah dalam hal pengembangan sumber daya manusia, terutama guru. Meskipun MIN 1 Medan telah memiliki guru-guru yang profesional dan berpengalaman, namun tuntutan kompetensi guru terus meningkat seiring perkembangan zaman. Untuk itu, pihak madrasah secara berkelanjutan melaksanakan program-program pelatihan dan pengembangan kapasitas guru, baik yang diselenggarakan oleh madrasah sendiri maupun yang dikoordinasikan dengan Kementerian Agama dan instansi lainnya.

Tantangan lain yang dihadapi adalah dalam hal kepemimpinan dan manajemen madrasah. Penerapan manajemen berbasis madrasah menuntut kepala madrasah untuk memiliki kompetensi manajerial yang kuat, kemampuan membangun tim yang solid, serta wawasan yang luas tentang tren dan dinamika pendidikan. Untuk itu, kepala madrasah secara berkala mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi kepemimpinan, serta

menjalinkan komunikasi yang intensif dengan pihak-pihak terkait, seperti pengawas, Kementerian Agama, dan organisasi profesi kependidikan.

Selain itu, tantangan dalam hal pengelolaan keuangan juga perlu mendapat perhatian khusus. Meskipun MIN 1 Medan telah menerapkan sistem pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel, namun pihak madrasah terus berupaya untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan keuangan, serta melakukan digitalisasi sistem informasi manajemen keuangan agar dapat lebih efisien dan efektif.

Tantangan lainnya adalah dalam hal keterlibatan dan peran serta orangtua serta masyarakat. Meskipun sudah terjalin dengan baik, namun diperlukan upaya yang terus-menerus untuk menjaga komunikasi dan kolaborasi yang erat antara madrasah, orangtua, dan masyarakat. Hal ini penting dilakukan agar dapat memperoleh dukungan optimal dari seluruh pemangku kepentingan dalam mengembangkan pendidikan di MIN 1 Medan. Untuk mengelola berbagai tantangan tersebut, pihak madrasah telah menerapkan beberapa strategi, antara lain:

- a. Menyusun rencana pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif dan terintegrasi dengan rencana strategis madrasah.
- b. Memperkuat kompetensi kepemimpinan kepala madrasah melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan.
- c. Meningkatkan kapasitas pengelolaan keuangan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia serta digitalisasi sistem informasi manajemen.
- d. Membangun komunikasi yang intensif dan kolaborasi yang erat dengan orangtua serta masyarakat melalui berbagai kegiatan dan forum pertemuan.
- e. Dengan strategi-strategi tersebut, pihak madrasah berupaya untuk terus mengelola tantangan-tantangan yang ada dan mempertahankan keberhasilan penerapan manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan.

Salah satu tantangan yang cukup penting adalah dalam hal pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mendukung proses pembelajaran dan manajemen madrasah. Meskipun MIN 1 Medan telah memanfaatkan TIK dalam berbagai aspek kegiatan, namun perkembangan teknologi yang begitu pesat menuntut madrasah untuk terus berinovasi dan beradaptasi.

Untuk mengelola tantangan ini, pihak madrasah telah melakukan beberapa langkah strategis, antara lain:

- a. Menyusun rencana pengembangan infrastruktur TIK secara berkala dengan mempertimbangkan kebutuhan dan perkembangan teknologi terkini.
- b. Melaksanakan program pelatihan dan pengembangan kapasitas guru serta staf administrasi dalam pemanfaatan TIK untuk pembelajaran dan manajemen madrasah.
- c. Mengembangkan sistem informasi manajemen madrasah yang terintegrasi, mencakup aspek akademik, keuangan, kepegawaian, dan layanan administrasi lainnya.
- d. Menjalin kerja sama dengan pihak-pihak terkait, seperti Kementerian Agama, lembaga pendidikan, dan sektor swasta untuk mendapatkan dukungan teknologi yang memadai.

Tantangan lain yang juga perlu diperhatikan adalah dalam hal penjaminan mutu pendidikan. Manajemen berbasis madrasah menuntut adanya sistem penjaminan mutu yang komprehensif dan berkelanjutan.

Untuk itu, MIN 1 Medan telah menerapkan sistem penjaminan mutu internal yang melibatkan seluruh warga madrasah. Beberapa langkah strategis yang dilakukan dalam pengelolaan tantangan penjaminan mutu, antara lain:

- a. Menyusun dan menerapkan standar mutu layanan pendidikan yang mengacu pada Standar Nasional Pendidikan.
- b. Melaksanakan evaluasi diri madrasah secara berkala untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi.

- c. Mengembangkan rencana perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan berdasarkan hasil evaluasi diri.
- d. Melibatkan pihak eksternal, seperti pengawas dan Kementerian Agama, dalam proses penjaminan mutu pendidikan.

Selain itu, MIN 1 Medan juga terus berupaya untuk mengelola tantangan dalam hal peningkatan akses dan keadilan pendidikan. Madrasah berupaya untuk memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh peserta didik, termasuk mereka yang berasal dari latar belakang ekonomi dan sosial yang beragam.

Upaya yang dilakukan antara lain melalui pemberian beasiswa, program pendampingan belajar, dan pengembangan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan peserta didik.

Dengan strategi-strategi yang komprehensif, MIN 1 Medan terus berupaya mengelola berbagai tantangan yang muncul dan mempertahankan keberhasilan penerapan manajemen berbasis madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkeadilan.

Selain tantangan-tantangan yang telah dibahas sebelumnya, MIN 1 Medan juga menghadapi tantangan dalam hal pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru dan tenaga kependidikan. Penerapan manajemen berbasis madrasah menuntut adanya kompetensi yang memadai dari seluruh warga madrasah. Untuk mengelola tantangan ini, MIN 1 Medan telah melakukan berbagai upaya, antara lain:

- a. Menyusun program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi guru dan tenaga kependidikan.
- b. Menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi SDM madrasah.
- c. Memberikan insentif dan penghargaan bagi guru dan tenaga kependidikan yang berprestasi.
- d. Mengembangkan sistem manajemen SDM yang transparan dan berbasis kinerja.

Pada akhirnya, pengelolaan berbagai tantangan dalam penerapan manajemen berbasis madrasah memerlukan komitmen dan kerja keras dari

seluruh warga madrasah. Melalui upaya-upaya strategis yang komprehensif, MIN 1 Medan terus berupaya untuk menjadi madrasah yang unggul dan mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas bagi peserta didik.

Berdasarkan penjelasan diatas perlu diketahui bahwa terdapat beberapa hal penting yang perlu dilakukan untuk mengatasi terjadinya proses implementasi manajemen berbasis madrasah agar tetap berjalan optimal dan hal tersebut harus sesuai dengan tujuan dan prinsip manajemen berbasis madrasah sebagai berikut.

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 madrasahnyanya. *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.

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

a) Prinsip Ekuifinalitas (*Principal 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 (*Principal 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 dielakkandari 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 MBM 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 efisiensi.

c) Prinsip Sistem Pengelolaan Mandiri (*Principal 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.

Demikian pembahasan mengenai upaya MIN 1 Medan dalam mengelola tantangan-tantangan dalam penerapan manajemen berbasis madrasah. Semoga informasi ini bermanfaat bagi Anda. Jika ada pertanyaan lebih lanjut, jangan ragu untuk menanyakannya.