

**USAHA KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN
PROFESI GURU DI MTs. MUHAMMADIYAH 1
BANJARMASIN**

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari
Tugas-tugas dan Syarat-syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana
Pendidikan Islam

Oleh:
FAHRIANI
NIM.0401266566

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS TARBIYAH
JURUSAN KI-AMPI
BANJARMASIN
2009**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fahriani

NIM : 0401266566

Jurusan/prodi : Kependidikan Islam/MPI

Fakultas : Tarbiyah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambialihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian besar, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Banjarmasin

Yang Membuat Pernyataan

Fahriani

TANDA PERSETUJUAN

Skripsi ini berjudul : **USAHA KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN PROFESI GURU DI MTs. MUHAMMADIYAH 1 BANJARMASIN**

Oleh Saudara : Fahriani

NIM : 0401266566

Jurusan/Prodi : Kependidikan Islam/MPI

Fakultas : Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin

Program : S-1 (Strata Satu)

Tahun Akademik : 2008/2009

Setelah diteliti dan diadakan perbaikan seperlunya saya dapat menyetujuinya untuk diajukan dan dipertahankan di depan Sidang Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin untuk memenuhi sebagian dari tugas-tugas dan syarat-syarat guna mencapai gelas Sarjana Pendidikan Islam.

Banjarmasin, 29 Juli 2009

Pembimbing I,

Pembimbing II.

Prof. DR. H. Syaifuddin Sabda, M.Ag
NIP. 19580621 198603 1 001

Drs. H. A. Sarkati, M.Ag
NIP. 19580701 198703 1 001

Mengetahu,
Ketua Jurusan Kependidikan Islam
Fakultas Tarbiyah
IAIN Antasari Banjarmasin

Drs. H. Hilmi Mizani, M.Ag
NIP. 19610815 199002 1 001

TANDA PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasahkan dalam sidang Tim Penguji Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin, pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 1 September 2009

Dan dinyatakan diterima dengan predikat : 78,1 (B)

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH
IAIN ANTASARI BANJARMASIN,

Prof. DR. H. SYAIFUDDIN SABDA, M.Ag
NIP. 19580621 198603 1 001

TIM PENGUJI

NAMA	TANDA TANGAN
Prof.Dr.H. Mahyuddin Barni, M.Ag Ketua	
Drs.H. Mubin,M.Ag Anggota	
Drs. H. Hilmi Mizani, M. Ag Anggota	
Drs. H. A. Sarkati, M. Ag Anggota	

**USAHA KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN
PROFESI GURU DI MTs. MUHAMMADIYAH 1
BANJARMASIN**

ABSTRAK

Penelitian ini mengangkat masalah tentang usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin yang meliputi aspek kualifikasi akademik, kompetensi (pedagogik, pribadi, sosial, dan professional), dan sertifikasi pendidikan serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Masalah ini penulis angkat karena keaktifan kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya sangat mempengaruhi dan menentukan dalam usahanya untuk meningkatkan profesi para guru dimadrasah ini.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui usaha kepala madrasah dalam mengembangkan profesi para gurunya dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.

Subjek dalam penelitian ini adalah kepala madrasah MTs. Muhammadiyah 1 dan seluruh guru yang berjumlah 16 orang, sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin terhadap aspek kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, angket, observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya untuk mengelola data dilakukan reduksi data, display data, tabulating, interpretasi data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kemudian data tersebut disajikan dan di analisis dengan menggunakan deskriptif kualitatif serta disimpulkan dengan metode induktif, yakni menarik kesimpulan dari yang bersifat khusus kepada yang bersifat umum.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin yang meliputi aspek kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan terlaksana cukup optimal. Dalam hal ini faktor yang mempengaruhi usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru tersebut adalah latar belakang pendidikan kepala madrasah, sarana dan prasarana, dana, tenaga ahli pendidikan, dan lingkungan masyarakat.

MOTTO

*"JADILAH DIRI KITA SENDIRI KARENA DIRI KITA
MERUPAKAN SEBUAH CERMINAN HIDUP"*

KATA PERSEMBAHAN

*Karya ini kupersembahkan untuk Kedua orang tua ku ayah dan ibuku
tercinta yang telah mencurahkan segenap kemampuannya dan kasih
sayangnya sehingga aku bisa menjadi seperti sekarang.*

*Serta buat sahabat-sahabat ku seperjuangan yang selalu memberikan
nasehat dan masukan serta motivasi*

“Terimakasih untuk kalian semua tanpa kalian aku bukan apa-apa”

RIWAYAT HIDUP PENULIS

1. Nama Lengkap : Fahriani
2. Tempat,Tanggal Lahir : Surabaya, 22 November 1985
3. Agama : Islam
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Status Perkawinan : Belum kawin
6. Alamat : Jl. HKSAN Komp. AMD Permai Blok A18, No.361, RT.41 Alalak Utara Banjarmasin
7. Pendidikan :
 - a. SD Yamastho Surabaya 1997
 - b. SLTP Islam Jiwa Nala Surabaya 2000
 - c. SMU Dr. Soetomo Surabaya 2003
 - d. Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin Jurusan Kependidikan Islam Administrasi Manajemen Program S.1 Angkatan 2004.
8. Orang Tua
 - Ayah*
 - a. Nama : H.M. Fauzie Akhmad
 - b. Pekerjaan : Pedagang
 - c. Alamat : Jl. HKSAN Komp. AMD Permai Blok A18, No.361, RT.41 Alalak Utara Banjarmasin
 - Ibu*
 - a. Nama : Hj. Faridah
 - b. Pekerjaan : Pedagang
 - c. Alamat : Jl. HKSAN Komp. AMD Permai Blok A18, No.361, RT.41 Alalak Utara Banjarmasin

Banjarmasin, Ramadhan 1430 H
September 2009

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
 الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
 وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat rahmat, taufiq, hidayah dan bimbingan-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Shalawat dan salam semoga tercurah kepada junjungan kita, penghulu umat, Nabi Muhammad SAW yang menunjukkan kepada kita jalan keselamatan di dunia dan di akhirat yang syafa'at-Nya kita harapkan, serta shalawat dan salam atas keluarga, sahabat serta pengikut beliau hingga akhir zaman.

Setelah melewati berbagai hambatan dan rintangan, akhirnya penulisan skripsi dengan judul: “Usaha Kepala Madrasah dalam Pengembangan Profesi Guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin”, ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari dengan sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, baik dalam bentuk dukungan, bimbingan dan arahan serta motivasi sehingga tugas yang terasa berat ini dapat diselesaikan. Sehubungan dengan segala kerendahan hati, penulis ucapkan dan sampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dimaksud, khususnya penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syaifuddin Sabda, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin yang telah berkenan menerima dan menyetujui judul skripsi ini dan selaku pembimbing yang senantiasa memberikan arahan dalam penulisan skripsi yang sesuai dengan kepentingan pengembangan Jurusan Kependidikan Islam Manajemen Pendidikan Islam (KI-MPI) di Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin.
2. Bapak Drs. H. A. Sarkati, M.Ag, selaku asisten pembimbing yang dengan senang hati meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan serta mengoreksi penulisan skripsi ini.
3. Para dosen dan asisten dosen serta karyawan dan karyawan Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin yang telah banyak memberikan ilmu dan layanan yang baik selama penulis mengikuti perkuliahan.
4. Kepala Perpustakaan IAIN Antasari Banjarmasin, Kepala Perpustakaan Tarbiyah, Kepala Perpustakaan Nasional Kalimantan Selatan, serta seluruh karyawan dan karyawan yang telah memberikan layanan yang baik terhadap penulis dalam mendapatkan sumber-sumber literature yang diperlukan.
5. Kepala MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin dan dewan guru serta karyawan dan karyawan yang telah memberikan izin dan layanan yang baik terhadap penulis dalam mendapatkan data-data yang diperlukan.
6. Kedua orang tua yang telah mengasuh dan mendidik serta memberikan kesempatan dan kelonggaran dalam penulisan skripsi ini. Juga guru-guru yang telah mencurahkan ilmu dalam mengisi kekosongan dan kefakiran ilmu penulis.

7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu di sini yang turut membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT. melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada mereka semua dan mencatat bagi mereka kebaikan pahala berlipat ganda. Akhirnya dengan mengharapkan ridha dan karunia Allah SWT. semoga skripsi ini bermanfaat dan tercatat sebagai amal ibadah di sisi-Nya.

Banjarmasin. Ramadhan 1430 H
September 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	ii
TANDA PERSETUJUAN.....	iii
TANDA PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Masalah.....	8
C. Definisi Operasional.....	8
D. Lingkup Pembahasan.....	10
E. Alasan Memilih Judul.....	10
F. Tujuan Penelitian.....	11
G. Signifikansi Penelitian.....	11
H. Sistematika Penulisan.....	12

BAB II	: TINJAUAN TEORITIS	
	A. Pengertian dan Tujuan Pengembangan Profesi.....	13
	B. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah.....	16
	C. Usaha-usaha Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Pengembangan Profesi Guru.....	21
	D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Usaha Kepala Madrasah dalam Pengembangan Profesi Guru.....	53
BAB III	: METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Jenis dan Pendekatan.....	57
	B. Desain Penelitian.....	57
	C. Subjek dan Objek penelitian.....	58
	D. Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	58
	E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	63
	F. Prosedur Penelitian.....	65
BAB IV	: LAPORAN HASIL PENELITIAN	
	A. Latar Belakang Lokasi Penelitian.....	67
	B. Penyajian Data.....	72
	C. Analisis Data.....	97
BAB V	: PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	112
	B. Saran-Saran.....	113

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian serta kemampuan di dalam dan di luar sekolah, oleh karena itu pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara orang tua, masyarakat dan sekolah.

Pendidikan juga merupakan investasi utama dalam upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasarkan Undang-undang Dasar 1945, yang memungkinkan warganya mengembangkan diri sebagai manusia seutuhnya. Hal ini selaras dengan fungsi pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 yang berbunyi:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak Serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Dari tujuan diatas, tergambar bahwa iman merupakan pondasi bagi terbentuknya akhlak mulia, iman yang benar akan terus menerus memancarkan perbuatan yang baik sehingga mendorong diri untuk terus menerus menimba ilmu

¹ Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjasarannya*, (Citra Umbara, Bandung, 2003), h.7

pengetahuan dan teknologi. Ilmu mendorong diri mengekspresikannya dalam bentuk pekerjaan yang kreatif dan inovatif yang dibutuhkan masyarakat modern di era persaingan global.

Untuk mencapai tujuan pendidikan diatas, diperlukan kerjasama antara personil sekolah (guru, murid, kepala sekolah, staf TU) dan orang diluar sekolah yang ada kaitannya dengan sekolah seperti orang tua dan pejabat Departemen Pendidikan Agama yang mengelola pendidikan islam. Kerjasama dalam penyelenggaraan pendidikan itu harus dibina sehingga semua yang terlibat dalam pendidikan sekolah memberikan sumbangannya secara maksimal dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan.

Kepala sekolah memegang peranan yang amat penting dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena kepala sekolah membutuhkan sekelompok orang lain dengan istilah bawahan yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian serta sumbangsuhnya kepada sekolah. Kepala sekolah juga memerlukan dana, sarana dan prasarna dalam upaya pencapaian tujuan. Disinilah diperlukan adanya peran kepala sekolah dalam usahanya.

Laju perkembangan lembaga pendidikan dalam rangka pembangunan bangsa ditentukan oleh kemampuan investasi mutu produk pendidikan, efesiensi, efektivitas, manajemen, mutu pelayanan, profesionalisme tenaga pendidikan dan peran kepemimpinan dari kepala sekolah, oleh karena itu berfokus sentral pada masalah sumber daya manusia yang dibentuk melalui jasa pendidikan.

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif dalam kehidupan organisasional.²

Tipe-tipe seorang pemimpin sebagai supervisor dapat dilihat sebagai berikut:

1. Otokratis adalah supervisor penentu segalanya.
2. Demokratis adalah mementingkan musyawarah mufakat dan bekerja sama/gotong royong secara kekeluargaan.
3. Manipulasi demokratis adalah mengarahkan orang yang disupervisi untuk melaksanakan apa yang dikehendaki supervisor dengan cara musyawarah.
4. Laissez-faire adalah memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada orang yang di supervise untuk melakukan apa yang dianggap baik.

Adapun syarat-syarat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

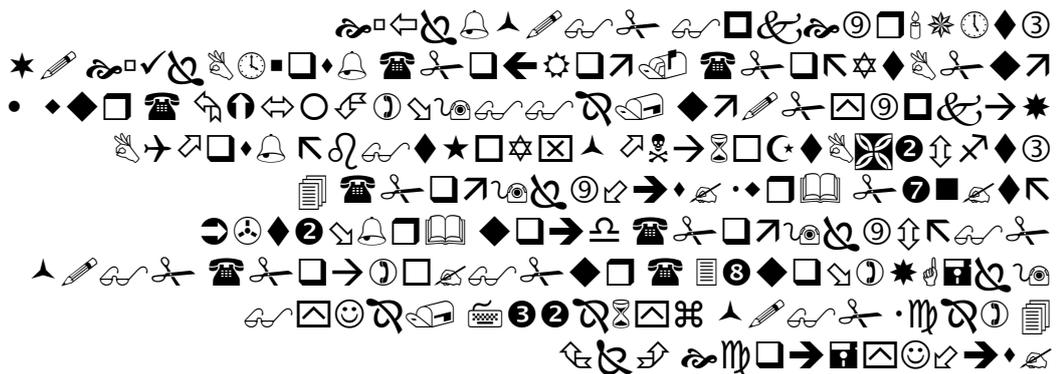
1. Keterampilan dalam kepemimpinan (*leadership*)
2. Keterampilan dalam proses kelompok
3. Keterampilan dalam hubungan insani (*human relation*)
4. Keterampilan dalam administrasi personal
5. Keterampilan dalam evaluasi

Dalam upaya menjalankan kepemimpinannya, seyogyanya kepala sekolah tidak hanya mampu berperan selaku atasan yang keinginannya dan kemauannya

² Y.W. Sunidhia dan Nanik Widiyati, *Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h.5

harus diikuti oleh bawahan, tetapi mampu menumbuhkan akseptabilitas dikalangan bawahan dikarenakan kepemimpinan yang diterapkan sangat mendorong jiwa dan semangat kerjasama dalam iklim yang demokratis diseluruh tubuh organisasi sekolah.

Ibarat bagi sebuah badan, pemimpin adalah otak yang mengatur semua gerakan anggotanya. Karena itu pemimpin harus cerdas, sebab sering kali para pemimpin yang korup menggunakan kecerdasannya untuk menipu rakyat karena itu ia harus jujur dan adil itulah rahasia firman Allah SWT pada surah Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:



Ayat ini menunjukkan bahwa keadilan adalah jalan ketaqwaan. Sebab tidak mungkin seorang pemimpin yang dzalim bertaqwa. Bila jiwa taqwa hilang dari diri seorang pemimpin, ia pasti akan berani kepada Allah SWT. bila seorang pemimpin berani kepada Allah SWT, maka kepada manusia akan lebih berani. Karena itu bekal utama seorang pemimpin harus benar-benar menegakkan taqwa pada dirinya.

Karena itu pesan utama dalam al-qur'an adalah membangun pribadi taqwa sebab dengan taqwa seorang pemimpin akan bersungguh-sungguh ikut tuntunan Allah SWT. Bila ia bersungguh-sungguh ikut tuntunan Allah SWT maka segala langkahnya akan diberkahi dan otomatis apa yang dipimpinya pun akan berkah.

Jabatan kepala sekolah adalah jabatan tertinggi dalam profesi guru, karena sangat menentukan keberhasilan sekolah secara keseluruhan, untuk itu jabatan ini mempersyaratkan pengalaman dan prestasi mengajar yang baik serta kompetensi professional.

Pengembangan profesi guru sangat menentukan dalam proses pendidikan. Setiap guru harus dapat memahami fungsi, peran, serta tanggung jawabnya karena ini sangat besar pengaruhnya terhadap cara bertindak dalam menunaikan pekerjaannya baik di sekolah maupun di masyarakat. Pengetahuan dan pemahaman akan keprofesionalan guru akan mendasari setiap kegiatannya.

Dalam usaha peningkatan pengembangan profesi guru dapat ditempuh melalui dua jalur, yaitu jalur mandiri dan jalur resmi, yaitu jalur mandiri dan jalur resmi yang terkoordinasi. Jalur mandiri adalah berbentuk keaktifan seorang guru dalam kegiatan ilmiah yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keprofesionalan guru. Sedangkan yang dimaksud dengan jalur resmi dan terkoordinasi adalah segala kegiatan yang sengaja di programkan untuk meningkatkan kemampuan profesi guru seperti berbentuk pelatihan-pelatihan atau penataran.

Dalam UUD No. 19 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menegaskan bahwa: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi

pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pengembangan tentang profesi guru dilakukan melalui berbagai usaha. Hal ini berlandaskan pada fungsi kepala madrasah sebagai administrator, konselor, dan supervisor. Kepala madrasah sebagai supervisor dalam rangka pembinaan dan pengembangan guru merupakan tugas utama dalam rangka peningkatan kemampuan dan kecakapan mengajar. Bantuan dan pembinaan yang diberikan hendaknya dilakukan secara terpadu dan berencana, yang semuanya bertujuan untuk mewujudkan dan menghasilkan guru yang berkualitas, lebih mampu dan terampil dalam melaksanakan tugasnya selaku pendidik dan pengajar.

Kepala madrasah memiliki tanggung jawab dalam menciptakan situasi dan kondisi di sekolah yang mendorong proses belajar mengajar secara optimal. Ini berarti bahwa kepala madrasah sebagai supervisor berusaha memajukan secara continue, menyediakan fasilitas untuk kegiatan sekolah, mengadakan koordinasi dan menilai pekerjaan guru dalam usaha meningkatkan mutu pengajaran.

Uraian tersebut di atas sejalan dengan apa yang di kemukakan oleh Amentembun N.A dalam bukunya *Supervisi Pendidikan* sebagai berikut.

“Supervisi pendidikan adalah pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan. Situasi pendidikan termasuk pembinaan yang di maksud berupa bimbingan atau tuntutan kearah perbaikan situasi pendidikan (termasuk pengajaran) pada umumnya, dan peningkatan mutu pengajaran pada khususnya”.³

³ Amantembun N.A, *Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Suri, 1981), h. 3

Untuk membantu guru dalam meningkatkan mutu dan kualitas mengajar, kepala madrasah dapat mengusahakan berbagai cara atau program. diantaranya melalui kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi pendidikan, karena program-program ini dapat menyentuh secara langsung kepada para guru dalam rangka perbaikan dan peningkatan pengembangan profesi guru.

MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin yang terletak di jalan S. Parman merupakan sebuah kompleks perguruan muhammadiyah. Di mana dalam kompleks tersebut terdapat beberapa sekolah yang bernaung di dalamnya, sebut saja selain MTs. Muhammadiyah 1 disana juga terdapat SD Muhammadiyah 1, SMP Muhammadiyah 1, SMA Muhammadiyah 1, SMK Muhammadiyah 1, dan MA Muhammadiyah 1.

Dari hasil pengamatanyang dilakukan penulis di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin terlihat bahwa masih banyak yang belum di usahakan dengan baik oleh kepala madrasah dalam meningkatkan pengembangan profesi guru. Itu dapat dilihat dari sedikitnya atau minimnya keikutsertaan guru-guru dalam mengikuti penataran dan pelatihan yang diadakan oleh pihak-pihak di luar sekolah. Faktor-faktor lain yang diduga juga ikut mempengaruhi jalanya pengembangan profesi guru adalah faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern yaitu pengetahuan kepala madrasah sedangkan faktor ekstern yaitu sarana dan prasarana, dana, tenaga ahli pendidikan, dan lingkungan sekolah.

Sehubungan dengan masalah dan fenomena diatas maka guru dalam hal ini sangatlah penting untuk dibina dan dikembangkan dan dalam hal ini pula kepala madrasah mempunyai peran yang sangat besar dalam usahanya untuk

mengembangkan profesi guru-guru tersebut. Untuk mengkaji kebenaran tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian secara lebih mendalam, yang hasilnya akan dituangkan dalam sebuah karangan ilmiah (skripsi) yang berjudul: USAHA KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN PROFESI GURU DI MTS. MUHAMMADIYAH I BANJARMASIN.

B. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang seperti yang diuraikan diatas tentang perlunya mengetahui usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru. Maka pokok permasalahannyadapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana usaha yang di lakukan kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru, yang meliputi aspek kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidikan di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin ?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin ?

C. Definisi Operasional dan Lingkup Pembahasan

1. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman tentang pengertian judul di atas, maka penulis perlu memberikan penjelasan tentang pengertian yang terkandung dalam judul penelitian tersebut. Penulis akan menguraikan pengertian tentang usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru, dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Usaha adalah kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran/badan untuk mencapai suatu maksud/pekerjaan (perbuatan/prakarsa, ikhtiar, daya upaya) untuk mencapai sesuatu.

Maksudnya adalah suatu daya upaya/kegiatan yng dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan.⁴

- b. Kepala madrasah secara sederhana dapat didefinisikan sebagai “ seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran”.⁵
- c. Pengembangan (mengembangkan) itu sendiri adalah kegiatan untuk menambah pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian yang utuh.
- d. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, istilah profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan dan sebagainya) tertentu.
- e. Guru adalah tenaga pendidik yang memberikan arahan dan bimbingan kepada peserta didik.

Jadi dapat disimpulkan maksud dari pengertian usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru adalah suatu daya upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam membantu guru-guru untuk meningkatkan atau

⁴ Hartono, *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 171

⁵ *Ibid*, h.83

mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki para guru agar menjadi guru yang profesional.

D. Lingkup Pembahasan

Agar permasalahan tidak melebar, maka penulis membatasi permasalahan yang ingin diteliti yaitu pada aspek bagaimana usaha kepala madrasah dalam mengembangkan profesi guru khususnya dalam aspek kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidikan. Serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru.

E. Alasan Memilih Judul

1. Karena jabatan kepala madrasah merupakan tugas yang tidak mudah, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti usaha yang dilakukan kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru khususnya di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin.
2. Pada dasarnya kepala madrasah selalu berperan penuh dalam mengembangkan profesi para guru agar menjadi pendidik yang profesional, disini penulis ingin mengetahui sejauh mana usaha kepala madrasah dalam mengatur antara pengembangan profesi guru dengan tugasnya sebagai kepala madrasah agar kedua-duanya dapat berjalan secara maksimal.
3. Karena dengan usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah, tentunya akan memberikan kemudahan bagi para guru-guru untuk mengembangkan

dirinya, sehingga keberhasilan dalam meningkatkan mutu sekolah akan mudah dicapai.

F. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal yang telah dikemukakan dalam rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru yang meliputi aspek kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidikan serta untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru yang terjadi di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin.

G. Signifikansi Penelitian

1. Dapat diperoleh gambaran mengenai bagaimana usaha kepala madrasah dalam mengembangkan profesi guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin
2. Untuk menambah pengetahuan bagi penulis tentang bagaimana menjadi seorang kepala madrasah yang baik dan professional dengan tugasnya dalam mengembangkan profesi para guru-guru.
3. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi kepala madrasah dalam melakukan usahanya, guna untuk meningkatkan kualitas para guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin.

4. Sebagai bahan evaluasi bagi kepala madrasah, sehingga setiap usaha yang dilakukan kepala madrasah dapat berjalan lebih baik dan maksimal untuk mencapai tujuannya.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran secara rinci, maka penyusunan penulisan ini terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi operasional dan lingkup pembahasan, alasan memilih judul, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II tinjauan pustaka tentang usaha kepala madrasah dalam mengembangkan profesi guru; yang terdiri dari pengertian dan tujuan pengembangan profesi guru, tugas dan tanggung jawab guru, usaha-usaha kepala madrasah dalam meningkatkan pengembangan profesi guru, factor-faktor yang mempegaruhi pengembangan profesi guru.

Bab III metode penelitian yang terdiri dari jenis pendekatan, desain penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, dan prosedur penelitian.

Bab IV laporan hasil penelitian yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, dan analisis data.

Bab V penutup meliputi kesimpulan dari hasil penelitian serta beberapa saran yang diharapkan berguna bagi pihak kepala madrasah dalam menjalankan usahanya pada MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Pengertian Pengembangan Profesi Guru dan Tujuan Pengembangan Profesi Guru

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (1999), mengartikan bahwa pengembangan adalah kegiatan untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian yang utuh.

Pengembangan adalah suatu proses dalam pertumbuhan yang menunjukkan adanya pengaruh dari luar yang menyebabkan adanya tempo, kualitas dalam pertumbuhan.

Pengembangan juga meliputi upaya perbaikan, perluasan, pendalaman, dan penyesuaian pendidikan melalui peningkatan mutu baik penyelenggaraan kegiatan pendidikan maupun peralatannya.⁶

⁶ Saliman dan Sudarsono, *Kamus Pendidikan Pengajaran dan Umum*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 1994), h.179

Pengembangan menggambarkan perubahan kualitas dan abilitas dalam diri seseorang, yakni adanya perubahan dalam struktur, kapasitas, fungsi dan efisiensi.

Kegiatan pengembangan dilaksanakan dengan tidak mengurangi kelangsungan penyelenggaraan pendidikan pada sekolah yang bersangkutan. Walaupun dalam berbagai hal penyelenggaraan sekolah diatur dan ditentukan oleh pemerintah, tetapi secara tegas disebutkan dalam pasal-pasal peraturan pemerintah. Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Dengan demikian kepala madrasah berkewajiban untuk selalu membina, dalam arti berusaha untuk meningkatkan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan kearah lebih baik. Kepala madrasah berkaitan erat dengan keberhasilan suatu sekolah, yaitu membina program pengajaran, sumber daya manusia, sumber daya material dan pembinaan hubungan kerjasama antara sekolah dengan masyarakat.⁷

Menurut Saliman profesi adalah pekerjaan yang khusus yang dimiliki oleh setiap manusia.⁸

Menurut Mukhtar Lutfi, ada 8 kriteria yang harus dipenuhi oleh suatu pekerjaan agar dapat disebut profesi, yaitu :

1. Panggilan hidup yang penuh waktu
Profesi adalah pekerjaan yang menjadi panggilan hidup seseorang yang dilakukan sepenuhnya serta berlangsung untuk jangka waktu yang lama, bahkan seumur hidup.

⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan permasalahannya*, (Jakarta:PT. RajaGrafindoPersada, 2002), h.205-206.

⁸ *Ibid*, h. 189

2. Pengetahuan dan kecakapan/keahlian
Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan atas dasar pengetahuan dan kecakapan/keahlian yang khusus dipelajari.
3. Kebakuan yang universal
Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan menurut teori, prinsip, prosedur dan anggapan dasar yang sudah baku secara umum (universal) sehingga dapat dijadikan pegangan/pedoman dalam pemberian pelayanan terhadap mereka yang membutuhkan.
4. Pengabdian
Profesi adalah pekerjaan terutama sebagai pengabdian pada masyarakat bukan untuk mencari keuntungan secara material/financial bagi diri sendiri.
5. Otonom
Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan secara otonomi atas dasar prinsip-prinsip/norma-norma ketetapannya hanya dapat diuji/dinilai oleh rekan-rekannya seprofesi.
6. Kode etik
Profesi adalah pekerjaan yang mempunyai kode etik yaitu norma-norma tertentu sebagai pegangan/pedoman yang diakui serta dihargai oleh masyarakat.
7. Klien
Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan untuk melayani mereka yang membutuhkan pelayanan (klien) yang pasti jelas subjeknya.⁹

Sedangkan menurut Ornstein dan lavine (1984) menyatakan bahwa profesi itu adalah jabatan yang sesuai dengan pengertian profesi dibawah ini :

1. Melayani masyarakat, merupakan karier yang akan dilaksanakan sepanjang hayat (tidak berganti-ganti pekerjaan).
2. Memerlukan bidang ilmu dan keterampilan tertentu diluar jangkauan khalayak ramai (tidak setiap orang dapat melakukannya).
3. Menggunakan hasil penelitian dan aplikasi dari teori ke praktek (teori baru dikembangkan dari hasil penelitian).
4. Memerlukan pelatihan khusus dengan waktu yang panjang.
5. Terkendali berdasarkan lisensi buku atau mempunyai persyaratan masuk (untuk menduduki jabatan tersebut memerlukan ijin tertentu atau ada persyaratan khusus yang ditentukan untuk dapat mendudukinya).
6. Otonomi dalam membuat keputusan tentang ruang lingkup kerja tertentu (tidak diatur oleh orang lain).

⁹ Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), h. 14-15

7. Menerima tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil dan unjuk kerja yang ditampilkan yang berhubungan dengan layanan yang diberikan (langsung bertanggung jawab terhadap apa yang diputuskannya, tidak dipindahkan keatasan atau instansi yang lebih tinggi), mempunyai sekumpulan unjuk kerja yang baku.
8. Mempunyai komitmen terhadap jabatan dan klien ; dengan penekanan terhadap layanan yang akan diberikan.
9. Menggunakan administrator untuk memudahkan profesinya; relatif bebas dari supervisi dalam jabatan.
10. Mempunyai organisasi yang diatur oleh anggota profesi sendiri.
11. Mempunyai asosiasi profesi dan kelompok elit untuk mengetahui dan mengakui keberhasilan anggotanya.
12. Mempunyai kode etik untuk menjelaskan hal-hal yang meragukan atau menyangsikan yang berhubungan dengan layanan yang diberikan.
13. Mempunyai kadar kepercayaan yang tinggi dari publik dan kepercayaan diri setiap anggotanya.
15. Mempunyai status social dan ekonomi yang tinggi (jika dibanding dengan jabatan lainnya).¹⁰

Pengembangan profesi adalah kegiatan yang dilakukan pengawas/kepala sekolah untuk menambah atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian yang utuh sehingga setiap tenaga pendidikan memiliki karakteristik yang sesuai dengan tugas pokoknya.

Tujuan dari pengembangan profesi ini adalah agar menghasilkan suatu yang bermanfaat bagi pencapaian tujuan pendidikan.¹¹ Sedangkan menurut Undang-undang RI No.20 Tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan bertujuan untukmencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantapdan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakat.

¹⁰ *Ibid*, h.15-16

¹¹ Amiruddin Siahhan, dkk., *Manajemen Pengawasan Pendidikan*, (Ciputat: Quantum Teaching, 2006), h.87

B. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

Tugas kepala madrasah/sekolah baik sebagai pemimpin maupun sebagai supervisor adalah membantu para guru disekolah untuk mengembangkan profesinya. Kata guru ini mencakup para guru, guru senior atau koordinator bidang studi yang dipandang sebagai supervisor, dan guru yang menjabat ketua laboratorium yang juga dipandang sebagai supervisor. Pengembangan profesi oleh guru-guru itu yang dibantu oleh kepala madrasah merupakan suatu keharusan.

Kewajiban ini perlu disadari oleh guru-guru dan kepala madrasah. Bahwa jabatan profesi tidak sama dengan jabatan non-profesi. Pegawai biasa bisa saja hanya bermodal pada ilmu yang ia peroleh pada waktu masa belajar untuk mengerjakan tugas-tugasnya setiap bekerja. Sehingga ia tidak perlu belajar lagi pada waktu menjadi pegawai. Tetapi guru sebagai seorang professional tidak dapat bekerja seperti itu. Sebab kalau guru bertindak seperti itu, ia akan mengajarkan ilmu dan pengetahuan yang sudah usang, yaitu tentang apa yang ia terima diwaktu kuliah dahulu. Dal hal ini tidak boleh terjadi kalau ingin generasi muda tidak ketinggalan zaman. Materi pelajaran dan cara mengajar harus selalu diperbaharui sesuai dengan kemajuan zaman dan bila mungkin mengantisipasi atau mendahului zaman yang ada untuk mempersiapkan lulusan Pendidikan Dasar agar cocok dengan zaman kelak.

Untuk memenuhi kewajiban tersebut diatas, kepala madrasah/sekolah tidak dibenarkan bekerja hanya untuk kejayaan sekolah pada masa kini saja, atau lebih ekstrim pada waktu ia yang memimpin sekolah itu. Kepala madrasah/sekolah tidak boleh bekerja hanya untuk membuat nama dirinya baik,

dengan cara membina guru-guru agar bekerja rajin dan tepat waktu. Tetapi ia melarang guru-gurunya melanjutkan studi, bekerja sambil studi, atau bahkan mengikuti pertemuan ilmiah pun dihalangi, sebab ia takut pelajaran sekolah menjadi kaca.

Bila kepala madrasah melakukan hal tersebut diatas, berarti ia tidak memikirkan masa depan guru, sekolah, maupun generasi muda pada umumnya. Jelas pemikiran seperti ini adalah keliru. Oleh sebab itu kepala madrasah perlu mengatur sekolah sedemikian rupa sehingga memberi kesempatan kepada setiap guru mengembangkan profesinya. Kepala madrasah/sekolah perlu mengumpulkan informasinya dan cara agar guru-guru secara bergiliran bisa meneruskan studinya, atau paling sedikit studi sambil bekerja. Dan bisa secara bergantian mengikuti penataran dan atau pertemuan-pertemuan ilmiah lainnya.¹²

Adapun tugas kepala madrasah/sekolah dalam pembinaan dan peningkatan kualitas profesi mengajar guru, sebagai berikut :

1. Membentuk tenaga pendidik agar berkualitas tinggi
Mengenai guru telah ditegaskan pula bahwa pendidikan dan pembinaan guru serta tenaga pendidikan lainnya perlu ditingkatkan. Sistem pendidikan diselenggarakan secara terpadu untuk menghasilkan guru yang mandiri. Termasuk didalamnya usaha pengembangan karier dan kesejahteraannya, serta memberi penghargaan bagi guru tenaga kependidikan yang berprestasi.
2. Membantu-guru-guru melihat dengan jelas kaitan antara tujuan-tujuan pendidikan.
3. Membantu guru-guru agar lebih mampu membimbing pengalaman belajar (*learning experience*) dan keaktifan belajar (*learning activities*) murid-murid.
4. Membantu guru-guru menggunakan berbagai sumber dan media belajar.

¹² *Ibid*, 60-61

5. Membantu guru-guru menerapkan metode dan teknik mengajar yang lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Membantu guru-guru dalam menganalisa kesulitan-kesulitan belajar dan kebutuhan belajar murid-murid.
7. Membantu guru-guru dalam menilai proses belajar mengajar murid (membantu guru dalam menyusun test yang tepat).¹³

Mungkin saja seorang guru yang sedang berusaha meningkatkan dirinya sebagai guru memerlukan bantuan dan pelayanan bukan dari usaha. Untuk hal itu kepala atau staf tata usaha itu mungkin kurang mampu untuk memberikan bantuan kepada guru yang memerlukan itu. Dan karena itu pula kepala madrasah perlu membantu kepala atau staf tata usaha dengan berbagai informasi dan mungkin juga perlengkapan, agar kepala atau staf tata usaha itu dapat memberikan pelayanan kepada guru yang membutuhkannya, dalam rangka usahanya meningkatkan kemampuannya.

Dalam pasal-pasal Peraturan Pemerintah, ditegaskan bahwa kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, sehingga dengan demikian kepala madrasah mempunyai kewajiban untuk selalu mengadakan pembinaan dalam arti berusaha agar pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan, dan pengembangan pendidikan dapat dilaksanakan.

Diantara penyelenggaran pendidikan yang harus selalu dibina secara terus menerus oleh kepala madrasah adalah

1. program pengajaran
2. sumber daya manusia
3. sumber daya yang bersifat fisik
4. hubungan kerja sama antara sekolah dengan masyarakat

¹³ Hendiyat Soetopo & Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1982), h.85

Pelaksanaan ketentuan sebagaimana yang diatur oleh pemerintah tersebut, secara garis besar meliputi proses seperti :

1. Pengelolaan

Suatu proses yang pada dasarnya meliputi pengadaan, pendayagunaan dan pengembangan tenaga pendidik, tanah gedung serta pemilikinya.

2. Penilaian

Penilaian pendidikan dasar diselenggarakan untuk memperoleh keterangan tentang proses belajar mengajar dan upaya pencapaian tujuan pendidikan dalam rangka pembinaan dan pengembangan serta untuk penentuan akreditasi pendidikan yang bersangkutan.

Penilaian sekolah menengah dilaksanakan secara bertahap, berkesinambungan dan bersifat terbuka.

Tujuan penilaian pada dasarnya untuk :

- memperoleh keterangan tentang kegiatan dan kemajuan belajar siswa, pelaksanaan kurikulum, guru dan tenaga kependidikan lainnya.
- dalam rangka pembinaan, pengembangan dan penentuan akreditasi sekolah menengah yang bersangkutan.

3. Bimbingan

Yaitu bantuan yang diberikan oleh para guru pembimbing dalam rangka upaya menemukan pribadi, mengenal lingkungan, dan merencanakan masa depan.

4. Pembiayaan

Meliputi

- gaji guru, tenaga kependidikan linnyadan tenaga administrasi
- biaya pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana
- penyelenggaraan pendidikan
- biaya perluasan dan pengembangan

5. Pengawasan

Pengawasan dilaksanakan dalam rangka pembinaan pengembangan, pelayanan dan peningkatan mutu, sert perlindungan sekolah yang bersangkutan. Pengawasan meliputi segi teknis pendidikan dan administrasi sekolah yang bersangkutan.

6. Pengembangan

Pengembangan meliputi upaya perbaikan, perluasan, pendalaman dan penyesuaian pendidikan melalui peningkatan mutu baik penyelenggaraan pendidikan maupun peralatannya.

Kegiatan pengembangan dilaksanakan dengan tidak mengurangi kelangsungan penyelenggaraan pendidikan pada sekolah yang bersangkutan.

Walaupun dalam berbagai hal penyelenggaraan sekolah diatur dan ditentukan oleh pemerintah, tetapi secara tegas disebutkan dalam pasal-pasal Peraturan Pemerintah, kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Dengan demikian kepala madrasah berkewajiban untuk selalu membina dalam arti berusaha untuk meningkatkan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan lebih baik. Kepala madrasah, berkaitan erat dengan keberhasilan suatu sekolah, yaitu membina program pengajaran, sumber daya manusia, kesiswaan, sumber daya material dan pembinaan hubungan kerja sama antara sekolah dengan masyarakat.¹⁴

C. Usaha-usaha Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Pengembangan Profesi Guru

Dalam rangka meningkatkan mutu, baik mutu professional maupun mutu layanan, guru harus pula meningkatkan sikap profesionalnya. Pengembangan sikap professional ini dapat dilakukan baik selagi dalam pendidikan pra-pejabat maupun setelah bertugas (dalam jabatan).

Dalam pendidikan pra-pejabat, calon guru dididik dalam berbagai pengetahuan, sikap, keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaannya nanti. Karena tugasnya yang bersifat unik, guru selalu menjadi panutan bagi siswanya, dan bahkan bagi masyarakat sekelilingnya. Oleh sebab itu, bagaimana guru

¹⁴ *Ibid*, h.203-306

bersikap terhadap pekerjaan dan jabatannya selalu menjadi perhatian siswa dan masyarakat.

Pembentukan sikap yang baik tidak mungkin muncul begitu saja, tetapi harus dibina sejak calon guru memulai pendidikannya dilembaga pendidikan guru. Berbagai usaha dan latihan, contoh-contoh dan aplikasi penerapan ilmu, keterampilan dan bahkan sikap professional dirancang dan dilaksanakan selama calon guru berada dalam pendidikan pra-jabatan. Sering juga pembentukan sikap tertentu terjadi sebagai hasil sampingan dari pengetahuan yang diperoleh calon guru. Sikap teliti dan disiplin misalnya dapat terbentuk dengan berbagai hasil sampingan dari hasil belajar matematika yang benar, karena belajar matematika selalu menuntut ketelitian dan kedisiplinan penggunaan aturan dan prosedur yang telah ditentukan. Sementara itu tentu saja pembentukan sikap dapat diberikan dengan memberikan pengetahuan, pemahaman dan penghayatan khusus yang direncanakan, sebagaimana halnya mempelajari pedoman penghayatan dan pengamalan pancasila (P4) yang diberikan kepada seluruh siswa sejak dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

Pengembangan sikap professional tidak berhenti apabila calon guru selesai mendapatkan pendidikan pra-pejabat. Banyak usaha yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan sikap profesional keguruan dalam masa pengabdian sebagai guru. Seperti telah disebut, peningkatan ini dapat dilakukan dengan cara formal melalui kegiatan mengikuti penataran, lokakarya, seminar, atau kegiatan ilmiah lainnya, ataupun secara informal melalui media massa televisi, radio, koran, dan majalah maupun publikasi lainnya. Kegiatan ini selain dapat

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sekaligus dapat juga meningkatkan sikap professional keguruan.¹⁵

Pekerjaan guru merupakan pekerjaan professional, maka tujuan pendidikan pra-pejabat guru juga sejalan dengan kerangka tujuan pendidikan professional lainnya. Tujuan pendidikan guru adalah membentuk kemampuan untuk : (a) melaksanakan tugas, yang mempunyai komponen mengenal apa yang harus dikerjakan, menguasai cara bagaimana setiap aspek dan tahap tugas tersebut harus dikerjakan, serta menghayati dengan rasional mengapa suatu bagian tugas dilaksanakan dengan satu cara dan tidak dengan cara yang lain, dan (b) mengetahui batas-batas kemampuannya sendiri, serta siap dan mampu menemukan sumber yang dapat membantu mengatasi keterbatasannya itu. Mutu unjuk kerja professional yang sempurna, harus dikembangkan secara terus menerus. Lulusan Lembaga Tenaga Kependidikan hendaknya memiliki perangkat kemampuan yang diperlukan untuk memberikan layanan professional (T. Raka Joni, dalam Semiawan, dkk.,1991).

Jabatan fungsional guru diharapkan menjadi daya pikat tersendiri terhadap guru. Daya pikat itu merefleksikan masyarakat untuk memberikan makna tersendiri baik dalam upaya membangkitkan rasa bangga diri maupun dalam usaha mencari bibit-bibit guru yang berkualitas. Oleh karena itu, Surat Keputusan Men-PAN itu telah mengarah pada langkah yang tepat menuju peningkatan daya tarik bidang keguruan.

¹⁵ *Ibid*, h.54-55

Adapun aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam usaha pengembangan profesi guru adalah melalui :

1. Kualifikasi Akademik

Yang dimaksud dengan kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh seorang guru/dosen sesuai dengan jenis dan jenjang pada satuan pendidikan formal ditempat penugasannya.¹⁶

Ditinjau secara akademik profesi pendidikan biasanya merefleksikan definisi intragenerasi pendidikan, dan persyaratan sebagai calon profesi pendidikan lebih dulu harus melalui pendidikan professional kependidikan. Pada beberapa profesi memerlukan periode waktu belajar di pendidikan tinggi misalnya 6 sampai 7 tahun setelah menyelesaikan sarjana kemudian memasuki pendidikan profesi sampai ia memenuhi persyaratan professional.¹⁷

Dalam pelaksanaan kualifikasi akademik tersebut kepala madrasah/sekolah dalam hal ini yang mempunyai kepentingan dan tanggung jawab besar untuk pengembangan profesi guru disekolah, dan harus benar-benar mengarahkan guru-guru melalui jenjang pendidikan pra-pejabat karena sebagaimana disyaratkan, bidang pekerjaan guru hanya pantas memperoleh penghargaan khusus seperti diatur oleh/melalui surat keputusan Men-PAN itu, apabila jajaran guru memberikan layanan ahli yang hanya bisa diberikan melalui pendidikan pra-jabatan. Sebaliknya

¹⁶ Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h.357

¹⁷ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 20

mereka yang tidak pernah melalui jenjang pendidikan pra-jabatan, tidak mempunyai kemampuan untuk menyelenggarakan layanan yang khas dimaksud. Dalam kata lain, ada dua langkah yang perlu diambil untuk mencapai keadaan yang dikehendaki itu.

Pertama, untuk meyakinkan pemilikan kemampuan professional awal, saringan calon peserta pendidikan pra-jabatan perlu dilakukan secara efektif, baik dari segi kemampuan potensial, aspek-aspek kepribadian yang relevan, maupun motivasi. Disamping mempersyaratkan mekanisme saringan yang efektif, bidang pekerjaan guru akan memperoleh calon yang bermutu jika saringan yang dilakukan terhadap calon yang kreatif bermutu pula. Dengan kata lain, keadaan demikian didukung oleh sistem imbalannya membuat putera puteri terbaik kita tertarik untuk memasuki bidang pekerjaan guru.

Kedua, pendidikan pra-jabatan harus benar-benar secara sistematis menyiapkan calon guru untuk menguasai kemampuan professionalnya. Ada yang berpendapat bahwa untuk menjadi guru hanya diperlukan penguasaan mantap bidang ilmu sumber bahan ajaran kemampuan keguruan untuk dapat mengelola dan menyajikan bahan itu kepada peserta didik akan tumbuh sendiri dari pengalaman. Bahkan ada yang mengisyaratkan bahwa apabila seseorang memperagakan bagaimana menggeluti bidangnya, maka sekaligus telah terpenuhinya persyaratan untuk menjadi guru karena proses belajar ilmu sama dan sebangung dengan mengerjakan ilmu. Dengan perkataan lain, menurut pendapat ini,

tidak diperlukan persiapan khusus untuk menjadi guru. Agaknya pihak ini menganut pendapat bahwa pendidikan sama dengan mengerjakan ilmu. Keterbukaan informasi juga mempersyaratkan keluasan kesempatan untuk meraih kualifikasi formal yang lebih tinggi, katakanlah S1 dan bahkan S2 dan S3. apabila 25% saja dari jajaran guru SD (belum lagi diperhitungkan guru-guru yang lain jumlahnya cukup banyak S1/ guru SMTP dan SMTA) berkesempatan untuk menduduki jenjang kepangkatan yang mempersyaratkan pendidikan S2 dan 3% berkesempatan menduduki jenjang kepangkatan yang mempersyaratkan jenjang S3, dapat dibayangkan tambahan pekerjaan yang perlu ditangani oleh lembaga pendidikan tenaga kependidikan, baik dari segi daya tampung maupun dari segi pengembangan program yang diperlukan. Sebab dengan mudah dapat dibayangkan bahwa sekali lagi demi kelancaran layanan ahli yang dibutuhkan sistem pendidikan, program-program yang baru perlu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan dari segi daya tampung mekanisme pengumpulan kredit yang tidak seluruhnya mempersyaratkan kehadiran penuh dikampus sebagaimana telah lumrah dinegara maju, harus secepatnya mulai dikembangkan.

Jelas bahwa pendidikan pra-jabatan guru diselenggarakan secara benar-benar mantap, apabila kita menginginkan jajaran guru terdiri dari tenaga-tenaga professional. Profesionalisasi jabatan guru agaknya

merupakan satu-satunya pilihan sebab masa depan Indonesia yang menjadi taruhannya.¹⁸

Latar belakang pendidikan guru SD dan MI adalah SPG, PGA dan program DII PGSD/MI atau yang sederajat. Dilihat dari segi latar belakang pendidikan dari kriteria profesi memang guru SD dan MI belum memenuhi kriteria professional.

Manusia yang berorientasi professional menurut Sergiovanni dan Starratt (1983:36) dicirikan oleh : (1) adanya persiapan formal; (2) keterampilan tidak mudah didapatkan; (3) komitmen terhadap profesi; dan (4) perhatian dalam sistem penghargaan yang menekankan pertumbuhan dan pengembangan dan tanggung jawab termasuk keamanan dan gaji. Oleh karena itu untuk memantapkan profesi guru, hendaknya dimasa depan pendidikan guru SD ini perlu ditingkatkan agar mereka meningkatkan pendidikan dari Diploma menjadi berpendidikan S1. Latar belakang pendidikan guru SLTP berkisar pada D1, DII, dan DIII, jika ada S1 masih pada jumlah yang terbatas, maka jika persyaratan professional setidaknya berpendidikan S1 dengan demikian guru SLTP belum sepenuhnya dapat dikatakan sebagai jabatan profesi. Guru SLTA pada umumnya telah berpendidikan S1, walaupun ada yang berpendidikan DIII jumlahnya masih lebih sedikit dibandingkan S1. baik guru SD, SLTP dan sekolah menengah untuk memenuhi persyaratan professional tentu harus berpendidikan sarjana (S1).

¹⁸ Syafrudin Nurdin & Basyiruddin Usman, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Pers, 2002), h. 26-30.

Dipandang dari latar belakang pendidikan pada guru SLTA dapat dikatakan telah mendekati profesi, meski kriteria lainnya masih memerlukan diskusi yang mendalam. Jabatan tenaga kependidikan dan jabatan struktural pendidikan di sejumlah kantor pendidikan memang diantara mereka telah memenuhi persyaratan pendidikan S1 bahkan ada juga yang sudah S2 dan S3. tetapi jika dipandang dari relevansi jurusan dan bidang ilmu mereka, tentu akan ditemukan hal-hal yang tidak sesuai. Ketidak sesuaian ini menunjukkan profesionalisasi kependidikan belum terpenuhi dilihat dari spesialisasi. Makanya kalangan kependidikan perlu menyusun kekuatan untuk memenuhi kriteria yang diperlukan agar mereka dapat dikategorikan sebagai profesi.¹⁹

2. Kompetensi

Kompetensi adalah kelayakan untuk menjalankan tugas, kemampuan sebagai satu faktor penting bagi guru, oleh karena itu kualitas dan produktivitas kerja guru harus mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu. Kemampuan atau kompetensi guru harus memperlihatkan perilaku yang memungkinkan mereka menjalankan tugas profesional dengan cara yang paling di ingini, tidak sekedar menjalankan kegiatan pendidikan bersifat rutinitas.

Kompetensi guru menurut Cogan (1997), harus mempunyai : (1) kemampuan untuk memandang dan mendekati masalah-masalah pendidikan dari perspektif masyarakat global; (2) kemampuan untuk

¹⁹ *Ibid*, h.206-207

bekerja sama dengan orang lain secara koperatif dan bertanggung jawab sesuai dengan peranan dan tugas dalam masyarakat; (3) kapasitas kemampuan berfikir secara kritis dan sistematis; dan (4) keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan tuntutan zaman yang selalu berubah sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.²⁰

Dibawah ini akan dijelaskan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru apabila guru tersebut ingin dikatakan sebagai guru yang professional. Diantaranya adalah melalui :

a. Kompetensi pedagogik

Yang dimaksud kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.²¹

Kompetensi pedagogik meliputi kriteria sebagai berikut :

- 1). Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik
- 2). Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik
- 3). Mengidentifikasi tugas-tugas perkembangan sosial-kultural untuk memahami peserta didik.
- 4). Mendeskripsikan berbagai strategi pembelajaran.
- 5). Memilih strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik.

²⁰ *Ibid*, h.209

²¹ PP RI No.19 Tahun 2005, *Tentang Standar Nasional Pendidikan dan Penjabarannya*, (Jakarta: Lekdis, 2005), h.87

- 6). Merancang kerangka pengalaman belajar (tatap muka dan tugas terstruktur).
- 7). Memilih dan mengorganisasikan materi/bahan ajar.
- 8). Memilih dan memanfaatkan media dan sumber pembelajaran.
- 9). Memotivasi peserta didik melakukan kegiatan pembelajaran yang interaktif.
- 10). Menjelaskan materi dengan jelas.
- 11). Memfasilitasi peserta didik untuk melakukan berbagai kegiatan belajar.
- 12). Memberi penguatan (*reinforcement*)
- 13). Memberi kesempatan kepada peserta didik untuk merefleksikan pengalaman belajarnya.
- 14). Membimbing peserta didik untuk mengembangkan potensinya.

Didalam melaksanakan proses belajar mengajar, guru dituntut untuk memiliki berbagai keterampilan yang bertalian dengan jawaban terhadap suatu pertanyaan, yakni bagaimana menyelenggarakan pengajaran yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan yang direncanakan. Pertanyaan tersebut menuntut kepada terpenuhinya berbagai persyaratan yang perlu dimiliki oleh seorang guru, sehingga dapat melaksanakan tugas dengan berhasil. Persyaratan-persyaratan itu meliputi:

- 1). Penguasaan materi pelajaran

Materi pelajaran merupakan isi pengajaran yang dibawakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sulit dibayangkan, bila seorang guru mengajar tanpa menguasai materi pelajaran. Bahkan lebih dari itu, agar dapat mencapai hasil yang lebih baik, guru perlu menguasai bukan hanya sekedar materi tertentu yang

merupakan bagian dari suatu mata pelajaran saja, tetapi penguasaan yang lebih luas terhadap materi itu sendiri dapat menuntun hasil yang lebih baik.

Penguasaan materi secara baik yang menjadi bagian dari kemampuan guru, biasanya merupakan tuntutan pertama dalam profesi keguruan. Namun, seberapa banyak materi harus dikuasai belum ada tolak ukurnya. Dalam praktek sering kali dapat dirasakan atau diperoleh kesan tentang luas tidaknya penguasaan materi yang dimiliki guru. Namun itupun bukan merupakan ukuran yang bersifat pasti. Sebab masih banyak faktor yang berpengaruh terhadap pengajaran selain itu. Jadi, yang menjadi ketentuan adalah bahwa guru harus menguasai apa yang akan diajarkan, agar dapat memberi pengaruh terhadap pengalaman belajar yang berarti kepada siswa.

2). Kemampuan menerapkan prinsip-prinsip psikologi

Prinsip-prinsip psikologi yang biasanya merupakan hasil penelitian para ahli, menjelaskan kepada kita tentang tingkah laku manusia dalam berbagai konteks. Mengajar pada intinya bertalian dengan proses megubah tingkah laku. Agar memperoleh hasil yang

diinginkan secara baik, perlu menerapkan prinsip-prinsip psikologi, terutama yang berkaitan dengan belajar.

Disamping itu, para ahli baik ahli pendidikan maupun ahli psikologi mengaku tentang adanya perbedaan individual yang dimiliki oleh setiap individu. Perbedaan-perbedaan itu meliputi kecerdasan, bakat, minat, sikap, harapan, dan aspek-aspek kepribadian lainnya. Perbedaan ini dapat memberi pengaruh terhadap hasil belajar. Dengan berpegang kepada prinsip perbedaan prinsip individual ini guru dapat mencari strategi belajar mengajar yang tepat, agar proses belajar mengajar yang dilaksanakan mencapai hasil yang optimal.

3). Kemampuan menyelenggarakan proses belajar mengajar

Kemampuan menyelenggarakan proses belajar mengajar merupakan salah satu persyaratan utama seorang guru dalam mengupayakan hasil yang lebih baik dari pengajaran yang dilaksanakan. Kemampuan ini memerlukan suatu landasan konseptual dan pengalaman praktek. Itu sebabnya maka dilembaga-lembaga pendidikan yang mendidik calon guru, menyiapkan para calon guru dengan memberikan bekal-bekal teoritis dan

pengalaman praktek kependidikan. Bekal teoritis meliputi berbagai disiplin ilmu pengetahuan yang dapat menunjang pemahaman mengenai teori dan konsep belajar-mengajar. Sedangkan bekal praktis diperoleh melalui kegiatan pengamatan terhadap guru dalam mengajar serta melakukan praktek. Hal ini dimaksudkan agar mereka mengenal dan mengalami situasi nyata dalam pelaksanaan pengajaran.

- 4). Kemampuan menyelesaikan diri dengan berbagai situasi baru.

Secara formal maupun professional tugas guru seringkali menghadapi berbagai masalah yang timbul akibat adanya berbagai perubahan yang terjadi dilingkungan tugas profesionalnya. Perubahan dalam bidang kurikulum, perubahan dalam sistem pengajaran, serta anjuran-anjuran dari atas untuk menerapkan konsep-konsep baru dalam melaksanakan tugas. Hal ini membawa dampak kebingungan para guru dalam melaksanakan tugas. Kebingungan tersebut diantaranya diakibatkan oleh kurangnya persiapan guru menerima berbagai pembaharuan. Dampak yang terjadi adalah ketidak mampuan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi, hingga muncul berbagai sikap yang tidak mendukung pembaharuan.

Kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai pembaharuan pada dasarnya muncul seiring dengan adanya sikap positif untuk mau meningkatkan diri dalam karir profesionalnya. Sikap ini dapat muncul bila guru memiliki kecakapan yang memadai mengenai hal-hal yang bertalian dengan proses belajar mengajar, sehingga perubahan yang terjadi dilingkungan profesinya tidak terlalu mengejutkan, bahkan guru yang bersangkutan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan atau situasi baru yang dihadapi.²²

Kompetensi pedagogik disamping sebagai alat penilai hasil/pencapaian belajar, evaluasi juga perlu diterapkan sebagai upaya perbaikan sikap dan tingkah laku. Evaluasi dan hasilnya hendaknya dapat dipakai sebagai motivasi untuk siswa dalam kegiatan belajarnya. Hasil evaluasi hendaknya dirasakan sebagai ganjaran (*reward*) yakni sebagai penghargaan bagi yang berhasil tetapi merupakan hukuman bagi yang tidak/kurang berhasil.²³

Guru tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kurikulum yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku, tetapi juga sebagai pengembang kurikulum dalam rangka pelaksanaan kurikulum itu.

Dengan demikian guru betul-betul dituntut untuk selalu

²² Muhammad Ali, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 1987), h.7-10.

²³ Daryanto, *Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997), h.20

meningkatkan kemampuannya yang sesuai dengan perkembangan kurikulum itu sendiri. Kemampuan guru yang dituntut tidak hanya kemampuan profesionalnya saja, tetapi juga kemampuan personal (kepribadian yang baik) dan kemampuan social (bermasyarakat yang baik) secara berkesinambungan dan terpadu dalam diri guru.

Bagi guru, memahami kurikulum merupakan salah satu hal yang mutlak. Hal ini tidak dapat ditawar-tawar lagi, kalau tidak besar kemungkinan segala apa yang diajarkan kurang sesuai dengan yang diharapkan dan direncanakan sesuai perkembangan kurikulum yang berlaku. Oleh sebab itu, guru dengan kurikulum tidak bisa dipisahkan, tetapi harus merupakan kesatuan yang utuh sehingga menjadi satu raga, seperti gula dengan manisnya.²⁴

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, berakhlak mulia.²⁵

Kompetensi individual/pribadi guru lebih berhubungan dengan potensi-potensi psikologi guru untuk tugas-tugas kependidikan. Kompetensi kepribadian guru adalah kemampuan guru untuk memiliki sikap yang mantap, yakni ia memiliki kepribadian yang patut diteladani (Arikunto, 1999). Sumadinata

²⁴ Sudirman N, dkk., *Ilmu Pendidikan*, (Bandung :PT. Remaja Rosdakarya, 1992), h.25-26

²⁵ *Ibid*, h.87

(2000) merinci kompetensi pribadi ini menjadi tiga cakupan, yakni: (1) penampilan sikap positif terhadap keseluruhan situasi pendidikannya; (2) pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dimiliki guru; (3) penampilan sebagai upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswinya. Berdasarkan UU No. 14 tahun 2005 kompetensi kepribadian yang dimaksud mencakup minat, dan sikap guru terhadap profesi guru, motivasi guru untuk berprestasi atau kemauan guru untuk mengembangkan diri dan sikap keteladanan guru mata pelajaran umum.²⁶

Berkenaan dengan kepribadian, hal ini memang menjadi salah satu kompetensi yang amat penting. Dalam hal ini guru sering memperoleh peran menjadi panutan/idola untuk salah satu/beberapa aspek kepribadian, misalnya sopan santun, tekun dan rajin belajar, dan sebagainya. Itulah sebabnya sikap, perilaku guru dalam kehidupan sehari-hari menjadi salah satu ukuran untuk menentukan bentuk keteladanan guru bagi anak didiknya. Itulah sebabnya maka proses pemilihan guru teladan yang pernah dilaksanakan di Indonesia oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan tempo dulu juga menggunakan ukuran keteladanan guru di rumah dan dilingkungan sekitarnya dengan cara

²⁶ *Edukasi Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, h.97

menanyakan tentang sekitar kepribadian sang guru kepada para tetangganya yang bersangkutan.²⁷

Selain itu kompetensi kepribadian, meliputi kriteria sebagai berikut :

- 1). Menunjukkan perilaku disiplin
- 2). Bertutur kata secara santun
- 3). Berpenampilan fisik secara sopan
- 4). Berprilaku secara terpuji (akhlak mulia)
- 5). Menunjukkan komitmen terhadap tugas sebagai peserta didik
- 6). Mentaati tata terib/disiplin diri secara konsisten.
- 7). Melaksanakan tugas secara bertanggung jawab
- 8). Bertindak atas dasar kemanfaatan peserta didik
- 9). Menerima kritik dan saran untuk perbaikan
- 10). Menerapkan diri secara professional
- 11). Berpakaian secara rapi dan sopan
- 12). Menghargai ajaran agama
- 13). Menunjukkan keikhlasan

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.²⁸

Komponen ini merupakan input eksternal sosial budaya. Karena pendidikan adalah bagian integral dari kebudayaan maka sistem pendidikan guru yang menjadi bagian dari kebudayaan itu, berfungsi sebagai pengawet dan sekaligus pencipta dari

²⁷ Suparlan, *Guru sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat, 2006), h.83-84

²⁸ *Ibid*, h.88

kebudayaan. Masyarakat dan sistem pendidikan guru saling mempengaruhi satu sama lain. Karena itu diperlukan tanggung jawab dan kerjasama secara efektif antara kedua belah pihak tersebut bersama pemerintah.

Komponen-komponen tersebut saling berhubungan, saling ketergantungan, dan saling menerobos, baik antara komponennya maupun antara komponen-komponen dengan keseluruhan sistem pendidikan guru untuk mencapai tujuan pendidikan guru. Perubahan pada suatu komponen akan mempengaruhi komponen lainnya dan sistem secara keseluruhan.

Konteks masyarakat dan sosial budaya memiliki makna yang sangat strategis dalam sistem pendidikan guru. Komponen ini merupakan sumber nilai dan sumber kebutuhan sehingga mewarnai sistem. Sistem pendidikan guru merupakan cermin karena dapat menimbulkan perubahan pada masyarakat dan budaya. Pendidikan guru seharusnya menjadi agen perubahan yang melakukan transformasi terhadap masyarakat. Komponen ini pula yang menjadi faktor dominan penyebab perbedaan pada sistem pendidikan guru pada berbagai negara dan bangsa.²⁹

Pakar psikologi pendidikan Gardner menyebutkan kompetensi sosial sebagai *Sosial Intelligence* (kecerdasan sosial). Kecerdasan sosial merupakan salah satu dari sembilan kecerdasan

²⁹ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), h.11-12

(logika, bahasa, musik, raga, ruang, pribadi, alam dan kuliner) yang berhasil diidentifikasi Gardner Amstrong (1994) dalam Sumardi (2006) menyatakan bahwa seseorang memiliki kecerdasan seperti apa yang diungkapkan oleh Gardner namun hanya beberapa diantaranya yang menonjol. Beberapa kecerdasan tersebut bekerja secara terpadu dan simultan ketika seseorang berfikir dan atau mengerjakan sesuatu.

Relevansi adalah ketika seseorang membahas dan berusaha mengembangkan kecerdasan sosial, tidak bisa dilepaskan dengan kecerdasan-kecerdasan lain. Antara lain yang terkait dengan kecerdasan sosial adalah kecerdasan pribadi, lebih khusus lagi kecerdasan emosional. Berdasarkan uraian tersebut, Sumardi menyimpulkan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan seseorang berkomunikasi, bergaul, bekerjasama, dan memberi kepada orang lain. Hal ini sesuai dengan yang diamanatkan dalam UU Guru dan Dosen yang dijabarkan melalui Rancangan Peraturan Pemerintah bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk : (a) berkomunikasi lisan, tulisan, dan/atau isyarat; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pemimpin satuan pendidikan , dan orang tua/wali peserta didik; (d) bergaul secara

santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma-norma serta sistem nilai yang berlaku. Arikunto (1999) mendefinisikan kompetensi sosial guru sebagai kemampuan guru dalam berkomunikasi atau dalam berhubungan dengan para siswanya, sesama teman guru, kepala sekolah, pegawai TU, dan anggota masyarakat dilingkungannya.³⁰

Dalam ayat 7 Kode Etik Guru disebutkan bahwa “Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial”. Ini berarti bahwa : (a) guru hendaknya menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru dalam lingkungan kerjanya, dan (b) guru hendaknya menciptakan dan memelihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial didalam dan diluar lingkungannya.

Dalam hal ini kode etik guru Indonesia menunjukkan kepada kita betapa pentingnya hubungan yang harmonis perlu diciptakan dengan mewujudkan perasaan bersaudara yang mendalam antara sesama anggota profesi. Hubungan antara sesama anggota seprofesi dapat dilihat dari segi, yakni hubungan formal dan hubungan kekeluargaan.

Hubungan formal ialah hubungan yang perlu dilakukan dalam rangka melakukan tugas kedinasan. Sedangkan hubungan kekeluargaan ialah hubungan persaudaraan yang perlu dilakukan,

³⁰ *Ibid*, h.96

baik dalam lingkungan kerja maupun dalam hubungan keseluruhan dalam rangka menunjang tercapainya keberhasilan anggota profesi dalam membawakan misalnya sebagai pendidik bangsa. Selain itu juga sikap guru terhadap tempat kerja misalnya dalam menjalin kerjasama dengan orang tua dan masyarakat, sekolah dapat mengambil prakarsa seperti dengan cara mengundang orang tua sewaktu pengambilan rapor, mengadakan kegiatan-kegiatan yang melibatkan masyarakat sekitar, mengikutsertakan persatuan orang tua siswa atau BP3 dalam membantu meringankan permasalahan sekolah, terutama menanggulangi kekurangan fasilitas ataupun dana penunjang kegiatan sekolah. Keharusan guru membina hubungan dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya merupakan isi dari butir kelima Kode Etik Guru Indonesia.³¹

Kompetensi sosial juga memiliki beberapa kriteria sebagai berikut, meliputi :

- 1). Mengembangkan hubungan atas dasar prinsip saling menghormati
- 2). Mengembangkan hubungan antara dasar prinsip keterbukaan
- 3). Mengembnagkan hubungan atas dasar prinsip asah, asih, dan asuh
- 4). Kesediaan bekerjasama dengan peserta didik (kooperatif).
- 5). Tingkat kerjasama dengan sesama guru (kolaboratif)
- 6). Menunjukkan sifat empatik
- 7). Suka menolong
- 8). Komunikatif
- 9). Menjadi panutan social

³¹ *Ibid*, h.47-52

d. Kompetensi professional

Kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.³²

Masalah kompetensi professional guru merupakan salah satu dari kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan apapun. Kompetensi-kompetensi lainnya adalah kompetensi kepribadian dan kompetensi kemasyarakatan. Secara teoritis ketiga jenis kompetensi tersebut dapat dipisahkan satu sama lain, akan tetapi secara praktis sesungguhnya ketiga jenis kompetensi tersebut tidak mungkin dapat dipisahkan. Diantara ketiga jenis kompetensi itu saling menjalin secara terpadu dalam diri guru. Guru yang terampil mengajar tentu harus pula memiliki kepribadian yang baik dan mampu melaksanakan *social adjustment* dalam masyarakat. Ketiga komponen tersebut terpadu dalam karakteristik tingkah laku guru.

Guru adalah jabatan professional yang memerlukan berbagai keahlian khusus, sebagai suatu profesi, maka harus memenuhi kriteria professional (hasil lokakarya pembinaan Kurikulum Pendidikan Guru UPI Bandung) sebagai berikut:

1). Fisik

³² *Ibid*, h.87

- sehat jasmani dan rohani
 - tidak mempunyai cacat tubuh yang bisa menimbulkan ejekan/cemoohan atau rasa kasihan dari anak didik.
- 2). Mental/kepribadian
- berkepribadian/berjiwa Pancasila
 - mampu menghayati GBHN
 - mencintai bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada anak didik.
 - berbudi pekerti yang luhur
 - berjiwa kreatif, dapat memanfaatkan rasa pendidikan yang ada secara maksimal
 - rasa cinta kepada profesinya
 - ketaatannya akan disiplin
 - mampu menyuburkan sikap demokratis dan penuh tenggang rasa
 - mampu mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab yang besar akan tugasnya.
 - mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi
 - bersifat terbuka, peka dan inovatif
 - menunjukkan memiliki *sense of humor*
- 3). Keilmuan/pengetahuan
- memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi
 - memahami ilmu pendidikan dan keguruan dan mampu menerapkannya dalam tugasnya sebagai pendidik.
 - memahami, menguasai, serta mencintai ilmu pengetahuan yang akan diajarkan
 - memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang-bidang yang lain.
 - senang membaca buku-buku ilmiah
 - mampu memecahkan persoalan secara sistematis, terutama yang berhubungan dengan bidang studi.
 - memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar mengajar
- 4). Keterampilan
- mampu berperan sebagai organisator proses belajar mengajar
 - mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan struktural, interdisipliner, fungsional, behavior, dan teknologi.
 - mampu menyusun garis besar program pengajaran (GBPP)

- mampu memecahkan dan melaksanakan teknik-teknik mengajar yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan
- mampu merencanakan dan melaksanakan evaluasi pendidikan
- memahami dan mampu melaksanakan kegiatan dan pendidikan luar sekolah

Kompetensi professional guru, selain berdasarkan pada bakat guru, unsur pengalaman dan pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Pendidikan guru sebagai suatu usaha yang berencana dan sistematis melalui berbagai program yang dikembangkan oleh LPTK dalam rangka usaha peningkatan kompetensi guru.³³

3. Sertifikasi Pendidikan

Sertifikasi pendidikan adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga professional.³⁴

Adapun tahapan-tahapan yang harus diperhatikan dalam mengadakan program sertifikasi pendidikan tersebut yaitu, melalui :

a. Kurikulum sertifikasi

Kurikulum dan pedoman belajar mengajar yang digunakan dalam program sertifikasi ini sepenuhnya mengacu pada ketentuan yang berlaku pada program Diploma II di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang ditunjuk. Namun, tidak semua mata kuliah pada program Diploma II harus diikuti, sebab peserta sertifikasi ini adalah guru-guru madrasah yang sudah

³³ *Ibid*, h.34-38

³⁴ *Ibid*, h.357

sarjana pendidikan. Mata kuliah sertifikasi ini hanya berkenaan dengan pengelolaan kelas, mata pelajaran yang diebtanaskan disekolah. Oleh karena itu, kurikulum sertifikasi ini harus disepakati bersama antara sekolah yang mengirim guru-gurunya dengan penyelenggara sertifikasi.

b. Penyelenggara Sertifikasi

Penyelenggaraan pendidikan sebaiknya dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK). Oleh karena guru yang mengikuti program sertifikasi tersebut kemungkinan besar masih dituntut mengajar, sebaiknya LPTK yang bersangkutan sebagai pelaksana kerja. Bisa jadi LPTK tidak bersedia mengembangkan program sertifikasi tersebut bilaman jumlah guru sebagai pesertanya sedikit. Untuk mengatasi hal tersebut program sertifikasi ini diperuntukkan bagi sekolah-sekolah sekecamatan atau sekabupaten/kota, sehingga kontrak kerjanya bukan antara sekolah dengan LPTK melainkan antara Kepala Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kecamatan atau Kepala Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten/kota dengan LPTK penyelenggara. Kontrak kerjasama tersebut akan meliputi hal-hal sebagai berikut.

1. jumlah peserta
2. jumlah biaya yang diperlukan
3. jenis-jenis materi pendidikan yang diberikan, selain mata pelajaran yang di ebtanaskan sekolah, diberikan juga materi; pengelolaan kelas, psikologi perkembangan anak, perencanaan pembelajaran, dan materi lain di LPTK
4. fasilitas-fasilitas penunjang yang akan disediakan.

c.. Guru Program Sertifikasi

Sebagaimana yang telah ditegaskan diatas bahwa program sertifikasi diperuntukan bagi guru kelas dan guru mata pelajaran disekolah yang menempuh pendidikan Diploma II kependidikan atau meraih gelar sarjana pendidikan, namun belum mengikuti program Diploma II khusus guru SMP atau guru madrasah tsanawiyah. Kasus tersebut banyak terjadi pada sekolah-sekolah swasta. Namun mereka tidak dapat begitu saja di ikutsertakan dalam program sertifikasi tersebut. Guru yang mengikuti sertifikasi ini adalah mereka yang memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. berusia tidak lebih dari 45 tahun, sehingga masih bisa diharapkan untuk mengajar dalam waktu yang cukup lama begitu lulus dari program sertifikasi;
2. telah mengajar pada sekolah yang bersangkutan minimal 5 tahun, dan telah menunjukkan dedikasi yang tinggi sebagai guru;
3. bersedia mengikuti peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh program.

d. Pelaksanaan Sertifikasi

Program sertifikasi merupakan salah satu bentuk pembinaan profesionalisme guru yang melibatkan banyak pihak, seperti sekolah, guru, Kepala Kantor Dinas Pendidikan Nasional kabupaten/kota, dan LPTK. Oleh karena itu, program tersebut harus diselenggarakan dengan sistematis. Langkah-langkah berikut merupakan satu contoh proses pelaksanaannya.

1. Kantor Dinas Pendidikan Nasional kabupaten/kota, berdasarkan usulan dari sekolah yang bersangkutan baik sekolah menengah maupun madrasah, mendaftarkan guru-guru yang diprogramkan untuk mengikuti program sertifikasi.
2. Kepala Kantor Dinas Pendidikan Nasional kabupaten/kota mengirimkan nama-nama guru yang diikutkan dalam program sertifikasi guru tersebut ke LPTK tertentu yang akan ditunjuk.
3. LPTK yang ditunjuk melakukan seleksi penerimaan (prosedur administratif) calon peserta program sertifikasi dan memberikan hasilnya kepada Kepala Kantor Dinas Pendidikan Nasional kabupaten/kota.
4. Peserta yang telah dinyatakan diterima harus menandatangani surat perjanjian untuk mengikuti program ini dengan baik dan sungguh-sungguh. Isi perjanjian bertujuan untuk memperoleh komitmen peserta agar melaksanakan tugasnya dengan baik, baik pada saat mengikuti pendidikan maupun setelah selesai pendidikan. Setelah selesai yang bersangkutan diwajibkan untuk menjadi guru kelas dimadrasah dan guru bidang studi madrasah tsanawiyah minimal 6 tahun.
5. Kepala Kantor Dinas Pendidikan Nasional kabupaten/kota melakukan negosiasi dengan LPTK yang bersangkutan tentang segala sesuatu yang akan dikerjakan bersama.
6. Penandatanganan kontrak yang telah disepakati akan dilaksanakan antara kepala Kantor Dinas Pendidikan Nasional kabupaten/kota dengan LPTK.
7. Pelaksanaan program sertifikasi oleh LPTK
8. Dalam rangka pengendalian program, Kantor Dinas Pendidikan Nasional kabupaten/kota perlu melakukan supervisi secara rutin terhadap penyelenggaraan sertifikasi tersebut.
9. Pada akhir pelaksanaan LPTK penyelenggara sertifikasi berkewajiban melaporkan hasil kegiatannya secara tertulis kepada kantor Dinas Pendidikan Nasional kabupaten/kota.

e. Surat Tanda Tamat Pendidikan

Pada akhir pelaksanaan program sertifikasi LPTK penyelenggara memerlukan ijazah. Ijazah sebagai alat bukti yang

sah bahwa yang bersangkutan telah mengikuti program sertifikasi guru kelas (setara D II) yang diselenggarakan oleh LPTK yang bersangkutan. Kepada peserta didik yang dianggap berhasil mengikuti pendidikan ini akan diberikan ijazah sesuai dengan tingkat pendidikannya.

Program sertifikasi ini bertujuan untuk menyiapkan tenaga guru yang berkualitas. Melalui program sertifikasi, kemampuan guru meningkat dan memiliki kualifikasi sebagai seorang guru. Hasil yang diharapkan melalui program sertifikasi tersebut adalah sebagai berikut.

1. Tersedianya tenaga guru terdidik/telatih pada sekolah-sekolah umum atau madrasah yang memiliki kualifikasi guru kelas dan guru bidang studi.
2. Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan tenaga guru.³⁵

Pendidikan yang bermutu memiliki kaitan kedepan (*forward linkage*) dan kaitan kebelakang (*backward linkage*). Kaitan kedepan berupa bahwa pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sejarah perkembangan dan pembangunan bangsa-bangsa mengajarkan pada kita bahwa bangsa yang maju, modern, makmur, dan sejahtera adalah bangsa-bangsa yang memiliki sistem dan praktik pendidikan yang bermutu. Sedangkan kaitan kebelakang berupa bahwa pendidikan yang

³⁵ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.53-56

bermutu sangat tergantung keberadaan guru yang bermutu, yakni guru yang profesional, sejahtera dan bermartabat. Karena keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas, hampir semua bangsa didunia ini selalu mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas. Salah satu kebijakan yang dikembangkan oleh pemerintah di banyak Negara adalah kebijakan intervensi langsung menuju peningkatan mutu dan memberikan jaminan dan kesejahteraan hidup guru yang memadai. Beberapa Negara yang mengembangkan kebijakan ini bisa disebut antara lain Singapura, Korea Selatan, Jepang, dan Amerika Serikat. Negara-negara tersebut berupaya meningkatkan mutu guru dengan mengembangkan kebijakan yang langsung mempengaruhi mutu dengan melaksanakan sertifikasi guru. Guru yang sudah ada harus mengikuti uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi profesi guru.

Indonesia pada tahun 2005 telah memiliki Undang-undang Guru dan Dosen, yang merupakan kebijakan untuk intervensi langsung meningkatkan kualitas kompetensi guru lewat kebijakan keharusan guru memiliki kualifikasi Strata 1 dan D4, dan memiliki sertifikasi profesi. Dengan sertifikat profesi ini pula guru berhak mendapatkan tunjangan profesi sebesar 1 bulan gaji pokok guru. Disamping UUGD juga menetapkan berbagai tunjangan yang

berhak diterima guru sebagai upaya peningkatan kesejahteraan financial guru. Kebijakan dalam UUGD ini pada intinya adalah meningkatkan kualitas kompetensi guru seiring dengan peningkatan kesejahteraan mereka, sudah barang tentu, telah cukup lama melakukan sosialisasi UUGD ini, patut mulai dipertanyakan apakah sertifikasi akan secara otomatis meningkatkan kualitas kompetensi guru, dan kemudian akan meningkatkan mutu pendidikan.

Undang-undang Guru dan Dosen merupakan suatu ketetapan politik, bahwa pendidik adalah pekerja professional, yang berhak mendapatkan hak-hak sekaligus kewajiban professional. Dengan itu diharapkan, pendidik dapat mengabdikan secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut.

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen ditentukan bahwa seorang :

1. pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran.
2. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru untuk guru dan S-2 untuk dosen.
3. Kompetensi profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.

Untuk dapat menetapkan bahwa seorang pendidik sudah memiliki standar professional maka pendidik yang bersangkutan

harus mengikuti ujian sertifikasi. Ada dua macam pelaksanaan uji sertifikasi :

1. sebagai bagian dari pendidikan profesi, bagi mereka calon pendidik, dan
2. berdiri sendiri untuk mereka yang diundangkannya UUGD sudah berstatus pendidik.

Sertifikasi pendidikan atau guru dalam jabatan akan dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman professional guru dalam bentuk kumpulan dokumen yang mendeskripsikan :

1. kualifikasi akademik
2. pendidikan dan pelatihan
3. pengalaman mengajar
4. perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran
5. penilaian dari atasan dan pengawas
6. prestasi akademik
7. karya pengembangan profesi
8. keikutsertaan dalam forum ilmiah
9. pengalaman organisasi dibidang kependidikan dan social
10. penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan

Guru yang memenuhi penilaian portofolio dinyatakan lulus dan mendapat sertifikat pendidikan. Sedangkan guru yang tidak lulus penilaian portofolio dapat :

1. melakukan kegiatan-kegiatan untuk melengkapi portofolio agar mencapai nilai lulus, atau
2. mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi

Guru yang diakhiri dengan evaluasi/penilaian sesuai persyaratan yang ditentukan oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi.

Guru yang lulus pendidikan dan pelatihan profesi guru mendapat sertifikasi pendidikan. Ada beberapa hal yang perlu untuk dikaji secara mendalam untuk memberikan jaminan bahwa sertifikasi akan meningkatkan kualitas kompetensi guru. Pertama dan sekaligus yang utama, sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Seperti yang telah dikemukakan diatas, perlu ada kesadaran dan pemahaman dari semua pihak bahwa sertifikasi adalah sarana untuk menuju kualitas. Sertifikasi bukan tujuan itu sendiri. Kesadaran dan pemahaman ini akan melahirkan aktivitas yang benar, bahwa apaun yang dilakukan adalah untuk mencapai kualitas. Kalau seorang guru kembali masuk kampus untuk kualifikasi, maka belajar kembali ini untuk mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan, sehingga mendapatkan ijazah S-1. Ijazah S-1 bukan tujuan yang harus dicapai dengan segala cara yang tidak benar melainkan konsekuensi dari telah belajar dan telah mendapatkan tambahan ilmu dan keterampilan baru. Demikian pula kalau guru mengikuti ujian sertifikasi, tujuan utama bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk dapat menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki kompetensi sebagaimana yang disyaratkan dalam standar kemampuan guru. Tunjangan profesi adalah konsekuensi logis yang menyertai adanya kemampuan yang dimaksud. Dengan

menyadari hal ini maka guru tidak akan mencari jalan lain guna memperoleh sertifikasi profesi kecuali mempersiapkan diri dengan belajar menghadapi ujian sertifikasi.³⁶

D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Usaha Kepala Madrasah dalam Pengembangan Profesi Guru.

Mengerjakan sesuatu tidak senantiasa berhasil, tetapi sering dipengaruhi oleh faktor yang bisa mengakibatkan kegagalan/setidak-tidaknya menjadi gangguan yang bisa menghambat kearah tujuan yang di inginkan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan Kepala madrasah

a. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan kepala madrasah akan mempengaruhi usaha kepala madrasah dalam meningkatkan pengembangan profesi guru. Kepala madrasah yang mempunyai latar belakang pendidikan tidak sama dengan kepala madrasah yang latar belakang pendidikannya lebih rendah dalam memperlihatkan kemampuan dalam pengembagan profesi guru. Perbedaan latar belakang ini dilatar belakangi oleh jenis dan perjenjangan dalam pendidikan.

b. Mengikuti Penataran bagi Kepala Madrasah

Penataran bagi seorang kepala madrasah merupakan suatu yang sangat berharga, untuk itu kepala madrasah sangat memerlukannya,

³⁶ [www.Indonesia .go.id/id/indonex.php](http://www.Indonesia.go.id/id/indonex.php)

sebab penataran itu dalam rangka untuk menyesuaikan terhadap temuan-temuan yang baru dalam perkembangan jaman.

2. Faktor Sarana dan Prasarana

Hampir dalam segala hal sarana dan prasarana sebagai penunjang lancarnya kegiatan, jika sarana atau fasilitas tersedia dan dapat digunakan sebagaimana mestinya dengan baik, maka umumnya kegiatan yang telah direncanakan mudah dilaksanakan dengan lancar pula.

Begitu juga halnya dengan kegiatan kepala madrasah untuk meningkatkan pengembangan profesi guru diperlukan sarana dan prasarana. Hal tersebut memudahkan bagi kepala madrasah menyelenggarakan kegiatan dan juga memudahkan guru. Hubungannya dengan usaha kepala madrasah, seorang kepala madrasah yang mempunyai sarana dan prasarana lengkap memudahkan untuk meningkatkan pengembangan profesi guru, tetapi bagi kepala madrasah yang tidak mempunyai atau kurang lengkap sarana dan prasarannya jelas akan menghambat kegiatan dan akhirnya susah mendapatkan hasil yang maksimal.

3. Dana

Masalah dana merupakan masalah yang sangat penting dalam mengadakan setiap kegiatan-kegiatan dimadrasah, karena keadaan dana yang tersedia besar sekali pengaruhnya terhadap keberlangsungan kegiatan

pendidikan pada suatu madrasah dan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikannya.

Dana pada suatu madrasah tidak hanya diperlukan untuk memenuhi gaji guru, pengadaan sarana dan prasarana dan pemeliharannya, namun juga dapat digunakan untuk kegiatan-kegiatan yang sifatnya untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah tersebut. Dengan demikian apabila dana yang tersedia dapat memenuhi keperluan madrasah maka pengelolaan madrasah dapat dijalankan dengan baik dan teratur. Sebaliknya apabila dana yang tersedia tidak mencukupi maka sulit bagi pengelola untuk mengelola madrasah dengan baik dan teratur.

Dalam kaitan dengan pemanfaatan dana ada beberapa masalah yang dialami oleh sekolah, antara lain :

- a. jumlah madrasah yang jumlah muridnya sedikit
- b. pencairan dana yang telambat. Keterlambatan ini sering kali mencapai waktu 3-4 bulan.

Upaya untuk mengatasi kondisi tersebut, dilakukan kepala madrasah dengan cara meminjam kepada pihak ketiga, meminta subsidi dari pengurus yayasan, dan membatalkan sejumlah kegiatan dengan memprioritaskan kegiatan pembelajaran. Namun demikian tidak semua madrasah mampu mengatasi dengan cara tersebut karena tidak adanya sumber dana yang dapat dipinjamkan. Akhirnya madrasah berhutang termasuk honor guru yang sering dibayar hanya sebagian kecil saja.

4. Tenaga Ahli Pendidikan

Salah satu yang cukup mempengaruhi usaha kepala madrasah dalam menjalankan usaha untuk meningkatkan pengembangan profesi adalah tenaga ahli pendidikan. Sumber yang dapat memberikan pendalaman dan perluasan ilmu secara langsung dapat memberikan penjelasan yang secukupnya, berupa seorang ahli sebagai narasumber yang ahli dalam bidang yang diperlukan dimadrasah untuk membantu meningkatkan kemampuan guru.

5. Lingkungan Masyarakat

Masyarakat merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi terhadap usaha kepala madrasah. Terjadinya pengaruh itu disebabkan keberadaan dimasyarakat yang terpelajar dan yang tidak terpelajar. Madrasah yang berada dilingkungan masyarakat yang besar memberikan perhatiannya kepada masalah-masalah pendidikan atau mempengaruhi terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan madrasah. Pengaruh tersebut akan menjadikan madrasah lebih mampu. Sebaliknya bagi madrasah yang berada dilingkungan yang mempunyai kebiasaan yang kurang baik dan kurang memperhatikan pada masalah-masalah pendidikan juga akan membawa pengaruh kepada madrasah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan pendekatan

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian lapangan (*field research*), karena dalam melakukan sebuah penelitian yang objeknya kepala madrasah dan guru. Jenis penelitian lapangan (*field research*) ini sangat berhubungan dalam hal penelitian untuk mencari sumber-sumber yang ada dilapangan dan pendekatan yang digunakanpun menggunakan pendekatan kualitatif, yakni “pendekatan yang lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antara fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah”.³⁷

B. Desain (Metode) Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *deskriptif*, karena dalam setiap masalah yang dihadapi dalam penelitian tentang usaha kepala madrasah dalam meningkatkan pengembangan profesi guru ini dapat

³⁷ Azwar Saiffudin, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), cetVI, h.5

dilihat dari masalah usaha-usaha kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pengembangan profesi mengajar guru. Sehingga semua permasalahan dapat terkumpul dan dianalisis untuk menjawab semua permasalahan yang ada kemudian dapat diambil perumusan kesimpulan.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Yang menjadi subjek atau sasaran dalam penelitian usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru di MTs. Muhammaadiyah 1 Banjarmasin ini adalah kepala madrasah dan guru. Staf tata usaha dan siswa yang tidak termasuk dalam pengembangan profesi tak luput pula menjadi informan untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih lengkap dan akurat.

2. Objek Penelitian

Adapun objek yang diteliti adalah usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru serta faktor-faktor yang mempengaruhi usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin.

D. Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data

Jenis data bersifat kualitatif. Sedangkan data yang akan digali dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data pokok dan data penunjang.

a. Data pokok, yaitu :

- 1). Data tentang usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin, meliputi aspek : kualifikasi akademik, kompetensi (pedagogik, pribadi, sosial, professional), dan sertifikasi pendidikan.
- 2). Faktor-faktor yang mempengaruhi usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin meliputi faktor kepala madrasah, faktor sarana dan prasarana, faktor dana, faktor tenaga ahli pendidikan, dan faktor lingkungan masyarakat.

b. Data penunjang

- 1). Gambaran umum lokasi penelitian
- 2). Sejarah berdirinya sekolah
- 3). Keadaan dan jumlah guru, dan siswa di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin
- 4). Keadaan dan jumlah sarana dan fasilitas sekolah yang mendukung kegiatan guru dalam pembelajaran.

2. Sumber Data

Yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah :

- a. Responden, yaitu kepala sekolah dan guru
- b. Informan, yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah mereka yang bisa memberikan informasi/data yang relevan dengan rumusan masalah tentang usaha kepala madrasah dalam

pengembangan profesi guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin. Diantaranya personil sekolah dan siswa.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara ialah suatu teknik pengumpulan data dengan mengadakan percakapan (tanya jawab) yang diarahkan langsung pada suatu masalah tertentu; ini merupakan proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik.³⁸ Dengan teknik ini penulis mengadakan Tanya jawab secara lisan dengan para responden dan informan.

Wawancara pertama dilakukan dengan kepala madrasah yang menjadi subjek penelitian untuk menggali data yang berkaitan dengan usaha kepala madrasah dalam mengembangkan profesi guru, kemudian wawancara selanjutnya dilakukan dengan guru, staf tata usaha dan beberapa orang siswa untuk mencari informasi yang lebih lengkap dan akurat mengenai usaha kepala madrasah tersebut.

b. Observasi

Yakni teknik yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung kelokasi penelitian guna mengetahui lebih dekat tentang

³⁸ Kartini Kartono, *Pengantar Research Sosial*, (Bandung: Alumni, 1980), h.12

masalah yang akan atau sedang diteliti terutama mengenai usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin.

c. Dokumentasi

Yaitu teknik ini digunakan untuk melihat dokumen-dokumen atau catatan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti terutama dalam hal data penunjang, yang meliputi: tentang sejarah berdirinya MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin, gambaran umum lokasi penelitian, sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah serta dokumen catatan keikutsertaan guru-guru dalam pelatihan diluar sekolah yang bertujuan untuk mengembangkan profesi para guru tersebut.

Untuk lebih jelasnya mengenai data, dan teknik pengumpulan data tersebut dapat dilihat pada matriks berikut:

**MATRIKS
Data, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data**

No	Data	Sumber Data	TPD
1.	Data pokok a. Usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru, yang meliputi aspek 1). Kualifikasi akademik 2). Kompetensi - pedagogik - pribadi - sosial - profesional 3). Sertifikasi pendidikan	Kepala madrasah, Guru, dan Siswa	Wawancara, dokumentasi, dan observasi

	<p>b. Faktor yang mempengaruhi usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1). Faktor kepala madrasah 2). Faktor sarana dan prasarana 3). Faktor dana 4).Faktor tenaga ahli pendidikan 5)Faktor lingkungan masyarakat 	<p>Kepala madrasah, Guru, dan Staf TU</p>	<p>Wawancara, dokumentasi, dan observasi</p>
<p>2.</p>	<p>Data penunjang, meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Gambaran umum lokasi penelitian b. Sejarah berdirinya sekolah c. Keadaan dan jumlah tenaga edukatif dan administrative d. Keadaan dan jumlah siswa di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin e. Keadaan dan jumlah sarana dan fasilitas sekolah yang mendukung kegiatan pembelajaran. 	<p>Kepala madrasah dan Staf TU</p>	<p>Wawancara, dokumentasi, dan observasi</p>

E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Penulis mengolah dan menganalisis data yang telah terkumpul melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

- a. Reduksi data, yaitu data-data yang telah terkumpul kemudian dirangkum, dipilih data-data yang pokok, kemudian mencari pola/tema, serta mengurai dan merakit data. Data yang telah direduksi akan mempermudah dalam pemberian kode-kode data.
- b. Dispay data, banyaknya data-data yang tertumpuk akan sulit melihat gambaran keseluruhan secara kualitatif, maka dari itu

untuk memberikan kemudahan dalam hal meneliti dan menganalisisnya maka dilakukan display data. Display data yaitu data yang pada awalnya berupa uraian (deskripsi) diubah dalam bentuk matriks, *network*, *chart*, bagan, dan lain-lain agar memudahkan penulis dalam meneliti dan menganalisisnya.

- c. Penarikan kesimpulan dan Verifikasi, yaitu membuat atau menarik suatu kesimpulan terhadap data yang telah diperoleh kemudian melacak data baru untuk lebih melengkapi kesimpulan yang dibuat.

2. Analisis Data

Setelah semua data diolah, selanjutnya disajikan secara deskriptif kualitatif dalam bentuk uraian-uraian, sehingga dapat menggambarkan permasalahan yang diteliti secara memadai dan utuh. Setelah itu dilakukan analisis data secara kualitatif dengan merangkai dan membahas data baik menurut teori maupun pendapat penulis sendiri. Sesudah itu ditarik kesimpulan secara induktif, yaitu pengambilan kesimpulan yang beranjak dari hal-hal khusus untuk selanjutnya disimpulkan secara umum.

F. Prosedur Penelitian

1. Tahap Pendahuluan

- a. Penjajakan awal lokasi penelitian
- b. Berkonsultasi dengan dosen pembimbing mengenai rencana penelitian
- c. Membuat desain proposal penelitian

- d. Mengajukan desain proposal ke Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin
2. Tahap Persiapan
 - a. Mengadakan seminar proposal setelah ditetujui
 - b. Mohon surat pengantar riset kepada Fakultas
 - c. Menyampaikan surat pengantar penelitian kepada yang terkait
 - d. Membuat instrumen pengumpulan data (IPD) untuk penelitian
 3. Tahap pelaksanaan
 - a. Menghubungi responden dan informan
 - b. Melaksanakan instrument pengumpulan data (IPD), yakni melaksanakan sesuai wawancara dengan responden dan informan sesuai daftar pertanyaan yang terdapat didalam instrument pengumpulan data
 - c. Melakukan observasi untuk menggali data-data penunjang.
 - d. Mengumpulkan data yang berbentuk dokumentasi dan menyajikan data
 - e. Mengolah dan menganalisis data yang diperoleh
 - f. Menyempurnakan naskah laporan sesuai arahan dan saran dari dosen pembimbing dan atau asisten pembimbing
 4. Tahap Pelaporan
 - a. Menyusun hasil penelitian dan dikonsultasikan dengan dosen pembimbing untuk meminta persetujuan

- b. Memperbanyak naskah skripsi yang telah disetujui pembimbing atau asisten pembimbing, kemudian siap dipertahankan di depan tim penguji pada saat munaqasah.

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat berdirinya MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin

Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah yang terletak dikomplek Perguruan Muhammadiyah Jalan S. Parman No.221 Banjarmasin dibawah pengelola Pimpinan Cabang Muhammadiyah 1 Pendidikan Dasar dan Menengah adalah satu-satunya Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah yang dipunyai oleh Muhammadiyah Kodya Banjarmasin. Yang dahulunya sebelum tahun 1978 berstatus sebagai Pendidikan Guru Agama Muhammadiyah 6 Tahun yang didirikan oleh Muhammadiyah Cabang I Banjarmasin pada tanggal 26 Januari 1958 dengan urutan Pimpinan (kepala) sekolah sebagai berikut :

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| a. Tahun 1958 – 1970 | : Bapak Arifin |
| b. Tahun 1970 – 1971 | : Bapak H. Gt. Abd. Muis |
| c. Tahun 1971 – 1972 | : Bapak H. Yahya Ahmad |

- d. Tahun 1975 – 1978 : Bapak Drs. Fakhruddin Hamid
- e. Tahun 1975 – 1978 : Bapak Drs. Tajudinnor
- f. Tahun 1979 – 1994 : Bapak Drs. H. Syamsuardi
- g. Tahun 1994 – 1998 : Bapak Muhammad Rusli, BA
- h. Tahun 1999 – Sekarang : Bapak Suriyani, S.Ag

Kemudian setelah keluarnya surat Keputusan Pemerintah dalam hal ini Menteri Agama RI bahwa PGAN/Swasta akan dihapus. Dan diganti dengan Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah..

Setelah keluarnya Program Madrasah Tsanawiyah yang ditandatangani oleh Kan Wil Departemen Agama Provinsi Kalimantan Selatan nomor : L.o/3/356/L.b/79. tertanggal 3 januari 1978, maka secara otomatis status PGAM berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 3 tahun., dan madrasah Aliyah 3 tahun.

Pada tahun 1978 Bapak Drs. Tajudinnor yang tadinya sebagai kepala PGAM diangkat sebagai Pegawai Negeri pada Kan Wil Depag Provinsi Kalimantan Selatan dan melepaskan Jabatan sebagai kepala PGAM/M.Ts.M.

Oleh pimpinan Muhammadiyah Wilayah Majelis P&K (Drs. Abdul Wahab Kardi) ditunjuk Bapak Drs. Syamsuardi (masih Sarjana Muda) untuk menjabat kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah yang kemudian pada tahun 1983 secara depinitif ditetapkan oleh kepala Kan Wil Depag Provinsi Kalimantan Selatan. Kebetulan yang bersangkutan adalah guru bantuan dari Departemen Agama yang tugasnya sejak 1 januari 1972.

2. Keadaan Umum MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin

a. Gedung Sekolah

Adapun gedung sekolah MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin yang terletak dikomplek perguruan tinggi Muhammadiyah Jalan S. Parman No.221 Banjarmasin. Sekolah tersebut memiliki bangunan gedung sekolah yang terdiri dari dua lantai dengan menggunakan konstruksi bangunan permanen yang mempunyai ruangan sebagai berikut:

1). Ruang Pengajaran

- Ruang kelas : 5 ruang
- Ruang laboratorium bahasa : 1 ruang
- Ruang komputer : 1 ruang

2). Ruang Administrasi

- Ruang Kepala sekolah : 1 ruang
- Ruang TU : 1 ruang
- Ruang Guru : 1 ruang
- Ruang Gedung Administrasi : 1 ruang

3). Ruang Penunjang

- Ruang Perpustakaan : 1 ruang
- Ruang Pramuka : 1 ruang
- Ruang UKS : 1 ruang
- Ruang Koperasi : 1 ruang
- Ruang Ibadah : 1 ruang
- WC Siswa : 1 ruang
- Kantin : 6 ruang

Adapun keadaan gedung MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin memiliki 5 kelas/ruang. Kelas I sebanyak 1 kelas, kelas II sebanyak 2 kelas, dan kelas III sebanyak 2 kelas. Selain tempat belajar, juga termasuk

ruang kepala madrasah, dewan guru, ruang tata usaha, ruang perpustakaan dan ruang UKS yang merupakan satu kesatuan namun letak lokal antara satu dengan lainnya agak terpisah.

Seperti halnya lembaga pendidikan formal lainnya yang mempunyai alat dan fasilitas untuk kelancaran pembelajaran seperti : kapur tulis, papan tulis, meja, kursi, dan alat peraga lainnya, maka begitu juga pada MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin. Segala perlengkapan pun cukup tersedia sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, untuk memungkinkan terlaksananya pembelajaran pada anak didik.

Walaupun fasilitas yang ada pada sekolah tersebut cukup memadai, namun selalu ada kekurangan, seperti buku-buku pelajaran untuk anak didik, alat praktik, ruang praktik serta lokal belajar yang tidak seimbang dengan jumlah siswa yang ada sekarang ini. Hal ini disebabkan faktor dana untuk pengelolaan madrasah tersebut.

b. Keadaan Guru/Tenaga Pengajar

Menurut data yang diperoleh pada MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin memiliki 16 orang tenaga pengajar (guru), dan lebih jelasnya dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Daftar Keadaan Guru dan Bidang Studi yang Diajarkan 2008/2009

No	Guru Pengajar	Bidang Studi	Jumlah Jam/Minggu
1	Suryani, S.Ag	Fiqih	15
2	Ishak, S.Pd.i	Penjaskes dan Tajwid	15
3	Rusifah, S.Pd.i	Aqidah Akhlak dan Al-qur'an hadits	20
4	Taswiana, S.Ag	Bahasa Inggris	16
5	Dra. Hj. Murni	IPS dan PPKN	16
6	Hasyim Jamal	Bahasa Arab	20

7	Hamidah, S.Pd	Bahasa Indonesia	30
8	Drs. H.Kusmadi	Bahasa Inggris	8
9	Iin Novianti, S.Pd	Biologi	24
10	Dra. Edka Afdiana	Kerajinan Tangan	15
11	Rina Dewi Astuti, S.Pd	Geografi	18
12	Sukriani, S.Pd	Fisika	21
13	Darmanto, S.E	Ekonomi	10
14	Wenni Meliana, S.Pd	Matematika	15
15	Dewi Saptorini, S.P	Matematika	10
16	Heri Baskoro, S.E	MP-TIK	8

Tabel 4.2. Data Guru Menurut Latar Belakang Pendidikan

JENJANG	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
MAN	1	-	1
D2	-	-	-
D3	-	-	-
S1	6	9	15
S2	-	-	-
JUMLAH	7	9	16

Dari data diatas dapat diketahui bahwa para guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin sebagian besar mereka adalah Sarjana Lengkap (S1), dan hanya 1 orang guru saja yang berpendidikan (MAN). Sedangkan Diploma 2 (D2) dan Pasca Sarjana tidak ada.

Kemudian status kepegawaian sebagian besar dari tenaga pengajar MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin adalah tenaga pengajar yang berstatus pegawai tetap dan sebagian kecil honorer.

c. Keadaan Tata Usaha (TU)

Tata usaha yang dimaksud disini adalah tenaga pengelola administrasi pada MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin. TU dan stafnya sangat berperan penting dalam membantu jalannya sebuah lembaga sekolah, sehingga proses belajar mengajar akan dapat berjalan dengan

lancar. Jumlah TU pada madrasah tersebut ada 3 orang sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Data Tenaga Administrasi Menurut Latar Belakang Pendidikan

JENJANG	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
SMU/SEDERAJAT	-	2	2
D2	-	-	-
D3	-	-	-
S1	1	-	1
JUMLAH	1	2	3

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tenaga administrasi/TU menurut latar belakang pendidikan sebagian hanya penpendidikan SMU/Sederajat dan sebagian lagi Sarjana lengkap (S1). Dan berstatus kepegawaiannya sebagai pegawai tetap.

d. Keadaan Siswa

MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin mempunyai ruangan kelas sebanyak 5 kelas/ruang sedangkan jumlah siswanya sebanyak 107 orang . mengenai siswanya untuk lebih jelasnya dilihat pada table berikut:

Tabel 4.4. Jumlah Siswa Peringkat/Kelas

No	Jenjang Kelas	Jumlah Kelas	Jumlah Siswa		Jumlah
			Laki-laki	Perempuan	
1	I	1	12	23	35
2	II	2	18	18	36
3	III	2	20	16	36
	Jumlah	5	50	57	107

Dari jumlah seluruh siswa dan siswi dari kelas I,II, dan III adalah berjumlah 107 orang yang terdiri dari 50 orang laki-laki dan 57 orang perempuan.

B. Penyajian Data

1. Usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru di MTs.

Muhammadiyah 1 Banjarmasin, diantaranya meliputi:

a. Kualifikasi Akademik

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, menunjukkan bahwa seluruh guru baik yang berstatus pegawai tetap maupun PNS memiliki jenjang pendidikan Strata 1 (S-1) dan hanya satu orang guru saja yang berstatus MA. Itu dapat dilihat dari daftar guru berikut ini:

Tabel 4.5. Daftar Guru MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin

No	Nama Guru	Jenis Kelamin	Status Pegawai	Ijazah
1	Suryani, S.Ag	L	-	S1
2	Ishak, S.Pd.i	L	-	S1
3	Rusifah, S.Pd.i	P	Negeri	S1
4	Taswiana, S.Ag	P	Negeri	S1
5	Dra. Hj. Murni	P	Negeri	S1
6	Hasyim Jamal	L	-	MA
7	Hamidah, S.Pd	P	-	S1
8	Drs. H.Kusmadi	P	-	S1
9	Iin Novianti, S.Pd	P	-	S1
10	Dra. Edka Afdiana	P	-	S1
11	Rina Dewi Astuti, S.Pd	P	-	S1
12	Sukriani, S.Pd	L	-	S1
13	Darmanto, S.E	L	-	S1
14	Wenni Meliana, S.Pd	P	-	S1
15	Dewi Saptorini, S.P	P	-	S1
16	Heri Baskoro, S.E	L	-	S1

--	--	--	--	--

Dalam pelaksanaan kualifikasi akademik tersebut kepala madrasah berusaha menganjurkan kepada para gurunya yang masih berstatus D3 dan MA untuk mengikuti pendidikan akademiknya kembali yang semula hanya berstatus D3 dan MA menjadi S1.

Namun dari hasil wawancara dengan para guru, mengatakan bahwa guru-guru yang semula hanya D3 kini semuanya rata-rata melanjutkan pendidikannya menjadi S1 dan hanya guru yang berstatus MA saja yang tidak melanjutkan pendidikan akademiknya yaitu guru Bahasa Arab, itu dikarenakan guru tersebut tidak menyelesaikan kuliahnya, beliau pernah mengikuti jenjang pendidikan S1 namun belum selesai mengerjakan skripsi guru tersebut berhenti sehingga tidak bisa dikatakan S1 karena tidak ada ijazahnya kemudian faktor biaya juga yang menjadi kendala guru tersebut berhenti kuliah, tapi dari itu semua guru tersebut aktif dalam kegiatan-kegiatan pelatihan diluar sekolah yang diadakan oleh Depag maupun lembaga-lembaga lain diuar sekolah. Selain itu usaha yang dilakukan kepala madrasah dalam memajukan perkembangan para gurunya dimadrasah ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Usaha Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualifikasi Akademik di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin.

No	Usaha-usaha Kepala Madrasah	Pernyataan		Keterangan
		Ya	Tidak	
1	Menganjurkan para gurunya untuk meningkatkan kualifikasi akademik bagi yang D3 dan MA	Ya	-	Kepala madrasah menganjurkan guru-gurunya yang

				D3 dan MA untuk melanjutkan kuliahnya kembali.
2	Memberikan dan mencari dana bagi guru yang mengikuti kualifikasi akademik	-	Tidak	Karena dana yang diperoleh para gurunya dalam mengikuti kualifikasi akademik sepenuhnya berasal dari uang pribadi mereka sendiri.
3	Memberikan motivasi kepada gurunya	Ya	-	Bagi guru yang akan mengikuti kualifikasi akademik, kepala madrasah selalu memberikan motivasi untuk gurunya agar selalu semangat dalam menjalankan pendidikannya.
4	Pengurangan beban tugas sekolah dalam mengikuti kualifikasi akademik	Ya	-	Setiap guru yang mengikuti kualifikasi akademik kepala madrasah selalu memberikan keringanan kepada gurunya dalam memberikan pelajaran dikelas dan biasanya kepala madrasah sendiri yang mengantikannya atau guru lain yang kosong.
5	Mengikutsertakan guru-guru dalam program pelatihan, seminar, dan diklat.	Ya	-	Guru-guru disini selalu diberikan kesempatan untuk mengikuti seminar, diklat maupun pelatihan-pelatihan

				yang diadakan oleh depag atau dediknas.
6	Mendatangkan tenaga ahli pendidikan untuk membantu guru-gurunya.	-	Tidak	Karena sampai sekarang belum ada tenaga ahli pendidikan yang didatangkan langsung oleh kepala madrasah kemadrasah ini.

Di lihat dari tabel diatas usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah sampai saat ini masih belum bisa dikatakan maksimal, itu dapat dilihat dari usaha kepala madrasah dalam upaya mencari dana untuk para gurunya yang mengikuti kualifikasi akademik masih belum bisa ditunjukkan, selain itu juga tidak adanya tenaga ahli pendidikan yang didatangkan langsung oleh kepala madrasah guna membantu para gurunya. Dari hasil itu semua guru mempunyai inisiatif tersendiri agar bisa berkembang dan dapat menuntut ilmu setinggi-tingginya maka para guru memakai uangnya sendiri untuk mengikuti kualifikasi akademik atau pelatihan-pelatihan lain diluar madrasah dan untuk tenaga ahli pendidikan para guru tersebut merasa masih bisa diatasi dengan baik oleh kepala madrasah dan para gurunya.

b. Kompetensi

1). Kompetensi pedagogik

- a). Memberikan bantuan kepada guru mengenai persiapan pengajaran.

Menurut hasil wawancara dengan kepala madrasah, menunjukkan bahwa seluruh guru baik yang berstatus honorer maupun negeri diwajibkan untuk membuat persiapan pengajaran. Adapun persiapan pengajaran yang diwajibkan adalah analisis materi pengajaran, program tahunan, program semester, program satuan pengajaran, rencana pengajaran dan buku nilai. Namun tidak semua persiapan pengajaran tersebut dibuat oleh para guru. Itu dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Guru Membuat Program Tahunan, Semester, Satuan Pelajaran, Rencana Pengajaran dan Buku Nilai.

No	Kategori	Frekuensi	Persentasi
1	Tinggi	5	31,25
2	Sedang	6	37,5
3	Rendah	5	31,35
	Jumlah	16	100

Berdasarkan hasil angket yang dibagikan kepada seluruh guru menunjukkan bahwa:

- (1). Yang membuat seluruh kegiatan pengajaran diatas adalah 16 orang guru, yakni 13 orang guru tetap dan 3 orang guru negeri.
- (2). Yang hanya membuat program tahunan, program semester, program satuan pelajaran, rencana pengajaran, dan buku nilai adalah 5 orang guru yaitu 3 orang guru tetap dan 2 orang guru negeri.

- (3). Yang hanya membuat program tahunan, program semester, program satuan pengajaran, rencana pengajaran dan buku nilai adalah 2 orang guru yaitu 1 orang guru tetap dan 1 orang guru negeri.
- (4). Yang hanya membuat program tahunan, program semester, dan program satuan pelajaran adalah 4 orang guru tetap.

Adapun alasan guru yang tidak seluruhnya membuat persiapan pengajaran yang diwajibkan oleh kepala madrasah adalah disebabkan karena sibuk.

Dengan demikian bahwa sebagian besar guru telah menyelesaikan tugasnya dalam hal pembuatan persiapan pengajaran.

Kemudian berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, menjelaskan bahwa pada saat kunjungan kelas akan dilakukan oleh kepala madrasah sendiri, atau bersama-sama dengan pengawas. Terlebih dahulu kepala madrasah memberitahukan bahwa seluruh guru harus menyiapkan segala persiapan pengajaran yang dituntut. Selanjutnya sebelum pelaksanaan proses belajar mengajar berlangsung didalam kelas, maka segala persiapan pengajaran yang telah dibuat guru harus dikumpulkan kepada kepala madrasah untuk dinilai tentang keabsahan dan kesesuaian dengan pelaksanaan pembelajaran.

Kemudian berdasarkan hasil angket menunjukkan bahwa sebagian guru yakni 3 orang guru negeri dan 10 orang guru tetap menyatakan bahwa persiapan pengajaran yang dibuat mereka selalu diperiksa oleh kepala madrasah, yakni pada saat kegiatan observasi dokumen dilaksanakan. Sedangkan yang menyatakan kadang-kadang diperiksa hanya 3 orang guru, yakni 3 orang guru tetap.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, menunjukkan bahwa setelah pemeriksaan persiapan pengajaran guru selesai dilakukan, maka berikutnya kepala madrasah melakukan kunjungan kelas dan seterusnya melakukan konferensi kasus. Konferensi kasus sering dilakukan pada saat rapat bulanan madrasah. Dalam kegiatan tersebut, kepala madrasah memberikan arahan dan bimbingan secara langsung dan berkelompok mengenai berbagai permasalahan yang ditemukan dalam persiapan pengajaran yang dibuat guru.

Kemudian pernyataan kepala madrasah tersebut, juga didukung oleh hasil angket. Hasil angket menunjukkan bahwa sebagian besar guru yakni 3 orang guru negeri dan 10 orang guru tetap menyatakan, bahwa jika terdapat kesalahan atau kekeliruan mengenai persiapan pengajaran yang dibuat, maka guru akan berusaha memperbaikinya dengan dibimbing langsung oleh kepala madrasah. Sedangkan yang menyatakan memperbaikinya dengan

cara meminta pendapat secara langsung kepada guru lain adalah 3 orang guru tetap. Selanjutnya yang menyatakan memperbaikinya dengan cara sendiri (tanpa bantuan orang lain) hanya 1 orang guru honorer.

Kemudian setelah melakukan perbaikan-perbaikan tersebut, sebagian besar guru yakni 3 orang guru negeri dan 8 orang guru tetap menyatakan selalu mendapat atau mengalami perubahan kearah kemajuan, mengenai pembuatan persiapan pengajaran. Sedangkan yang menyatakan kadang-kadang mengalami perubahan kearah kemajuan, hanya sebagian kecil guru yakni 2 orang guru tetap. Kemudian pernyataan ini juga didukung oleh pendapat kepala madrasah, bahwa setelah guru mendapat bimbingan dan arahan untuk melakukan perbaikan mengenai permasalahan yang terdapat pada persiapan pengajaran, para guru selalu mengalami kemajuan kearah yang positif. Misalnya, guru yang mulanya kurang tepat membuat format perencanaan pembelajaran, maka bisa menjadi tepat sesuai dengan format yang semestinya atau yang berlaku. Atau, guru yang mulanya mengisi format program semester kurang jelas, maka bisa menjadi lebih jelas.

Selanjutnya, menurut peraturan kepala madrasah, bahwa untuk lebih meningkatkan kemampuan para guru dalam hal pembuatan persiapan pelajaran, maka kepala madrasah melakukan

pembinaan secara terprogram, yakni dengan menugaskan semua guru-gurunya untuk mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG).

b) Memberikan bantuan kepada guru mengenai pelaksanaan pembelajaran.

Menurut hasil wawancara dengan kepala madrasah, menunjukkan bahwa bantuan kepala madrasah mengenai pelaksanaan pembelajaran diawali dengan melakukan kunjungan kelas atau observasi kelas. Dalam melakukan kunjungan kelas tersebut kepala madrasah selalu memperhatikan jalannya proses pembelajaran yang dilakukan guru secara cermat dan teliti. Kadang-kadang dalam kunjungan kelas tersebut menemukan permasalahan yang dihadapi atau dialami guru. Hal ini sering, seperti dalam menjelaskan materi pelajaran, guru kurang memperhatikan keterkaitan antara materi pelajaran dengan kehidupan sehari-hari siswa.

Setelah kunjungan kelas berakhir, maka selanjutnya kepala madrasah akan mengadakan konferensi kasus, yang biasanya dilaksanakan bersamaan dengan kegiatan rapat bulanan madrasah. Dalam kegiatan ini kepala madrasah akan mengemukakan temuan-temuan berupa permasalahan kepada guru yang bersangkutan, selanjutnya kepala madrasah akan mendiskusikan bersama seluruh dewan guru yang hadir untuk

mencari solusi dan jalan keluar mengenai permasalahan yang dihadapi guru. Berikut ini tabel yang disebutkan berdasarkan hasil angket dibawah ini:

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Kepala Madrasah dalam memberikan Bantuan Kepada Guru Mengenai Persiapan Mengajar.

No	Kategori	Frekuensi	Persentasi
1	Tinggi	12	75
2	Sedang	3	18,75
3	Rendah	1	6,25
	Jumlah	16	100

Berdasarkan hasil angket yang bersifat memperkuat pernyataan kepala madrasah tersebut, menunjukkan bahwa untuk mengatasi atau memperbaiki permasalahan guru yang ditemukan kepala madrasah pada saat kunjungan kelas, adalah dengan cara dibimbing langsung oleh kepala madrasah melalui kegiatan rapat bulanan madrasah yang rutin dilaksanakan tiap satu bulan sekali. Pendapat demikian dikemukakan oleh sebagian besar guru, yakni 2 orang guru negeri dan 10 orang guru tetap. Kemudian yang menyatakan mengatasinya atau memperbaikinya dengan cara meminta pendapat kepada guru lain secara langsung, adalah 3 orang guru tetap. Sedangkan yang menyatakan memperbaikinya dengan cara memakai pendapat sendiri, adalah 1 orang guru negeri.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara, kepala madrasah mengemukakan, bahwa setelah bimbingan dan arahan

diberikan kepada guru yang mengalami permasalahan, sering mereka mendapatkan perubahan kearah kemajuan yang positif.

Adapun perubahan yang dimaksud di antaranya adalah:

- Guru yang mulanya dalam menjelaskan materi pelajaran, kurang memperhatikan keterkaitan antara materi pelajaran dengan kehidupan siswa sehari-hari, bisa menjadi lebih fokus dalam hal tersebut.
- Guru yang mulanya kurang ahli dalam menerapkan metode pembelajaran, bisa menjadi lebih ahli.
- Guru yang mulanya kurang aktif dan kreatif dalam membuat dan menggunakan alat peraga yang sesuai, bisa menjadi lebih aktif dan kreatif.

Selanjutnya, pernyataan kepala madrasah tersebut didukung oleh hasil angket. Dimana sebagian besar guru, yakni 2 orang guru negeri dan 9 orang guru tetap mengemukakan, bahwa setiap selesai melakukan perbaikan baik dengan cara dibimbing langsung oleh kepala madrasah, atau dengan cara meminta pendapat guru lain, maupun dengan cara sendiri, selalu mendapatkan perubahan kearah kemajuan yang positif. Sedangkan yang mengemukakan kadang-kadang mengalami perubahan, adalah 1 orang guru negeri dan 4 orang guru tetap.

Kemudian menurut kepala madrasah, bahwa untuk lebih menunjang/meningkatkan kemampuan guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kepala madrasah menugaskan guru untuk mengikuti penataran-penataran yang diselenggarakan oleh Departemen Agama dan Dinas Pendidikan dalam rangka peningkatan keprofesionalan guru. Selain itu, pembinaan juga dilakukan kepala madrasah dengan mengaktifkan guru dalam kegiatan KKG. Juga, jika ada kesempatan untuk meningkatkan karir, kepala madrasah juga memberikan ijin kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hal tersebut dilakukan kepala madrasah untuk lebih meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik.

c). Memberikan bantuan kepada guru mengenai pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, menggambarkan bahwa bantuan kepada guru berupa pembinaan mengenai pelaksanaan evaluasi pembelajaran, dilakukan kepala madrasah dengan diawali dengan kegiatan kunjungan kelas. Kegiatan ini dilakukan dalam rangka meneliti dan menilai kegiatan evaluasi, khususnya mengenai pelaksanaan post tes oleh guru. Kadang-kadang dalam kunjungan kelas tersebut, kepala madrasah menemukan sesuatu yang dianggap permasalahan bagi guru. Diantara permasalahan tersebut, yang sering adalah berupa kekurangtepatan penggunaan kaedah bahasa Indonesia dalam

membuat soal. Karena permasalahan seperti ini dianggap tidak begitu prinsipil, maka kepala madrasah akan memberikan bimbingan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kualitas sosial yang dibuat guru pada saat kegiatan konferensi kasus yang sering dilaksanakan pada saat rapat bulanan madrasah. Selain itu, kadang-kadang kepala madrasah juga menemukan permasalahan yang dialami guru bersifat prinsipil. Misalnya, soal yang dibuat oleh guru tidak berkenaan dengan perumusan Tujuan Intruksional Khusus (TIK) pada program satuan pelajaran. Untuk permasalahan seperti ini, kepala madrasah langsung pada saat soal diberikan kepada siswa memberikan teguran dan jalan keluar yang baik dan benar. Selanjutnya untuk lebih memantapkan mengenai pelaksanaan evaluasi pembelajaran, terutama mengenai pembuatan soal yang baik dan benar, kepala madrasah akan melakukan diskusi (konferensi kasus) bersama seluruh dewan guru. Kegiatan ini sering dilaksanakan pada rapat bulanan madrasah dan langsung dipimpin oleh kepala madrasah. Berikut ini tabel yang menunjukkan hasil angket yang dibagikan kepada para guru:

Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Kepala Madrasah dalam Membantu Guru Mengenai Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran.

No	Kategori	Frekuensi	Persentasi
1	Tinggi	13	81,25
2	Sedang	2	12,5
3	Rendah	1	6,25
	Jumlah	16	100

Selanjutnya pernyataan kepala madrasah tersebut diatas didukung oleh pernyataan para guru yang didapat dari hasil angket. Dimana sebagian besar guru yakni 3 orang guru negeri dan 10 orang guru tetap mengemukakan bahwa dalam kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala madrasah kadang-kadang ditemukan permasalahan yang dihadapi guru. Sedangkan yang mengemukakan bahwa dalam kunjungan kelas tersebut tidak pernah ditemukan permasalahan yang dialami guru adalah hanya sebagian kecil guru yakni 3 orang guru tetap.

Kemudian guru yang menyatakan kadang-kadang ditemukan permasalahan dalam melaksanakan evaluasi tersebut, kembali mengemukakan bahwa permasalahan tersebut selalu diperbaiki dan diatasi. Adapun cara mengatasinya, menurut pernyataan 3 orang guru negeri dan 10 orang guru tetap adalah dengan dibimbing secara langsung oleh kepala madrasah, yakni dalam kegiatan konferensi kasus yang sering dilaksanakan pada rapat bulanan madrasah. Sedangkan yang mengemukakan mengatasi atau memperbaiki permasalahan tersebut dengan cara meminta pendapat para guru lain secara langsung adalah 2 orang guru tetap. Kemudian yang menyatakan memperbaiki atau mengatasinya dengan pendapat sendiri (tanpa bantuan orang lain) adalah 1 orang guru tetap.

Selanjutnya, menurut pernyataan kepala madrasah yang dikutip dari hasil wawancara, mengemukakan bahwa setelah bimbingan dan pembinaan yang berkenaan dengan pelaksanaan evaluasi pembelajaran diberikan kepada guru, ada yang mengalami perubahan ke arah perubahan yang positif. Adapun perubahan tersebut, seperti guru yang mulanya kurang memahami tentang penggunaan kaedah-kaedah bahasa Indonesia dalam membuat soal, bisa berubah menjadi lebih paham. Selain itu guru yang mulanya kurang memfokuskan pembuatan soal kepada Tujuan Instruksional Khusus (TIK) bisa berubah menjadi lebih fokus.

Kemudian, pernyataan kepala madrasah tersebut diatas didukung oleh hasil angket. Dari hasil angket, 3 orang guru negeri dan 10 orang guru tetap menyatakan bahwa setelah melakukan perbaikan dengan bimbingan dan dibina langsung oleh kepala madrasah selalu mengalami perubahan ke arah kemajuan yang positif tentang pembuatan soal yang baik dan benar serta teknik pelaksanaan post tesnya. Sedangkan yang menyatakan kadang-kadang mengalami perubahan ke arah kemajuan adalah 3 orang guru tetap.

2). Kompetensi Kepribadian

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah menyatakan bahwa guru-guru disini memiliki kepribadian yang baik dan sopan.

Karena guru-guru disini sudah memenuhi kriteria sebagai seorang guru yang professional dalam pengabdianya sebagai seorang guru. Itu dapat terlihat dari kepribadiannya yang tercermin selama mengajar disekolah ini. Dari apa yang dikatakan kepala madrasah bahwa guru disini dapat menunjukkan perilaku disiplin, bertutur kata secara santun, berpenampilan secara sopan dan rapi, mentaati tata tertib/disiplin secara konsisten, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan dapat menerima kritik dan saran dari orang lain. Namun berdasarkan tabel yang diambil dari hasil anget menyatakan sebagai berikut:

Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Guru dalam Kompetensi Kepribadian.

No	Kategori	Frekuensi	Persentasi
1	Baik	11	68,75
2	Cukup	3	18,75
3	Kurang	2	12,5
	Jumlah	16	100

Namun berdasarkan hasil angket yang dibagikan kepada para guru-guru, ada 3 orang guru yang menyatakan bahwa perilaku disiplin masih belum bisa dikatakan baik sebab ada sebagian guru yang masih terlambat datang kesekolah hampir 15 menit atau bahkan yang paling lama sampai 30 menit. Sehingga guru-guru yang terlambat tadi membuat kelas yang diajarkannya menjadi ramai dan mengganggu kelas yang lain yang sedang berlangsung proses belajar mengajar. Hal ini sudah diberitahukan kepada kepala madrasah agar bisa menegur guru

yang dianggap terlambat tadi agar sebisa mungkin datang tepat waktu atau setidaknya diberikan solusi yang tepat agar tidak terlambat lagi.

Dari permasalahan tadi kepala madrasah menyelesaikannya dengan memanggil guru yang bersangkutan dan berbicara langsung dari hati kehati secara pribadi tentang apa masalah yang dihadapi sehingga guru tersebut terlambat datang. Dari pembicaraan antara kepala madrasah dan guru yang bersangkutan membuktikan bahwa alasan kenapa guru tersebut sampai terlambat adalah karena tidak bisa membagi waktu antara urusan keluarga dengan urusan sekolah. Kebanyakan yang mengalami hal tersebut adalah ibu guru yang sudah berumah tangga sehingga dalam hal memberikan pelajaran dikelas sering terlambat datang. Tetapi masalah itu sedikit demi sedikit sudah dapat diatasi, itu dapat dilihat dari hasil wawancara dengan para guru yang menyatakan sudah ada kemajuan yang mana dulunya guru tersebut sering terlambat kini sudah mulai bisa menghargai waktu dalam mengajar.

3) Kompetensi Sosial

Menurut hasil wawancara dengan kepala madrasah, mengatakan bahwa guru-guru disini memiliki jiwa sosial yang cukup tinggi terhadap anak didiknya, sesama guru, maupun dilingkungan sekitar sekolah. Itu dapat terlihat dari kemampuan para guru dalam hal berkomunikasi, bergaul, bekerjasama, dan memberi kepada orang lain.

Jiwa sosial yang dimiliki oleh para guru tersebut dapat tercermin dalam bentuk:

- a). mengembangkan hubungan atas dasar prinsip saling menghormati antara sesama guru, murid, dan lingkungan sekitar sekolah.
- b). mengembangkan hubungan antara dasar prinsip keterbukaan tidak saling menyalahkan apabila tidak menemukan kata sepakat.
- c). mengembangkan hubungan atas dasar prinsip asah, asih, asuh
- d). kesediaan bekerjasama dengan peserta didik
- e). bekerjasama dengan sesama guru
- f). menunjukkan sifat empatik
- g). suka menolong
- h). komunikatif
- i). menjadi panutan sosial

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan para siswa mengatakan bahwa dari sekian guru-guru yang mengajar disini tidak semuanya memiliki jiwa sosial yang cukup tinggi itu dapat dilihat dari salah satu guru yang masih mementingkan kepentingan dirinya sendiri dari pada ingin mengetahui apa yang sedang dihadapi oleh anak didiknya dalam menjalankan proses belajar mengajar dikelas. Terkadang guru-guru tersebut juga hanya memberikan tugas kepada

anak didiknya tanpa harus memberikan contoh atau penjelasan terlebih dahulu, sehingga dalam mengerjakan tugas tersebut anak didik tidak dapat mengerti dan memahami apa yang akan dikerjakan.

Dari masalah ini kepala madrasah langsung mengambil tindakan dengan mengadakan evaluasi. Yang pertama dengan mengadakan konferensi kasus, dimana setiap bulannya kepala madrasah mengadakan rapat untuk membahas masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi oleh para guru dan juga masalah perkembangan anak didiknya. Selanjutnya kepala madrasah mengadakan observasi, hal ini dilakukan kepala madrasah untuk mengetahui jalannya proses belajar mengajar dikelas yang dilakukan para guru dikelasnya masing-masing. Dimana kepala madrasah berusaha untuk memberikan bantuan agar memudahkan guru dalam hal memberikan pelajaran kepada anak didiknya. Bentuk usaha yang diberikan kepala madrasah dalam hal ini adalah pemberian arahan, seperti bagaimana menghadapi peserta didik, berkomunikasi dengan peserta didik dan bersedia bekerjasama dengan peserta didik sehingga tercipta hubungan yang baik dan harmonis antara guru dengan anak didiknya.

4). Kompetensi Profesional

Menurut hasil wawancara dengan kepala madrasah, mengatakan bahwa dalam hal pembelajaran guru-guru disini sudah menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam itu dapat dilihat

dari cara guru tersebut dalam hal memberikan pelajaran dikelas dengan mempersiapkan materi pelajaran terlebih dahulu selain itu guru disini juga dapat membagi waktu antara urusan keluarga dan sekolah agar nantinya urusan keluarga tidak dibawa kesekolah atau setidaknya guru tersebut tepat waktu datang kesekolah, dan guru disini juga memiliki kebibadian yang baik dan santun di dalam bersikap dan berpakaian sehingga cerminan guru professional sudah dapat disandang oleh guru-guru disini.

Terlepas dari masalah yang dikemukakan diatas yaitu keterlambatan yang dialami oleh beberapa guru disini, sekarang sudah mulai diatasi dengan baik itu karena mereka sadar akan tugas mereka sebagai guru yang terkadang harus dituntut keprofessionalnya, baik guru tersebut lagi ada masalah maupun tidak ada masalah. Walaupun guru disini sadar akan keprofesionalannya sebagai seorang guru tetapi kepala madrasah juga tidak akan berdiam diri saja membiarkan guru-guru bertindak sendiri tanpa sepengetahuan kepala madrasah, maka dari itu kepala madrasah berusaha untuk mengingatkan guru-guru tersebut apabila salah dalam hal memberikan pelajaran kepada anak didiknya atau masalah lain yang dianggap mengganggu proses belajar mengajar di kelas.

Dari hasil angket yang dibagikan kepada guru-guru disini, 11 orang guru mengatakan bahwa mereka bisa mengajar dengan professional meskipun keterbatasan peralatan pada madrasah ini

sedangkan 5 orang guru menyatakan bahwa tidak semua guru bisa mengajar dengan cara profesional itu dikarenakan sarana-prasarana disini kurang begitu lengkap seperti alat peraga yang sering digunakan untuk pelajaran-pelajaran tertentu yang dipraktikkan dan juga laborototium computer yang harus bergantian dengan madrasah lain, sehingga memungkinkan guru-guru yang tadinya ingin menggunakan alat peraga menjadi tidak bisa sehingga alternatifnya yaitu anak didik lah yang sementara dijadikan sebagai alat peraga untuk praktik selain itu juga dalam hal penguasaan materi masih ada saja guru yang belum menguasai materinya dalam mempersiapkan bahan pelajaran, itu biasanya dialami oleh guru baru. Berdasarkan tabel yang didapat dari hasil angket dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Guru Mengajar dengan Profesional.

No	Kategori	Frekuensi	Persentasi
1	Baik	11	68,75
2	Cukup	5	31,25
3	Kurang	-	-
	Jumlah	16	100

Dari pendapat kepala sekolah mengenai masalah tersebut, mengatakan bahwa masalah sarana-prasaranalah yang saat ini masih dipikirkan karena masalah tersebut membutuhkan dana yang tidak sedikit sedangkan dana yang diperoleh hanya dari yayasan saja yang kurang begitu mencukupi untuk membeli peralatan-peralatan sekolah maupun lainnya. Sehingga dalam hal ini keterampilan guru yang

dituntut keprofesionalannya dalam mengajar menjadi terhambat bahkan cenderung jalan ditempat. Dari masalah tadi kepala madrasah membuat inisiatif agar proses belajar-mengajar tidak tertinggal jauh dengan sekolah lain maka cara yang dilakukan adalah dengan memotong gaji para guru dan hal itu harus sepengetahuan oleh guru-guru dan disetujui bersama. Dari wawancara dengan sebagian guru mengatakan bahwa mereka menyetujui cara tersebut demi kemajuan sekolah ini dan juga kemajuan bagi guru-guru disini agar menjadi guru yang profesional.

c. Sertifikasi Pendidikan

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah, mengatakan bahwa guru-guru disini tidak semuanya mengikuti program sertifikasi guru hanya beberapa orang guru saja yang mengikuti sertifikasi tersebut. Itu dapat dilihat dari daftar para guru yang mengikuti program sertifikasi ini sebagai berikut:

Tabel 4.12 Daftar Guru Sertifikasi

No	Nama Guru	Tahun Sertifikasi
1	Dra.Edka Afdiana	2007
2	Rusifah, S.Pd.I	2008
3	Ishak, S.Pd.I	2009
4	Dra. Hj. Murni	2009

Dari daftar diatas terlihat hanya 25 % guru saja yang mengikuti program sertifikasi dengan pernyataan lulus, selebihnya guru-guru yang lain akan mengikuti program sertifikasi berikutnya. Sebut saja kepala madrasah yang belum mengikuti program sertifikasi, tapi beliau

mengatakan akan mengikuti sertifikasi tahun ini. Karena tugas beliau sebagai kepala madrasah bukan hanya mengawasi atau memperhatikan jalannya proses belajar mengajar saja selebihnya kepala madrasah juga dituntut keprofesionalannya sebagai seorang pendidik baik itu dalam hal mendidik para guru yang sudah menjadi tanggung jawabnya juga berkewajiban mendidik anak didiknya disekolah.

Program sertifikasi tersebut membuktikan bahwa seorang guru tersebut bisa dikatakan sebagai tenaga yang professional dalam segala bidang bukan hanya bidang-bidang tertentu saja. Dari wawancara dengan kepala madrasah mengatakan, bahwa guru yang sudah mengikuti program sertifikasi pengalamannya lebih luas dibanding guru yang tidak mengikuti sertifikasi. Itu dapat dirasakan kepala madrasah sendiri yang belum mengikuti program sertifikasi. Maka dari itu kepala madrasah berpendapat bahwa program sertifikasi itu sangat perlu untuk di ikuti karena itu akan menambah pengetahuan kita sebagai seorang guru yang mau dikatakan sebagai guru yang professional. Selebihnya kepala madrasah menganjurkan guru-guru di madrasah ini untuk mengikuti program sertifikasi karena ini kesempatan yang sangat baik untuk kemajuan para gurunya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru diMTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin
 - a. Pengetahuan kepala madrasah
 - 1). Latar belakang pendidikan kepala madrasah

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, menunjukkan bahwa kepala madrasah menjalani pendidikan formal sampai S.1 Tarbiyah, yakni pada IAIN Antasari Banjarmasin, tahun 1995.

2). Mengikuti penataran bagi kepala madrasah

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, menyatakan bahwa beliau sangat jarang mengikuti penataran-penataran yang diadakan oleh Depag maupun Dediknas yang diperuntukkan untuk kepala madrasah/sekolah. Menurut kepala madrasah, menyatakan bahwa jaranginya beliau mengikuti penataran dikarenakan kesibukkan yang harus diurus baik disekolah maupun diluar sekolah. Meskipun jarang tapi beliau mengatakan berusaha untuk meluangkan waktu untuk mengikuti penataran-penataran yang diadakan oleh Depag maupun Dediknas

b. Faktor sarana dan prasarana

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, mengatakan bahwa sarana dan prasarana disini masih belum dikatakan lengkap, itu dapat dilihat dari bangunan kelas yang disediakan hanya 5 kelas saja sedangkan dari tahun ketahun jumlah siswa-siswinya bertambah sehingga yang mendaftar cuma dibatasi satu kelas saja. Selain itu peralatan untuk praktik belajar juga masih belum mendukung meskipun madrasah ini memiliki laboratorium bahasa sendiri tapi laboratorium komputer masih

belum punya sehingga bergantian dalam penggunaannya dengan madrasah lain yang memiliki laboratorium komputer.

c. Faktor Dana

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, mengatakan bahwa dana yang diperoleh madrasah ini sepenuhnya dari yayasan hanya sedikit bantuan dari Depag. Selain itu program yang akan direncanakan oleh madrasah ini kedepannya dalam hal dana adalah memanfaatkan hasil sewa ruko yang ada didepan madrasah tersebut untuk memperbaiki fasilitas madrasah keseluruhan. Sedangkan menurut hasil angket yang dibagikan kepada para guru, 16 orang guru menyatakan factor yang menjadi kendala dalam mengembangkan profesi kebanyakan berasal dari keterbatasan dana atau biaya, sehingga guru-guru yang ingin meningkatkan profesinya harus bisa memakai biaya sendiri. Berikut ini tabel yang menunjukkan masalah dana.

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Guru dala Masalaha Dana.

No	Kategori	Frekuensi	Persentasi
1	Tinggi	16	100
2	Sedang	-	-
3	Rendah	-	-
	Jumlah	16	100

d. Tenaga ahli pendidikan

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, mengatakan bahwa yang dihadapi oleh kebanyakan guru disini adalah masalah keterlambatan dan masalah mengatasi siswa. Tapi yang sering terjadi

adalah masalah keterlambatan karena guru disini masih belum bisa mengatasi hal tersebut karena terbaginya waktu antara keluarga dan sekolah. Sehingga suasana belajar-mengajar sering terganggu, selain itu juga keterbatasan nara sumber yang ahli dalam bidang yang diperlukan dimadrasah untuk membantu meningkatkan kemampuan gurunya.

e. Lingkungan masyarakat

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, menyatakan bahwa lingkungan masyarakat disekitar madrasah ini kurang mendukung, itu dapat dilihat dari jarang nya anak-anak disekitar sini yang masuk ke madrasah ini bahkan kebanyakan yang masuk dimadrasah ini berasal dari kalangan luar. Mungkin karena mereka beranggapan bahwa madrasah ini berbentuk komplek perguruan muhammadiyah jadi yang boleh masuk hanya dari kalangan orang-orang muhammadiyah saja.

C. Analisis Data

Berdasarkan data yang disajikan pada bagian terdahulu, kiranya sudah dapat diketahui usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru di MTs. Muhammadiyah1 Banjarmasin untuk memberikan bantuan terhadap guru dalam hal kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi pendidikan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Data tersebut akan dianalisis berdasarkan penyajian data yang telah diuraikan.

Sebagai seorang kepala madrasah yang berperan besar memberikan bantuan terhadap gurunya baik itu berupa bimbingan maupun binaan dalam hal kualifikasi akademik, kompetensi maupun sertifikasi pendidikan.

Bantuan kepala madrasah yang berupa bimbingan dan binaan terhadap guru dalam program kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidikan dapat diwujudkan dengan memberikan kesempatan para gurunya yang berstatus D3 untuk meneruskan sekolahnya kejenjang yang lebih tinggi lagi yaitu ketingkat S1 sedangkan dalam program sertifikasi pendidikan guru setidaknya diikutsertakan dalam program sertifikasi supaya ada pengakuan formal sebagai seorang guru yang profesional. Dengan di berikannya kesempatan oleh kepala madrasah, maka guru akan lebih mudah melanjutkan S1-nya dan keikutsertaannya dalam program sertifikasi tersebut karena sudah ada persetujuan dari kepala madrasah. Kemudian untuk meneliti secara teliti tentang pelaksanaan kompetensi baik itu kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, maupun kompetensi profesional, kepala madrasah dapat melakukannya dengan cara kunjungan kelas. Selanjutnya untuk menindaklanjuti hasil observasi dokumen dan kunjungan kelas, maka kepala madrasah dapat melaksanakan konferensi kasus yakni mendiskusikan kasus-kasus yang ditemukan dalam usaha mencari alternatif pemecahan yang terbaik dan memprogramkan tindak lanjut. Selain itu, dalam rangka usaha pengembangan maupun mencari titik temu dalam usaha pemecahan masalah, kepala madrasah juga dapat melakukannya melalui teknik wawancara.

Selanjutnya untuk memperoleh suatu kesimpulan objektif, maka akan diuraikan sebuah analisis sebagai berikut:

1. Usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin, diantaranya meliputi:

- a. Kualifikasi akademik

Dari hasil penelitian menggambarkan bahwa kepala madrasah memberikan kesempatan kepada para gurunya untuk melanjutkan jenjang perkuliahannya yang tadinya berstatus D3 menjadi S1. selanjutnya kepala madrasah juga memberikan kesempatan kepada guru yang berstatus hanya MA untuk melanjutkan kuliahnya karena itu sangat penting dengan mengacu pada guru sekarang yang rata-rata harus berstatus S1. Jabatan tenaga kependidikan dan jabatan struktural pendidikan di sejumlah kantor pendidikan memang diantara mereka telah memenuhi persyaratan S.1 bahkan ada yang sudah S.2 dan S.3, tetapi jika dipandang dari relevansi jurusan dan bidang ilmu mereka, tentu akan ditemukan hal-hal yang tidak sesuai. Ketidaksesuaian ini menunjukkan profesionalisasi kependidikan belum terpenuhi dilihat dari spesialisasi. Makanya kalangan kependidikan perlu menyusun kekuatan untuk memenuhi kriteria yang diperlukan agar mereka dapat dikategorikan sebagai profesi.

Namun dilihat sampai sekarang guru yang berstatus MA di madrasah ini masih belum bisa melanjutkan ke jenjang perkuliahan sedangkan guru yang berstatus D3 sudah bersedia melanjutkan perkuliahannya ke jenjang S1 dan sudah menamatkannya pada tahun 2008. Dari masalah tadi kepala madrasah mengambil inisiatif agar guru ini dapat berkembang dengan mengikutsertakannya dalam

program-program pelatihan guru yang sering diadakan oleh Depag karena guru tersebut mengajarkan pelajaran bahasa arab.

Dengan demikian guru yang hanya berstatus MA tadi tidak kalah dengan guru yang berstatus S1 karena guru MA tersebut punya modal untuk mengajar bahasa arab dikarenakan guru tersebut berasal dari pesantren, sehingga tidak sulit bagi guru tersebut untuk mengajar .

b. Kompetensi

1). Komertensi pedagogik

a). Memberikan bantuan kepada guru mengenai persiapan pembelajaran

Hasil penelitian menggambarkan bahwa kepala madrasah mewajibkan seluruh guru untuk membuat persiapan pengajaran yang terdiri dari analisis materi pelajaran, program tahunan, program semester, program satuan pelajaran, rencana pengajaran dan buku nilai. Kemudian untuk menilai segala persiapan pengajaran yang telah dibuat guru, kepala madrasah sebelum melakukan observasi dokumen persiapan pengajaran. Hal tersebut dilaksanakan 2 kali dalam setahun yakni 1 kali dalam semester 1 dan 1 kali dalam semester 2.

Dengan demikian, bahwa kepala madrasah belum optimal dalam memberikan bantuan tahap pertama yakni pembinaan melalui penilaian terhadap dokumen persiapan

pengajaran guru (observasi dokumen), karena hanya dilakukan 2 kali dalam setahun.

Untuk pembinaan selanjutnya, kepala madrasah melaksanakan konferensi kasus yakni untuk mendiskusikan segala permasalahan-permasalahan mengenai persiapan pengajaran dalam usaha mencari pemecahan masalah, dan memprogramkan tindak lanjut dalam usaha menunjang perbaikan dan pengayaan. Biasanya kepala madrasah memberikan bantuan lanjutan dalam rangka perbaikan dan pengayaan dilakukan dengan melalui kegiatan rapat bulanan madrasah. Pada kegiatan ini kepala madrasah memberikan petunjuk arahan dan bimbingan secara langsung mengenai persiapan pengajaran tersebut. Selain itu untuk menambah pengetahuan dan wawasan pada guru mengenai hal tersebut, kepala madrasah akan membuat perencanaan penugasan guru untuk mengikuti kegiatan KKG. Dengan demikian, bantuan dalam bentuk bimbingan dan pembinaan lanjutan dapat dikatakan terlaksana secara optimal atau dengan istilah lain bahwa peranan kepala madrasah untuk memberikan bantuan kepada guru mengenai persiapan pengajaran terlaksana secara optimal dan kontinu.

b). Memberikan bantuan kepada guru mengenai pelaksanaan pembelajaran

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa kepala madrasah melakukan kunjungan kelas dalam rangka mengetahui secara detail tentang pelaksanaan proses belajar mengajar oleh guru dilakukan sebanyak 2 kali dalam satu tahun. Dengan demikian dalam hal ini kepala madrasah belum melaksanakan secara optimal atau dengan kata lain, kunjungan kelas yang merupakan salah satu tugas kepala madrasah dalam pengembangan tahap awal belum terpenuhi sebagaimana mestinya yakni 4 kali dalam setahun.

Kemudian setelah melaksanakan kunjungan kelas kepala madrasah selanjutnya melaksanakan konferensi kasus yakni untuk mendiskusikan hasil-hasil temuan berupa permasalahan yang berkenaan dengan hal-hal pelaksanaan proses belajar mengajar oleh guru untuk mencari alternatif pemecahan masalah. Juga dalam kegiatan ini kepala madrasah bisa langsung memberikan bimbingan secara langsung kepada guru yang mengalami masalah, sehingga permasalahan yang dialami dapat diatasi dengan baik. Kemudian pembinaan dan bimbingan dalam bentuk kelompok seperti ini tidak hanya dilakukan pada saat konferensi kasus saja tetapi dilakukan secara kontinu pada kegiatan rapat bulanan madrasah. Selain itu bisa juga kepala madrasah memberikan bimbingan secara individual terhadap guru yang dinilai mengalami permasalahan

dalam hal pelaksanaan proses belajar mengajar di waktu ada kesempatan (di luar kegiatan rapat bulanan). Dengan demikian, peranan lanjutan kepala madrasah untuk memberikan bantuan berupa pembinaan-pembinaan lanjutan kearah perbaikan, dalam hal pelaksanaan proses belajar mengajar oleh guru dapat dikatakan terpenuhi atau terlaksana dengan optimal.

c). Memberikan bantuan kepada guru mengenai pelaksanaan evaluasi pembelajaran

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, pelaksanaan kunjungan kelas dalam rangka penelitian dan penilaian sebagai pembinaan tahap awal tentang pelaksanaan evaluasi pembelajaran dilakukan kepala madrasah sebanyak 2 kali dalam setahun. Ini berarti kepala madrasah belum optimal melaksanakan hal demikian.

Kemudian setelah kunjungan kelas dilakukan, kepala madrasah selanjutnya melaksanakan konferensi kasus untuk mendiskusikan masalah-permasalahan yang ditemukan pada saat kegiatan evaluasi berlangsung. Hal ini dilakukan untuk mencari solusi yang terbaik, sehingga permasalahan yang ditemukan tidak akan diulang lagi. Pembinaan dan bimbingan tidak hanya dilakukan kepala madrasah dalam forum seperti ini, tetapi juga dilakukan pada saat-saat rapat bulanan madrasah. Dengan demikian kepala madrasah dapat dikatakan

aktif dalam memberikan bantuan-bantuan berupa pembinaan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam hal evaluasi pembelajaran, sehingga pembelajaran sudah dapat terpenuhi secara optimal.

2). Kompetensi kepribadian

Hasil penelitian menggambarkan, bahwa kepribadian para guru disini sudah dapat dikatakan baik, itu terlihat dari sikap mereka yang mau bekerjasama dengan sesama guru dan siswa. Bahkan sikap guru yang sangat menonjol diantara sikap yang lainnya adalah cara mereka berpakaian dan berbicara dengan orang lain dengan sopan dan seakan-akan keluarga sendiri.

Menurut pendapat Arikunto, mengatakan bahwa kompetensi kepribadian guru adalah kemampuan guru untuk memiliki sikap yang mantap, yakni ia memiliki kepribadian yang patut diteladani. Tetapi dibalik itu semua ada sedikit masalah yang masih belum bisa teratasi yaitu masalah keterlambatan datang kesekolah, meskipun hal itu sudah dibicarakan antara kepala madrasah dengan guru yang bersangkutan tapi masih belum bisa teratasi meskipun ada usaha dari guru tersebut untuk tidak terlambat. Dengan demikian kepala madrasah dalam hal ini sangat memperhatikan keberadaan guru-gurunya dan tidak terkecuali kepala madrasah juga sebisa mungkin menegur guru yang dianggap salah dengan berbicara langsung secara pribadi tanpa

harus menyinggung perasaan guru tersebut. Sehingga sikap saling menghargai antara guru dengan kepala madrasah atau guru dengan guru bisa berjalan dengan baik dan optimal.

3). Kompetensi sosial

Hasil penelitian menggambarkan, bahwa jiwa sosial yang ditanamkan di madrasah ini sangat terasa sekali seperti apabila ada musibah-musibah kebakaran atau bencana yang lainnya, kepala madrasah juga tidak segan-segan mengarahkan para guru-gurunya dan anak didiknya untuk tidak berpangku tangan mengeluarkan sebagian uangnya dan tidak hanya itu saja kepala madrasah juga mengajak guru-gurunya beserta anak didiknya untuk turun langsung kejalan dalam menyalurkan berbagai sumbangan dalam bentuk apapun. Sumardi menyimpulkan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan seseorang untuk berkomunikasi, bergaul, bekerjasama, dan memberi kepada orang lain. Dengan demikian bentuk perhatian atau kebijakkan yang ditanamkan oleh kepala madrasah dapat tercermin sangat baik an optimal tidak hanya untuk dirinya sendiri melainkan untuk guru-gurunya beserta anak didiknya.

4). Kompetensi professional

Hasil penelitian menggambarkan, bahwa guru-guru disini sudah bisa dikatakan sebagai guru yang professional dalam hal mengajar maupun dalam bersikap, itu dapat dilihat dari jauh-jauh

hari guru-guru dimadrasah ini membuat rencana pembelajaran buat pelajaran yang akan datang dan tidak terkecuali guru-guru disini juga saling bantu-membantu dalam pembuatan rencana pembelajaran. Apabila guru merasa bahwa rencana pembelajarannya kurang begitu tepat atau kurang menguasai maka guru tersebut tidak segan-segan untuk minta bantuan kepada kepala madrasah dan dalam hal ini kepala madrasah membantu dengan tangan terbuka. Kepala madrasah menyatakan bahwa guru disini kebanyakan guru honorer jadi masih ada masalah khususnya guru yang baru lulus kuliah kemudian mengajar disini pengalamannya sangat minim sekali sehingga dalam menghadapi pembelajaran dikelas sedikit mengalami kesulitan tetapi dengan berjalannya waktu kesulitan-kesulitan itu sudah mulai teratasi dengan optimal sebagaimana guru yang harus dituntut keprofesionalannya.

c. Sertifikasi pendidikan

Dari hasil penelitian menggambarkan bahwa guru-guru yang mengikuti sertifikasi pendidikan disini hanya sebagian saja dari jumlah guru yang semuanya berjumlah 16 orang guru sedangkan yang mengikuti sertifikasi pendidikan hanya berjumlah 4 orang guru saja. Itu pun tanpa kepala madrasah yang masih merencanakan untuk mengikuti program sertifikasi tahun ini. Meskipun kepala madrasah hanya bisa mengikuti sertifikasi tahun ini bersama guru-guru yang lainnya, namun kepala madrasah juga tidak akan meninggalkan

tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin yang mewajibkannya untuk membantu mengembangkan profesi para gurunya. Meskipun sertifikasi itu merupakan bentuk pengakuan formal terhadap guru yang profesional, namun dari pengamatan pada madrasah ini menyatakan bahwa kepala madrasah disini sudah menunjukkan sikap profesionalnya sebagai seorang pemimpin maupun sebagai seorang guru. Itu dapat dilihat dari bentuk perhatian kepala madrasah yang sudah optimal membimbing para gurunya dalam mengembangkan profesi dimadrasah ini.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru diMTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin

a. Pengetahuan kepala madrasah

1). Latar belakang pendidikan kepala madrasah

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, tampak bahwa latar belakang pendidikan kepala madrasah sampai pada tingkat S.1 Tarbiyah. Oleh karena itu, dalam melaksanakan perannya sebagai kepala madrasah dalam memberikan bantuan-bantuan terhadap guru yang mengalami permasalahan dalam hal kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidikan sudah terlaksana secara optimal, ini berarti latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi peran kepala madrasah dalam usahanya untuk mengembangkan profesi para gurunya.

2). Mengikuti penataran bagi kepala madrasah

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, kepala madrasah mengatakan jarang sekali mengikuti penataran-penataran yang diperuntukkan untuk kepala madrasah, bukan berarti kepala madrasah menyepelekan penataran-penataran tersebut. Kepala madrasah memberitahukan ketidakikutsertaannya dengan alasan kesibukan bahkan acara penataran tersebut sering berbenturan dengan kesibukan lain yang sulit untuk ditinggalkan. Sehingga penataran-penataran itu selalu beliau tinggalkan. Namun tidak semua penataran itu beliau tinggalkan karena beliau berpendapat bahwa penataran itu sangat penting baginya yang dipercaya sebagai pemimpin madrasah ini, jadi apabila tidak mengikuti penataran tersebut maka akan merugikan dirinya sendiri bahkan madrasah juga tidak berkembang karena wawasan kepala madrasah tidak begitu luas dan baik. Dengan demikian kepala madrasah menyatakan akan berusaha untuk mengikuti penataran-penataran tersebut agar tugasnya sebagai kepala madrasah yang harus memberikan bimbingan kepada para gurunya bisa berjalan dengan optimal dan tepat sasaran.

b. Faktor sarana dan prasarana

Dari hasil penelitian menggambarkan, bahwa sarana prasarana dimadrasah ini sudah cukup memadai tetapi ada sebagian hal yang masih belum ada atau barang-barangnya sudah rusak seperti alat peraga , laboratorium computer, dan ruang kelas yang terbatas, serta tempat parkir

khusus untuk madrasah tsanawiyah. Kalau masalah tempat parkir dan laboratorium komputer sudah dapat diatasi dengan cara bergantian dengan madrasah lain sedangkan tempat parkir juga bisa disatukan dengan madrasah lain juga, tetapi untuk alat peraga tidak bisa bergantian dengan madrasah lain kerana itu harus ada pada setiap madrasah. Sehingga membuat kepala madrasah berusaha untuk menyediakan alat peraga seadanya untuk membantu para guru dalam menjalankan praktik belajar mengajar. Dengan demikian dana yang diberikan yayasan untuk keperluan madrasah dimanfaatkan sebaik mungkin oleh kepala madrasah dan guru-guru untuk membeli peralatan sekolah sehingga proses belajar mengajar akan terlaksana dengan optimal.

c. Faktor dana

Dari hasil penelitian menggambarkan bahwa dana yang diperoleh pada madrasah ini sepenuhnya dari yayasan, meskipun ada sedikit bantuan dari Depag tetapi itu tidak bisa membantu memperbaiki madrasah keseluruhan, maka dari itu pihak yayasan memberikan hak kepada madrasah yang bernaung didalam kompleks perguruan tinggi muhammadiyah tersebut untuk mengambil hasil sewa ruko didepan madrasah untuk keperluan madrasah keseluruhan. Sehingga sedikit demi sedikit madrasah sudah mulai direnovasi meskipun bertahap tetapi sudah ada rencana untuk memperbaiki madrasah keseluruhan.

d. Tenaga ahli pendidikan

Dari hasil penelitian menggambarkan, bahwa tenaga ahli pendidikan yang diperlukan dalam membimbing guru disini masih belum ada, maka dari itu kepala madrasah bekerja sendiri untuk memberikan pengarahan atau bimbingan kepada para gurunya. Meskipun tidak adanya tenaga ahli pendidikan para guru-guru disini sudah bisa mandiri untuk membuat perencanaan pendidikan dan apabila tidak mengerti terkadang mereka meminta bantuan kepada guru lain yang lebih tahu dan mengerti tentang pembelajaran. Sehingga kepala madrasah tidak begitu memikirkan tentang masalah guru yang tidak dibimbing oleh tenaga ahli dalam pendidikan karena beliau merasa guru-gurunya sudah mengerti dan memahami semua tentang pembelajaran. Dengan demikian ada atau tidak adanya tenaga ahli pendidikan dimadrasah tidak menjadi masalah karena para gurunya sudah bisa membuat perencanaan belajar sendiri dengan baik dan optimal.

e. Lingkungan masyarakat

Dari hasil penelitian menggambarkan, bahwa lingkungan sekitar madrasah ini masih belum mendukung, karena masih sedikitnya partisipasi masyarakat sekitar untuk memasukkan anaknya kemadrasah ini. Sehingga hubungan madrasah dengan masyarakat disekitar madrasah ini tidak begitu harmonis. Tetapi dalam kegiatan-kegiatan sosial atau keagamaan masyarakat dilingkungan madrasah ini masih bisa membantu dan berpartisipasi, sehingga usaha dari madrasah untuk menjaga hubungan baik di lingkungan masyarakat bisa terjalin dengan baik dan optimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru yang meliputi aspek kualifikasi akademik, kompetensi (kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, kompetensi professional), dan sertifikasi pendidikan terlaksana cukup optimal.
2. Dalam aspek kualifikasi akademik, ijazah jenjang pendidikan akademik yang dimiliki oleh seorang guru sesuai dengan jenis dan jenjang pada satuan pendidikan formal ditempat penugasannya sudah tersedia.
3. Dalam aspek kompetensi seperti;
 - a. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran,

- evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya sudah sangat baik.
- b. Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, berakhlak mulia sudah tercermin pada sosok guru masing-masing.
 - c. Kompetensi sosial yaitu kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar sudah sangat antusias.
 - d. Kompetensi professional yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan sudah sangat baik.
4. Dalam aspek sertifikasi pendidikan yang menyatakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga professional hanya 4 orang guru saja.
 5. Faktor-faktor yang mempengaruhi usaha kepala madrasah dalam pengembangan profesi guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin.
 - a. Latar belakang pendidikan kepala madrasah cukup tinggi
 - b. Sarana dan prasarana dimadrasah cukup tersedia
 - c. Dana yang diperoleh madrasah cukup memadai
 - d. Tenaga ahli pendidikan tidak tersedia

e. Lingkungan masyarakat cukup antusias

B. Saran-saran

1. Kepala madrasah hendaknya lebih meluangkan waktu untuk melakukan pengembangan terhadap pembinaan guru melalui kegiatan observasi dokumen, kunjungan kelas dan konferensi kasus, minimal 2 kali dalam satu semester.
2. Kepala madrasah hendaknya lebih mendisiplinkan guru dalam membuat persiapan pengajaran yang semestinya.
3. Kepala madrasah hendaknya lebih meningkatkan pemberian penghargaan kepada guru yang dianggap paling cakap dalam mengelola program pembelajaran.
4. Setiap guru hendaknya menindaklanjuti pembinaan yang diberikan oleh kepala madrasah serta pro aktif meningkatkan kompetensi dalam mengelola program pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. *Guru dan Proses Belajar Mengajar*, Bandung, Sinar Baru Algensindo, 1987.
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta, Bumi Aksara, 2006.
- Darmanto. *Evaluasi Pendidikan*, Jakarta, PT Rineka Cipta, 1997.
- Edukasi Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2002.
- Hartono. *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta, 1992.
- Hasbullah. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Kartini, Kartono. *Pengantar Research Sosial*, Bandung, Alumni, 1980.
- N.A,Amantembun . *Supervisi Pendidikan*, Bandung, Suri, 1981.
- N. Sudirman, dkk. *Ilmu Pendidikan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 1992
- Nurdin, Syafruddin. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta, Quantum Teaching, 2005.

- Nurdin, Syafruddin dan Usman, Basyiruddin. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta, Ciputat Pers, 2002.
- PP RI No. 19 Tahun 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan dan Penjelasannya*, Jakarta, Lekdis, 2005.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta, PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Saliman dan Sudarsono. *Kamus Pendidikan Pengajaran dan Umum*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 1994.
- Saiffudin, Azwar. *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar Cet VI, 2005.
- Sagala, Saiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung, Alfabeta, 2006.
- Siahaan, Amiruddin, dkk. *Manajemen Pengawasan Pendidikan*, Ciputat, Quantum Teaching, 2005.
- Sumidjo, Wahjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta, PT. Raja Grafindo persada, 2002.
- Sunidhia Y.W. dan Nanik Widiyati. *Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern*, Jakarta, Rineka Cipta, 1993.
- Suparlan. *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta, Hikayat, 2006.
- Soetopo, Hendiyat dan Wasty Soemanto. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta, Bina Aksara, 1982.
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sstem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya*, Bandung, Citra Umbara, 2003.
- www.Indonesia.go.Id/id/indonex.php

Lampiran 1

No	Bab	Hal	Terjemah
1	I	4	Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat
2	II	44	kepada taqwa
3	II	48	Lembaga Pendidikan Tanaga Kependidikan
4	II	48	Kaitan Kedepan
5	IV	81	Kaitan Kebelakang Kelompok Kerja Guru

Lampiran 2**PEDOMAN WAWANCARA****A. Wawancara dengan kepala madrasah**

1. Kapan berdirinya MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin ?
2. Sudah berapa lama Bapak di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin ?
3. Sejak tahun berapa Bapak menjabat kepala MTs. Muhammadiyah 1 ?
4. Apa pendidikan terakhir Bapak ?
5. Apakah Bapak pernah atau sering mengikuti pelatihan atau penataran yang berkaitan dengan tugas Bapak sebagai kepala madrasah ? jika ia, contohnya seperti apa !
6. Apa saja lulusan guru-guru disini ?
7. Apakah guru-guru yang berstatus D3 disini diwajibkan untuk mengikuti kualifikasi akademik ?
8. Jika ia, bagaimana dengan guru yang berstatus MA ?

9. Apakah Bapak sering mewajibkan seluruh guru untuk membuat persiapan pengajaran demi mengembangkan kompetensinya ?
10. Persiapan pengajaran seperti apa saja ?
11. Apakah guru melaksanakan kewajiban tersebut ?
12. Pernahkah Bapak memeriksa dokumen-dokumen persiapan mengajar yang dibuat para guru ?
13. Jika pernah, berapa kali dalam setahun ?
14. Bagaimana teknik memeriksa dokumen tersebut ?
15. Bagaimana sikap guru ketika Bapak memeriksa dokumen persiapan mengajar mereka ?
16. Apakah waktu untuk memeriksa dokumen tersebut cukup tersedia untuk Bapak ?
17. Apakah Bapak sering menemukan permasalahan mengenai persiapan pengajaran yang dibuat guru ?
18. Jika ia, hal tersebut seperti apa ?
19. Apakah selain itu Bapak membantu mereka untuk mengatasi permasalahan tersebut ?
20. Jika ia, bantuan seperti apa ?
21. Kapan bantuan itu Bapak berikan atau direalisasikan ?
22. Apakah waktu untuk memberikan bantuan tersebut cukup tersedia bagi Bapak ?
23. Bagaimana sikap guru ketika bantuan diberikan kepada mereka ?

24. Apakah ada perubahan kemajuan setelah guru mendapatkan bantuan tersebut ?
25. Perubahan itu seperti apa (jika ada) ? jika tidak, apa sebabnya !
26. Apakah Bapak sering memonitor kegiatan proses belajar mengajar yang dilakukan guru dalam kelas ?
27. Jika pernah , berapa kali dalam setahun ?
28. Bagaimana sikap guru ketika monitor tersebut bapak lakukan ?
29. Apakah waktu untuk memonitor tersebut cukup tersedia bagi Bapak ?
30. Apakah Bapak sering menemukan permasalahan dalam pelaksanaan kegiatan tersebut ?
31. Jika pernah, hal tersebut seperti apa ?
32. Apakah setelah itu Bapak memberikan bantuan kepada mereka untuk mengatasi atau memperbaiki hal tersebut ?
33. Bantuan seperti apa saja ?
34. Kapan bantuan tersebut Bapak berikan ?
35. Apakah ada perubahan kearah kemajuan setelah bantuan tersebut diberikan ?
36. Jika ada seperti apa saja, jika tidak apa sebabnya ?
37. Bagaimana sikap guru ketika bantuan tersebut diberikan kepada mereka ?
38. Apakah waktu untuk memberikan bantuan tersebut cukup tersedia bagi Bapak ?
39. Apakah Bapak pernah atau sering memonitor kegiatan evaluasi yang dilakukan guru pada akhir penyampaian materi pelajaran ?

40. Jika pernah, berapa kali dalam setahun ?
41. Bagaimana sikap guru ketika Bapak melakukan monitor tersebut ?
42. Apakah waktu untuk memonitor tersebut cukup tersedia bagi Bapak ?
43. Apakah Bapak pernah atau sering menemukan permasalahan mengenai pelaksanaan evaluasi yang dilakukan guru ?
44. Jika pernah, hal tersebut seperti apa ?
45. Apakah setelah itu Bapak membantu mereka dengan mengatasi hal tersebut ?
46. Bantuan tersebut seperti apa saja ?
47. Kapan bantuan tersebut diberikan ?
48. Apakah ada perubahan kemajuan setelah bantuan tersebut diberikan ?
49. Jika ada, seperti apa saja ? jika tidak, apa saja sebabnya !
50. Bagaimana sikap guru ketika mereka dibantu untuk mengatasi permasalahan tersebut ?
51. Apakah waktu untuk memberikan bantuan itu cukup tersedi bagi Bapak ?
52. Apakah guru disini menunjukkan kepribadiannya dalam pembentukan kompetensi ?
53. Jika iya, seperti apa saja bentuknya ?
54. Apakah dalam melakukan kompetensi sosial guru selalu aktif ?
55. Jika iya, seperti apa bentuknya ? jika tidak , apa sebabnya !
56. Apakah guru disini merupakan guru yang professional dalam bidangnya ?
57. Jika ia seperti apa yang ditunjukkan oleh guru disini dalam hal keprofesionalannya ?

58. Apakah guru disini sering di ikutsertakan dalam program sertifikasi pendidikan ?
59. Jika ia, siapa saja yang mengikuti program sertifikasi tersebut ?
60. Apakah ada manfaat atau hasil yang diperoleh para guru dalam mengikuti program sertifikasi tersebut ?
61. Jika ia, seperti apa bentuknya ?

B. Untuk Tata Usaha

1. Berapa jumlah pegawai yang ada di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin ?
2. Apakah jumlah pegawai yang ada sudah mencukupi untuk MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin ?
3. Sudah berapa kali MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin ini mengalami pergantian pemimpin ?
4. Apa saja latar belakang pendidikan guru di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin ?
5. Berapa jumlah siswa yang ada di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin ?
6. Ada berapa siswa dalam satu kelas baik laki-laki maupun perempuan di MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin ?
7. Sarana dan prasarana apa saja yang ada dimadrasah ini ?

C. Untuk Siswa

1. Bagaimana cara guru mengajar dikelas ?
2. Apakah guru disini dalam memberika pelajaran dikelas dengan jelas ?
3. Jika ia apa bentuknya ? jika tidak apa sebabnya !
4. Apakah antara guru dan siswa menjalin hubungan dengan baik ?
5. Jika ia seperti apa bentuknya ? jika tidak apa sebabnya !
6. Apakah guru disini memiliki kepribadian yang baik menurut kalian ?
7. Jika ia, seperti apa bentuknya ? jika tidak apa sebabnya !
8. Apakah guru disini mempunyai jiwa sosial yang baik menurut kalian ?
9. Jika ia, seperti apa bentuknya ? jika tidak apa sebabnya ?
10. Apakah guru disini selalu membantu kalian dalam mengerjakan soal atau latihan ?
11. Selain menjelaskan apakah guru disini selalu memberikan contoh kepada kalian apabila ada tugas yang diberikan ?
12. Jika ia, seperti apa bentuknya ? jika tidak apa sebabnya ?

ANGKET

Petunjuk pengisian

1. Untuk menentukan identitas, coret yang tidak perlu atau diisi pada bagian titik-titik.
2. Untuk menjawab pertanyaan, lingkari jawaban yang dianggap objektif .
3. Jika dalam pilihan tidak terdapat jawaban yang dianggap objektif, maka jawaban lain bisa ditulis pada bagian titik-titik.
4. Kerahasiaan jawaban akan terjaga.

A. Identitas

1. Jenis kelamin : Laki-laki /Perempuan*)
2. Status guru : PNS/Kontrak/Bakti/Honorar*)
3. Lama bertugas :

B. Daftar Pertanyaan

1. Apa latar belakang pendidikan terakhir Bapak/Ibu ?
 - a. SLTA/MA
 - b. D3
 - c. D2
 - d. S1
 - e. S2

2. Pernahkah anda mengikuti diklat tentang pengembangan profesi ?
 - a. Ya
 - b. Tidak

3. Apa saja yang anda lakukan saat pelaksanaan pembelajaran/pembentukan kompetensi ?
 - a. Mengadakan pre-test
 - b. Mengadakan Post-test
 - c. Mengadakan remedial

4. Faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala Bapak/Ibu dalam mengembangkan profesi guru ?
 - a. Latar belakang pendidikan
 - b. Dana
 - c. Sarana dan prasarana
 - d. Lingkungan sekolah
 - e. Lingkungan masyarakat

5. Sebelum anda mengajar apakah anda mempersiapkan materi pelajaran yang akan anda ajarkan ?
 - a. Ya
 - b. Tidak

6. Setiap anda mengajar metode apa saja yang anda gunakan ?
 - a. Ceramah

- b. Tanya jawab
 - c. Diskusi
 - d. Gabungan antara ceramah dan tanya jawab
7. Dari mana saja dana yang diperoleh Bapak/Ibu dalam meningkatkan pengembangan profesi guru seperti seminar, diklat dan pelatihan diluar sekolah ?
- a. Yayasan
 - b. Biaya sendiri
 - c. Sekolah/madrasah
8. Menurut Bapak/Ibu faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat kepala madrasah dalam mengembangkan profesi para gurunya dimadrasah in ?
- a. Dana
 - b. Pengetahuan kepala madrasah
 - c. Sarana-prasarana
 - d. Lingkungan masyarakat
9. Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti seminar, diklat, dan pelatihan-pelatihan diluar sekolah ?
- a. Ya
 - b. Tidak
10. Apakah Bapak/Ibu memiliki data –data tentang keikutsertaan dalam pelatiha-pelatihan seminar dan diklat ?
- a. Ya
 - b. Tidak
11. Apakah kepala madrasah selalu memberikan pengarahan kepada Bapak/Ibu dalam hal mengajar ?
- a. Ya
 - b. Tidak

Lampiran 3

PEDOMAN OBSERVASI

1. Gambaran umum lokasi penelitian
 - a. Keadaan umum MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin:
 - 1). Gedung sekolah
 - 2). Halaman
 - 3). Susunan organisasi
 - 4). Kegiatan ekstrakurikuler dan intrakurikuler
 - b. Keadaan kepala madrasah, dewan guru, tata usaha dan siswa MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin:
 - 1). Keadaan kepala madrasah
 - 2). Keadaan dewan guru
 - 3). Keadaan tata usaha dan siswa
 - c. Letak dan keadaan gedung madrasah.

Lampiran 4**PEDOMAN DOKUMEN**

1. Sejarah berdirinya MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin
2. Periode kepemimpinan pada MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin
3. Jumlah guru-guru MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin
4. Jumlah tenaga administrasi pada MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin
5. Jumlah murid Mts Muhammadiyah 1 Banjarmasin
6. Sarana dan prasarana yang ada pada MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin
7. Struktur organisasi MTs. Muhammadiyah 1 Banjarmasin

