

**PENINGKATAN KOMPETENSI GURU
MELALUI PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR
DI MTs AL IHSANIYA SARANG BURUNG, JAMBI LUAR KOTA,
MUARA JAMBI**

TESIS

Oleh:

**SUNARDI
230501015108**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS KH ABDUL CHALIM
MOJOKERTO**

2025

**PENINGKATAN KOMPETENSI GURU
MELALUI PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR
DI MTs AL IHSANIYA SARANG BURUNG, JAMBI LUAR KOTA,
MUARA JAMBI**

TESIS

Diajukan kepada:
Program Pascasarjana Universitas KH Abdul Chalim Untuk memenuhi salah
satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

SUNARDI
230501015108

Pembimbing:

Dr. ABU DARIM, M.Pd
NIDN.0731126204

**UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS KH ABDUL CHALIM
MOJOKERTO**

2025

Lembar Persetujuan Ujian Tesis

Setelah memeriksa hasil Tesis yang ditulis oleh:

Nama : SUNARDI

NIM : 230501015108

Judul : **PENINGKATAN KOMPETENSI GURU MELALUI PERAN
KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR DI MTS AL
IHSANIYA SARANG BURUNG, JAMBI LUAR KOTA, MUARA
JAMBI**

Pembimbing menyetujui untuk diajukan pada sidang Tesis di hadapan para penguji.

Mojokerto, 21/Agustus /2025

Pembimbing

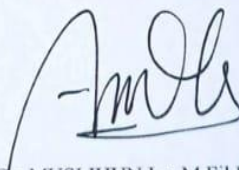


Dr. ABU DARIM, M.Pd
NIDN.0731126204

Mojo kerto, 21/Agustus/2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Pendidikan Islam
Pascasarjana Universitas KH Abdul Chalim Mojokerto



Dr. MUSLIHUN, Lc., M.Fil.I

NIDN. 2115039001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator di MTS Al-Ihsaniyah Sarang Burung Jambi Luar Kota Muaro Jambi" ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal, 18 September 2025.

Dewan Penguji

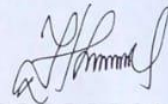
Penguji Satu

(Dr. Dwi Bhakti Indri M., M.Pd)
NIDN : 2120099101


(_____)

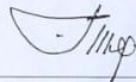
Penguji Kedua

(Dr. Lu'Lu'il Maknun.S.E,MM)
NIDN : 2101089201

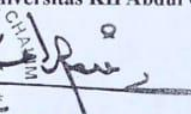

(_____)

Pembimbing

(Dr. Abu Darim, MPd. M.SI)
NIDN : 0731126204


(_____)

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana Universitas KH Abdul Chalim Mojokerto


Dr. KH. M. Afif Zamroni, Lc. M.El
PASCASARJANA NIDN : 212801800

Lembar Pernyataan Keaslian Tulisan Bukan Plagiasi

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : SUNARDI

NIM : 230501015108

Judul : **Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala
Madrasah Sebagai Motivator Di MTS al Ihsaniya Sarang
Burung, Jambi Luar Kota, Muara Jambi**

Menyatakan bahwa Tesis ini benar-benar karya saya sendiri, bukan

plagiasi dari karya tulis orang lain baik sebagian atau keseluruhan.

Pendapat atau temuan penelitian orang lain yang terdapat dalam Tesis ini

dikutip atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah. Apabila di

kemudian hari ternyata dalam Tesis ini terbukti ada unsur- unsur plagiasi,

maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan

tanpa paksaan dari siapapun.

Mojokerto, 21. Agustus - 2025

Hormat saya,



(SUNARDI)

NM : 230501015108

PERSEMBAHAN

Dalam momen yang membahagiakan ini, dengan tulus dan rendah hati, penulis ingin mengungkapkan penghargaan mendalam kepada mereka yang telah memberikan dukungan, inspirasi, dan bantuan selama perjalanan menulis tesisini.

1. Kepada orang tua tercinta, yang selalu ada di sampingku dengan cinta dan dukungan tanpa batas, terima kasih atas semua pengorbanan dan doa yang telah kalian berikan. Kalian adalah sumber kekuatan terbesarku.
2. Kepada istriku yang penuh kesabaran dan cinta, dan anak-anakku yang selalu menyemangati, persembahan ini adalah untuk kalian. Selama perjalanan menulis tesisini, kalian adalah sumber inspirasi utamaku.
3. Kepada seluruh keluarga dan teman-teman yang turut berbagi dalam momen kebahagiaan ini, terima kasih atas dukungan moril dan semangat positif yang telah kalian berikan.

Dalam momen persembahan ini, semua pengorbanan, kerja keras, dan semangat kolaboratif yang telah berlangsung selama perjalanan menulis tesisini, dihadirkan dengan tulus sebagai wujud terima kasih.

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, atas taufiq dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan baik dan benar tanpa ada halangan sekalipun. Shalawat serta salam buat baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya ke alam yang terang benderang dengan cahaya iman, taqwa dan Ilmu pengetahuan.

Perjalanan panjang yang luar biasa, yang sangat melelahkan kerja keras siang dan malam demi menyelesaikan karya sederhana ini, dan merampungkan dan menyelesaikan tesis yang berjudul "**Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator Di MTS al Ihsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muara Jambi**". Tesis ini menjadi bukti perjalanan penelitian dan eksplorasi saya dalam Program Magister Manajemen Pendidikan Islam selama beberapa bulan terakhir.

Penulisan tesis ini menjadi suatu perjalanan yang penuh tantangan namun juga penuh inspirasi. Saya ingin menyampaikan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan inspirasi selama proses penelitian ini, terutama kepada yang saya hormati:

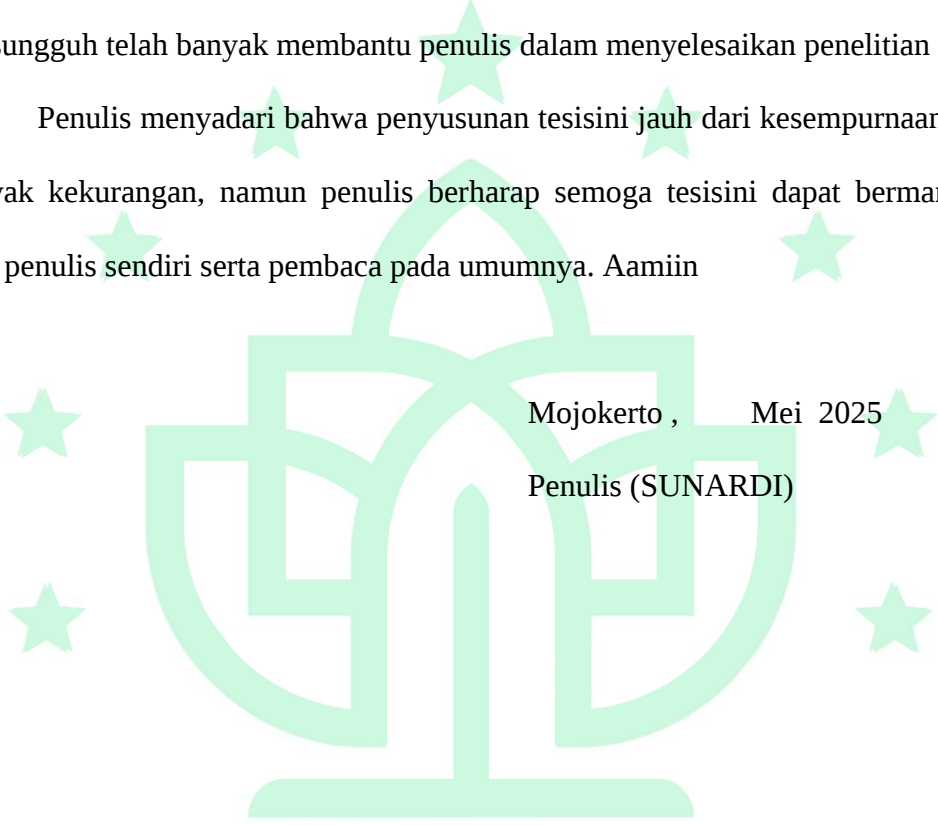
1. Bapak Direktur Pascasarjana Universitas KH Abdul Chalim Mojokerto
2. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Universitas KH Abdul Chalim Mojokerto yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
3. Dosen Pembimbing Pascasarjana Universitas KH Abdul Chalim Mojokerto

4. Bapak, Ibu, Istri, dan anak-anakku tercinta yang telah memebrikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
5. Teman-teman seperjuangan angkatan 2023 Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas KH Abdul Chalim Mojokerto.
6. Dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang sungguh-sungguh telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. .

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesisini jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, namun penulis berharap semoga tesisini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri serta pembaca pada umumnya. Aamiin

Mojokerto , Mei 2025

Penulis (SUNARDI)



UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
MOTTO	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	14
E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian	15
F. Definisi Istilah	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Pustaka dalam Perspektif Islam	25
B. Kajian Pustaka	31
B.1 Kepala Madrasah	37
B.2 Kompetensi Guru	42
B. 3 Motivasi dalam Meningkatkan Kompetensi Guru	48
B. 4 Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator.....	53
C. Kerangka Berpikir.....	59

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	65
B. Kehadiran Peneliti	68
C. Latar Penelitian	69
D. Data dan Sumber Data Penelitian	70
E. Pengumpulan Data	73
F. Analisis Data	79
G. Keabsahan Data	83

BAB IV PENYAJIAN DATA

A. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru melalui Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator.....	86
B. Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Guru melalui Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator.....	95
C. Hasil Peningkatan Kompetensi Guru melalui Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator	105

BAB V PEMBAHASAN

A. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru melalui Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator.....	116
B. Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Guru melalui Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator.....	120
C. Hasil Peningkatan Kompetensi Guru melalui Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator	122

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	137
B. Implikasi Teoretik.....	139
C. Implikasi Praktik	141
D. Keterbatasan Penelitian	156

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan dan Orisinalitas Penelitian ...	18
Table 1.2	Persamaan dan Perbedaan antara Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini	21
Table 5.1	Analisis Tematik Berdasarkan Temuan dan Teori.....	134



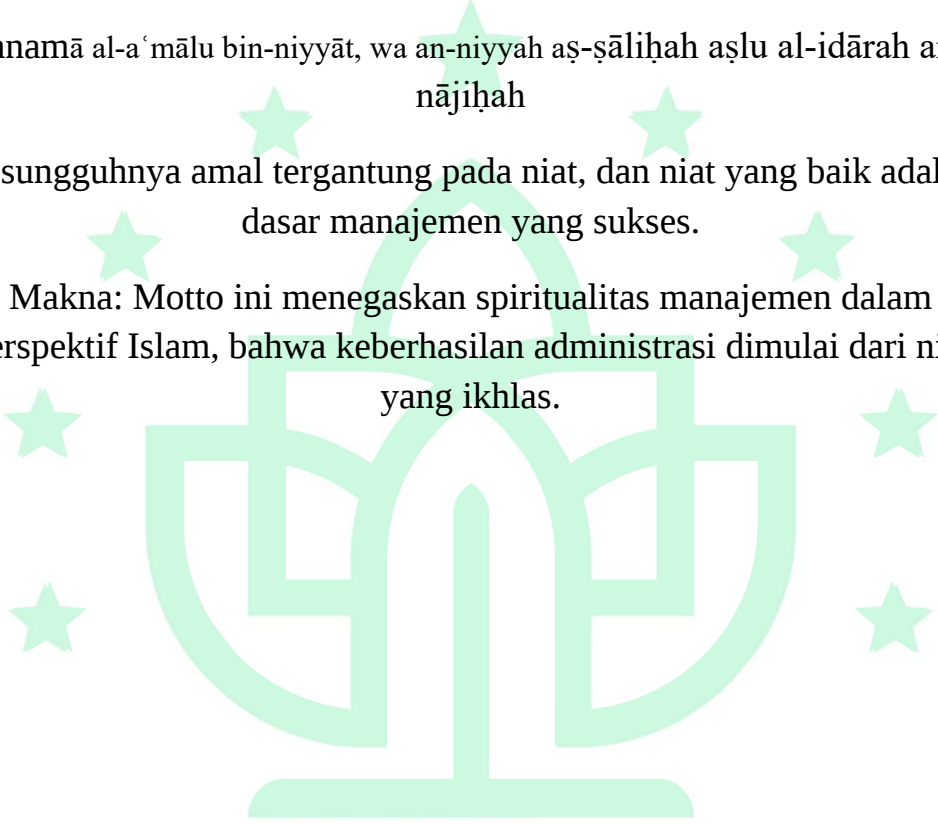
MOTTO

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَالنِّيَّةُ الصَّالِحَةُ أَصْلُ الْإِدَارَةِ
النَّاجِحَةِ

Innamā al-a‘mālu bin-niyyāt, wa an-niyyah aṣ-ṣāliḥah aṣlu al-idārah an-nājiḥah

Sesungguhnya amal tergantung pada niat, dan niat yang baik adalah dasar manajemen yang sukses.

Makna: Motto ini menegaskan spiritualitas manajemen dalam perspektif Islam, bahwa keberhasilan administrasi dimulai dari niat yang ikhlas.



UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kompetensi guru di **Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi**. Fokus penelitian ini terbagi menjadi tiga aspek, yaitu: perencanaan, pelaksanaan, dan hasil peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah.

Metode penelitian yang digunakan adalah **kualitatif deskriptif**, dengan pendekatan studi kasus yang melibatkan wawancara mendalam dengan Kepala Madrasah, guru, serta pengamatan langsung terhadap kegiatan peningkatan kompetensi guru di Madrasah tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, dalam **perencanaan peningkatan kompetensi**, Kepala Madrasah merancang program-program pengembangan kompetensi yang melibatkan pelatihan berbasis kebutuhan guru, dengan mempertimbangkan evaluasi internal dan dinamika di lapangan. Kedua, dalam **pelaksanaan**, Kepala Madrasah berperan aktif sebagai motivator dengan memberikan dorongan, arahan, serta memberikan penghargaan atas pencapaian guru. Kepala Madrasah juga memfasilitasi kegiatan-kegiatan kolaboratif dan pengembangan berbasis tim. Ketiga, hasil dari peningkatan kompetensi guru terlihat dari perubahan positif dalam **kinerja pengajaran**, pemahaman tentang kurikulum, serta penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa peran Kepala Madrasah sebagai motivator berpengaruh signifikan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan hasil peningkatan kompetensi guru. Kepala Madrasah yang aktif dan inspiratif mampu menciptakan suasana yang mendukung perkembangan profesional guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang lebih baik.

Kata kunci: Kepala Madrasah, motivator, peningkatan kompetensi guru, perencanaan, pelaksanaan, hasil, Madrasah Tsanawiyah, pendidikan.

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

Abstract

This study aims to explore the role of the Headmaster as a motivator in improving teacher competence at **Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi**. The research focuses on three aspects: planning, implementation, and outcomes of improving teacher competence through the Headmaster's role as a motivator.

The **research method** used is **descriptive qualitative**, with a case study approach involving in-depth interviews with the Headmaster, teachers, and direct observation of the activities related to teacher competence development at the Madrasah.

The results of the study show that: first, in the **planning phase**, the Headmaster designs professional development programs that address the teachers' needs, taking into account internal evaluations and the dynamics of the field. Second, during **implementation**, the Headmaster actively acts as a motivator by providing encouragement, direction, and recognition of teachers' achievements. The Headmaster also facilitates collaborative activities and team-based development. Third, the outcomes of the competence improvement are reflected in positive changes in teaching performance, curriculum understanding, and the use of technology in the learning process.

The conclusion of this study indicates that the Headmaster's role as a motivator significantly influences the planning, implementation, and outcomes of teacher competence improvement. An active and inspiring Headmaster can create an environment that supports teachers' professional development, ultimately leading to improved educational quality.

Keywords: Headmaster, motivator, teacher competence improvement, planning, implementation, outcomes, Madrasah Tsanawiyah, education

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

خلاصة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور مدير المدرسة الدينية كمحفز في تحسين كفاءة المعلمين في مدرسة الإحسانية سارانج بورونج الإعدادية في جامبي لوار كوتا، مواردو جامبي. ينقسم البحث إلى ثلاثة محاور رئيسية: التخطيط، والتنفيذ، ونتائج تحسين كفاءة المعلمين من خلال دور مدير المدرسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي النوعي، مع دراسة حالة شملت مقابلات معمقة مع مدير المدرسة والمعلمين، بالإضافة إلى الملاحظة المباشرة لأنشطة تحسين كفاءة المعلمين في المدرسة

أظهرت النتائج ما يلي: أولاً، في مرحلة التخطيط لتحسين الكفاءة، صمم مدير المدرسة برامج لتطوير الكفاءات تتضمن تدريباً قائماً على احتياجات المعلمين، مع مراعاة التقييمات الداخلية وديناميكيات العمل الميداني. ثانياً، خلال مرحلة التنفيذ، اضطلع مدير المدرسة بدور فاعل كمحفز من خلال تقديم التشجيع والتوجيه والمكافآت لإنجازات المعلمين. كما ساهم مدير المدرسة في تيسير الأنشطة التعاونية والتطوير القائم على العمل الجماعي. ثالثاً، تجلّت نتائج تحسين كفاءة المعلمين في التغييرات الإيجابية التي طرأت على أدائهم التدريسي، وفهمهم للمناهج الدراسية، واستخدامهم للتكنولوجيا في عملية التعلم

وخلصت هذه الدراسة إلى أن دور مدير المدرسة كمحفز يؤثر بشكل كبير على تخطيط وتنفيذ ونتائج تحسين كفاءة المعلمين. فمدير المدرسة النشط والملمهم قادر على تهيئة بيئة داعمة للتطوير المهني للمعلمين، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم

الكلمات المفتاحية: مدير المدرسة، محفز، تحسين كفاءة المعلمين، تخطيط، تنفيذ، نتائج، مدرسة تسانوية، تعليم خلاصة خلاصة

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Penelitian ini berangkat dari urgensi peningkatan kompetensi guru sebagai bagian integral dari upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, khususnya pada lembaga pendidikan Islam seperti madrasah. Guru memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran, dan peningkatan kompetensinya menjadi prioritas dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Namun, peningkatan kompetensi guru tidak dapat berjalan optimal tanpa adanya dukungan dan motivasi dari kepala madrasah sebagai pemimpin institusi.

Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator, inovator, dan manajer yang bertanggung jawab terhadap pengembangan kualitas lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Peran strategis ini menjadi krusial dalam menciptakan budaya kerja profesional dan iklim belajar yang kondusif bagi guru dan peserta didik. Dengan demikian, keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru menjadi indikator keberhasilan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian ini difokuskan pada Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Burung, sebuah madrasah yang berada di luar wilayah perkotaan namun menunjukkan capaian prestasi yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Fenomena ini menjadi menarik untuk dikaji karena menunjukkan bahwa keterbatasan geografis tidak selalu menjadi hambatan dalam pencapaian kualitas

pendidikan. Justru dalam kondisi yang tidak ideal, kepemimpinan yang efektif mampu melahirkan prestasi luar biasa.

Kepala madrasah di MTs Al Ikhsaniah Sarang Burung diduga memiliki kecakapan dalam tiga dimensi kecerdasan penting, yaitu profesional, personal, dan manajerial. Tiga dimensi ini memungkinkan kepala madrasah bekerja secara kolaboratif dengan guru, memahami kebutuhan institusi, serta mengelola sumber daya pendidikan secara efisien. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam peran kepala madrasah dalam peningkatan kompetensi guru di madrasah tersebut.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk mendokumentasikan dan menganalisis praktik kepemimpinan yang berhasil dalam konteks madrasah non-perkotaan. Dengan tantangan seperti keterbatasan fasilitas, minimnya akses pelatihan guru, dan kurangnya perhatian publik, keberhasilan madrasah ini menjadi studi kasus yang layak untuk dijadikan rujukan bagi lembaga pendidikan lain yang menghadapi kondisi serupa.

Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis terhadap pengembangan kepemimpinan pendidikan Islam di Indonesia. Dari sisi teoretis, penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dan pengembangan profesional guru. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM di lingkungan Kementerian Agama maupun lembaga pendidikan lainnya.

Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini akan memberikan

gambaran yang utuh tentang strategi, tantangan, dan keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menginspirasi kepala madrasah lain dalam membangun budaya kerja yang mendukung profesionalisme guru, serta menjadikan madrasah sebagai lembaga pendidikan unggul yang mampu bersaing dalam kancah pendidikan nasional.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan nasional, pemerintah, khususnya melalui Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas), terus berupaya melakukan berbagai inovasi dan reformasi dalam sistem pendidikan. Salah satu fokus utama dalam pembaruan ini adalah aspek tenaga pendidik. Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 mengenai Standar Nasional Pendidikan, merupakan wujud nyata kebijakan pemerintah dalam memperbaiki mutu guru di Indonesia.

Sebagai pemimpin di lingkungan madrasah, kepala madrasah memiliki tanggung jawab strategis untuk mengambil keputusan yang mendukung kelancaran dan peningkatan mutu pendidikan. Kepala madrasah berperan penting dalam menunjang keberlangsungan proses belajar-mengajar. Ia juga menjadi motor penggerak dalam mengoordinasikan, memobilisasi, dan menyelaraskan seluruh potensi dan sumber daya pendidikan di sekolah. Kepemimpinan yang efektif dari kepala madrasah dapat menjadi pendorong utama bagi sekolah dalam mencapai visi, misi, serta tujuan institusional melalui program-program yang terstruktur dan terencana.¹

¹ Harsono dan M. Joko Susilo, *Pemberontakan Guru Menuju Peningkatan Kualitas*,

Untuk menjalankan peran tersebut, kepala madrasah perlu membangun hubungan yang dekat dengan guru dan siswa. Kemampuan dalam bidang manajemen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam memimpin. Manajemen tidak hanya dibutuhkan di sektor bisnis atau instansi pemerintah, tetapi juga sangat krusial di dunia pendidikan, terutama dalam merancang program serta mengambil keputusan yang mendukung proses pembelajaran.²

Namun demikian, di berbagai madrasah, baik negeri maupun swasta, masih banyak kepala madrasah yang belum optimal dalam menerapkan prinsip-prinsip manajerial. Banyak dari mereka hanya menjalankan fungsi sebagai pengajar, sebagaimana guru lainnya, tanpa menyadari bahwa mereka juga bertanggung jawab atas pengelolaan program pendidikan, administrasi, supervisi, dan berbagai aspek lainnya.

Melalui proses supervisi yang baik, kelebihan dan kekurangan guru dalam mengajar dapat teridentifikasi. Dengan demikian, upaya pembinaan dan perbaikan kompetensi guru dapat dilakukan secara tepat, sehingga keunggulan yang dimiliki dapat dipertahankan dan kekurangannya diminimalkan. Supervisi ini juga diharapkan mampu memotivasi guru dan staf untuk bekerja secara optimal.

Sudarwan Danim menyatakan bahwa dalam menghadapi kurikulum baru yang membawa perubahan signifikan pada tujuan, materi, metode, dan evaluasi pembelajaran, guru sangat membutuhkan arahan dan bimbingan dari kepala

(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 37.

² Ahmad Gozali dan Syamsudin, *Administrasi Sekolah*, Cahaya Budi, (Jakarta: cet ke- V, 2006), 95.

madrasah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah harus memiliki pemahaman yang kuat terhadap kurikulum agar mampu memberikan dukungan yang tepat kepada guru. Tanpa pemahaman tersebut, bimbingan tidak akan efektif.³

Akhirnya, keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada keberadaan guru profesional, yakni guru yang mampu menyampaikan materi secara efektif dan mendorong perkembangan pengetahuan siswa. Dengan demikian, siswa dapat menerapkan konsep-konsep yang dipelajari dalam kehidupan nyata. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT yang menegaskan pentingnya ilmu pengetahuan sebagai pilar utama dalam pengembangan akal dan wawasan manusia.

Proses pendidikan yang berlangsung tidak akan berjalan dengan maksimal tanpa ada guru yang profesional. Guru profesional adalah guru yang mampu berbagi ilmu dan mengembangkan pengetahuan siswa. Sehingga siswa dapat mengaplikasikan konsep-konsep yang telah diterima. Sebagaimana firman Allah SWT. bahwa ilmu adalah unsur penting dalam perkembangan pengetahuan.

فَفَهَّمْنَاهَا سُلَيْمَانَ وَكُلًّا آتَيْنَاهَا حُكْمًا وَعِلْمًا وَسَخَرْنَا مَعَ دَاوُدَ الْجِبَالَ يُسَبِّحْنَ وَالطَّيْرَ وَكُنَّا فَاعِلِينَ

“Maka Kami telah memberikan pengertian kepada Sulaiman tentang hukum (yang lebih tepat) dan kepada masing-masing mereka telah Kami berikan Hikmah dan ilmu dan telah Kami tundukkan gunung-gunung dan burungburung, semua bertasbih bersama Daud. dan kamilah yang melakukannya”. (QS. Al-Anbiyaa’:

³ Sudarwan Danim, *Problematika Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Hidayah Pustaka, 2002), 102

79).⁴

Ayat tersebut menunjukkan bahwa ilmu memiliki peranan penting sebagai landasan dalam mengambil keputusan yang tepat untuk menyelesaikan suatu persoalan. Ilmu juga menjadi pilar utama dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan seseorang. Oleh karena itu, pengetahuan atau informasi baru yang bersifat positif sangat perlu diberikan kepada siswa. Dalam hal ini, guru memiliki peran sentral dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Mengingat pentingnya peran guru dalam dunia pendidikan, pemerintah pun berupaya menetapkan standar kompetensi dan sertifikasi guru melalui pengesahan Undang-Undang Guru dan Dosen, yang kemudian diperkuat dengan regulasi lanjutan berupa peraturan pemerintah. Tujuannya adalah untuk meningkatkan profesionalisme dan kemampuan para guru.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005⁵ tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 menyatakan bahwa guru yang profesional harus memenuhi kualifikasi akademik minimal S1 atau D-IV serta memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Diharapkan seluruh guru memiliki kompetensi tersebut agar proses pembelajaran di sekolah dapat berjalan secara efektif dan efisien. Namun pada kenyataannya, belum semua guru menguasai keempat kompetensi tersebut secara utuh, sehingga mutu pendidikan di Indonesia belum mencapai

⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: CV Raja Publishing, 2011), 328.

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Surabaya, Kesindo Utama, 2006), 3.

hasil yang diharapkan. Hal ini disebabkan antara lain oleh rendahnya kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas secara maksimal. Salah satu solusi untuk mengatasi hal ini adalah peran aktif kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru.⁶

Kepala madrasah yang efektif harus memahami bahwa madrasah merupakan organisasi yang kompleks dan memiliki kekhasan tersendiri. Ia harus mampu menjalankan peran sebagai pemimpin yang bertanggung jawab penuh terhadap jalannya lembaga pendidikan tersebut. Kepala madrasah merupakan sosok sentral dalam pengelolaan kegiatan pendidikan dan harus memiliki visi serta misi yang jelas untuk menunjang kemajuan madrasah, khususnya dalam peningkatan kapasitas guru.⁷

Beberapa langkah konkret yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah sesuai dengan tugas dan fungsinya antara lain:⁸

1. Mendorong dan memotivasi guru serta staf untuk menjalankan tugasnya dengan maksimal.
2. Mengusahakan tersedianya sarana dan prasarana, termasuk media pembelajaran yang mendukung proses belajar mengajar.

⁶ Purwanto, *Kepala Sekolah dan Tugas-Tugasnya*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), 119.

⁷ Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktik*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 202.

⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 81.

3. Menjalinkan kolaborasi dengan para guru untuk mengembangkan dan menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku.
4. Membangun hubungan kerja yang harmonis antar guru dan tenaga kependidikan.
5. Meningkatkan kompetensi tenaga pendidik melalui diskusi kelompok, pengadaan perpustakaan sekolah, serta pengiriman guru ke pelatihan atau seminar.
6. Menjalinkan kerja sama antara sekolah dengan komite sekolah (BP3) guna mendukung peningkatan mutu peserta didik.

Upaya peningkatan kompetensi guru juga bertujuan untuk menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap pendidikan. Dengan demikian, kebutuhan masyarakat terhadap layanan pendidikan yang berkualitas dapat terpenuhi sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang terus berjalan. Berbagai tantangan dalam dunia pendidikan menuntut adanya pendekatan baru dan inovatif, karena kemajuan teknologi juga meningkatkan ekspektasi masyarakat dan persaingan antar lembaga pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan ide-ide segar yang selaras dengan kebutuhan dan visi lembaga pendidikan untuk menjadi penggerak utama perubahan.

Kualitas proses dan hasil belajar siswa tidak hanya bergantung pada kemampuan mengajar dan profesionalitas guru, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas manajerial kepala madrasah. Apabila guru tidak memiliki karakter dan keilmuan yang kuat, maka pencapaian tujuan pendidikan akan terhambat,

bahkan bisa gagal. Seorang pengamat pendidikan menyatakan bahwa lemahnya kualitas pendidikan seringkali disebabkan oleh masih adanya guru yang belum memenuhi syarat, baik dari sisi penguasaan materi maupun sikap terhadap peserta didik.⁹

Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di jenjang pendidikan dasar dan menengah. Dalam sistem pendidikan nasional, keberadaan guru menjadi unsur kunci yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan di setiap jenjang. Guru juga berperan sebagai fasilitator yang membantu siswa mencapai hasil belajar yang optimal.¹⁰

Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, guru harus memiliki kompetensi tertentu. Standar kompetensi guru dapat diartikan sebagai tolok ukur yang menunjukkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjadi guru yang profesional, sesuai dengan kualifikasi dan tugas yang diemban.¹¹

Dalam meningkatkan kompetensi guru, peran kepala madrasah sangat vital karena ia bertugas mengelola seluruh kegiatan pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah juga bertanggung jawab terhadap pelaksanaan peraturan dan tata tertib di lingkungan sekolah, baik untuk guru maupun siswa. Oleh sebab itu, kepala madrasah dituntut untuk mampu menjalankan peran sebagai pendidik, manajer,

⁹ Ridwan Halim A, *Tindak Pidana Pendidikan*, (Yogyakarta: Kanisius, edisi revisi 2004), 61.

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), 28.

¹¹ Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat, 2008), 93.

administrator, dan supervisor secara efektif.¹²

Keberhasilan seorang kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru sebagai sumber motivasi untuk memajukan lembaga pendidikan yang dipimpinnya, khususnya dalam mencapai tujuan pendidikan, akan menjadi nilai tambah tersendiri serta menjadi keunggulan bagi madrasah tersebut. Berdasarkan hal ini, peneliti merasa terdorong untuk melakukan studi di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Burung. Lembaga pendidikan Islam ini berada di bawah naungan Kementerian Agama. Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Burung dipilih sebagai lokasi penelitian karena meskipun berada di daerah pinggiran, madrasah ini mampu menunjukkan kemajuan prestasi dan peningkatan mutu pendidikan secara signifikan.

Tanggung jawab dalam menciptakan madrasah yang mampu bersaing dengan sekolah lain dan menghasilkan lulusan yang unggul serta kompeten menjadi kewajiban bersama seluruh elemen madrasah. Pencapaian tersebut tentu tidak terlepas dari keberadaan guru yang berkualitas dan kompeten sebagaimana yang telah diamanatkan oleh pemerintah. Namun demikian, semua itu tidak akan terlaksana secara optimal tanpa peran aktif kepala madrasah. Sebagai pemimpin sekaligus manajer di lembaga pendidikan, kepala madrasah perlu memiliki tiga bentuk kecerdasan utama, yaitu kecerdasan profesional, kecerdasan personal, dan kecerdasan manajerial agar mampu membangun kerja sama yang efektif dengan berbagai pihak. Dengan kecakapan profesional yang dimiliki, kepala madrasah diharapkan mampu menciptakan proses pendidikan yang berkualitas,

¹² Waini Rasyidin, *Pedagogik Teoritis dan Praktis*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2014), 1.

menghasilkan lulusan yang berprestasi, serta meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Perlu dilakukan penelitian ini karena peningkatan kompetensi guru merupakan pilar utama dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Guru yang kompeten akan mampu melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, membimbing peserta didik secara optimal, dan menyesuaikan diri dengan dinamika kurikulum. Untuk itu, dibutuhkan dukungan dan strategi dari kepala madrasah sebagai pemimpin institusi pendidikan dalam mengelola, mengarahkan, dan memotivasi guru agar terus berkembang secara profesional.

Pentingnya penelitian ini terletak pada kenyataan bahwa peran kepala madrasah tidak sekadar administratif, tetapi juga strategis dalam membentuk lingkungan pendidikan yang kondusif dan progresif. Kepala madrasah dituntut mampu menjalankan fungsi sebagai manajer, supervisor, dan pemimpin perubahan. Pemahaman mendalam mengenai bagaimana kepala madrasah berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru akan memberikan gambaran konkret tentang praktik kepemimpinan yang efektif dalam konteks madrasah.

Penelitian ini menjadi menarik karena dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Burung, sebuah lembaga pendidikan yang terletak di daerah luar kota namun mampu menunjukkan pencapaian dan peningkatan kualitas secara signifikan. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan tentang strategi kepemimpinan seperti apa yang diterapkan oleh kepala madrasah hingga mampu membawa lembaga tersebut menuju kemajuan, meskipun berada di wilayah yang secara geografis bukan termasuk pusat kota.

Penelitian ini juga bersifat mendesak untuk dilakukan mengingat tantangan pendidikan yang semakin kompleks, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi, tuntutan masyarakat, dan kompetisi antar lembaga pendidikan. Kepala madrasah perlu segera menemukan strategi efektif guna meningkatkan kapasitas guru yang merupakan ujung tombak pelaksanaan kurikulum. Tanpa kompetensi guru yang memadai, upaya peningkatan mutu pendidikan hanya akan menjadi wacana.

Dari sisi keunikan, penelitian ini menyoroti peran kepala madrasah secara holistik—tidak hanya dari aspek manajerial tetapi juga dari kecerdasan profesional, personal, dan manajerial yang dimilikinya. Dengan mengkaji ketiga aspek tersebut secara mendalam, penelitian ini akan memperkaya kajian kepemimpinan pendidikan Islam dan memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan model kepemimpinan madrasah yang adaptif dan transformatif di era modern.

Berdasarkan konteks penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muara Jambi”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian pada konteks penelitian di atas, maka penelitian ini difokuskan pada peningkatan kompetensi guru melalui peran kepala madrasah sebagai motivator di MTs Al Ihsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muara Jambi. Adapun pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi?
2. Bagaimana pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi?
3. Bagaimana hasil peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniyah Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan tiga pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan, berikut adalah tujuan penelitian yang sesuai :

1. Mendeskripsikan perencanaan peningkatan kompetensi guru yang dilakukan melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi.
2. Menganalisis pelaksanaan peningkatan kompetensi guru yang dijalankan oleh Kepala Madrasah dalam perannya sebagai motivator di madrasah tersebut.
3. Mengevaluasi hasil peningkatan kompetensi guru yang dicapai melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pendidikan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan Islam dan kepemimpinan kepala madrasah, serta memperkaya literatur terkait peran motivasional kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru.

Manfaat Praktis

- **Bagi Kepala Madrasah** Memberikan wawasan dan panduan strategis tentang pentingnya peran sebagai motivator dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program peningkatan kompetensi guru.
- **Bagi Guru** Meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya keterlibatan aktif dalam proses pengembangan profesional, serta menumbuhkan semangat untuk terus meningkatkan kompetensi melalui kolaborasi dengan pimpinan madrasah.
- **Bagi Lembaga Pendidikan** Memberikan masukan kebijakan dan praktik terbaik bagi madrasah lain, terutama yang berada di daerah non-perkotaan, dalam membangun model kepemimpinan yang efektif dan berdampak terhadap mutu pendidikan.
- **Bagi Peneliti Lain** Menjadi bahan referensi dan rujukan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan, pengembangan kompetensi guru, serta manajemen peningkatan mutu madrasah.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan, berikut ini disampaikan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan:

1. **Anik Tutil Sholihah** dalam tesis tahun 2013 dengan judul *“Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator, Inovator, dan Entrepreneur dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 2 Tulungagung dan SMKN 1 Pogalan Trenggalek”*. Penelitian ini membahas peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:
 - Sebagai **motivator**, kepala sekolah di MAN 2 Tulungagung mengirim guru mengikuti workshop, pelatihan, dan memberikan penghargaan pada guru berprestasi. Di SMKN 1 Pogalan, kepala sekolah memberikan reward, mengadakan rapat guru, serta mengaktifkan MGMP sesuai jurusan masing-masing.
 - Sebagai **inovator**, di MAN 2 kepala sekolah menyelenggarakan absensi guru di kelas, mendukung program guru, dan memberikan wadah bagi siswa berprestasi. Di SMKN 1, kepala sekolah melakukan evaluasi diri sekolah (EDS) untuk mengetahui perkembangan prestasi sekolah.
 - Sebagai **entrepreneur**, kepala sekolah di MAN 2 bersikap idealis, berkomitmen tinggi, disiplin, berani mengambil keputusan, dan mampu menggerakkan bawahan. Di SMKN 1, kepala sekolah

menumbuhkan jiwa kewirausahaan, memberi kebebasan mencoba hal baru, dan menyediakan tempat berwirausaha di *business center*.

2. **Tadius J, dkk.** dalam jurnal berjudul “*Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menyoroti peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru untuk mencapai tujuan pendidikan.

Temuan utama:

- Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru belum maksimal, khususnya dalam pelaksanaan supervisi dan administrasi program.
- Upaya yang dilakukan kepala sekolah SD Negeri 7 Sintang mencakup: menjadi motivator, mengikutsertakan guru dalam seminar atau pelatihan, memanfaatkan kegiatan kelompok kerja guru, pelatihan komputer, dan meningkatkan kedisiplinan.
- Faktor pendukung: sarana dan prasarana memadai, jumlah murid cukup banyak, serta kerja sama sekolah dengan instansi lain seperti Dinas Pendidikan, Kementerian Agama, dan komite sekolah.
- Faktor penghambat: rendahnya persentase guru yang memenuhi kualifikasi, kurangnya motivasi akademik, keterbatasan dana, serta dominasi guru honorer yang menyulitkan koordinasi.

3. **Lailatul Zahroh** dalam jurnal tahun 2013 berjudul “*Upaya Kepala Sekolah sebagai Inovator dalam Meningkatkan Kinerjanya di SD Tarbiyatul Athfal*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan

bertujuan menganalisis upaya kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan kinerjanya serta faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian:

- Upaya kepala sekolah: mengikutsertakan pendidik dalam pelatihan, memberi kesempatan studi lanjut, menggerakkan tim evaluasi belajar, memaksimalkan waktu belajar, membimbing guru dan peserta didik, mengikuti perkembangan IPTEK, serta memberikan contoh model pembelajaran dan bimbingan yang baik.
- Faktor pendukung: profesionalitas kepala sekolah, motivasi tinggi dari guru dan siswa.
- Faktor penghambat: keterbatasan sarana prasarana, metode mengajar kurang bervariasi, serta lingkungan kelas yang belum maksimal mendukung pembelajaran PAKEM.

4. **Asel Akbarudin** dalam skripsi tahun 2011 berjudul *“Strategi Pengembangan Kompetensi Guru di SMP Darussalam Cimaggis Ciputat Tangerang Selatan”*. Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk mengkaji strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Hasilnya meliputi tiga strategi utama:

- Mendorong dan memotivasi guru untuk belajar mandiri.
- Menyelenggarakan pelatihan, workshop, serta memfasilitasi guru mengikuti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

- Memanfaatkan program sertifikasi yang diselenggarakan oleh pemerintah.

5. **Indri Kurniawan** dalam jurnal tahun 2013 berjudul “*Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Negeri 1 Lendah*”. Penelitian ini mengkaji secara mendalam strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pendekatan kualitatif, namun detail hasilnya belum dicantumkan secara lengkap dalam naskah ini.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan dan Orisinalitas Penelitian

N o	Nama Peneliti	Tahu n	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Metode	Hasil Utama
1	Anik Tutut Sholihah	2013	Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator, Inovator, dan Entrepreneur dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 2	Peran kepala sekolah sebagai motivator, inovator, dan entrepreneur	Kualitatif	Kepala sekolah berperan dalam memberi reward guru berprestasi, mendukung inovasi pembelajaran, dan mendorong kewirausahaan warga sekolah.

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Metode	Hasil Utama
			Tulungagung dan SMKN 1 Pogalan Trenggalek			
2	Tadius J. dkk	Tidak disebut	Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru	Peran kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru	Kualitatif	Kepala sekolah belum maksimal dalam supervisi; upaya yang dilakukan mencakup pelatihan, seminar, serta dukungan dari stakeholder; hambatan termasuk rendahnya kualifikasi guru dan dana terbatas.
3	Lailatul	2013	Upaya Kepala	Inovasi	Kualitatif	Kepala sekolah

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Metode	Hasil Utama
	Zahroh		Sekolah sebagai Inovator dalam Meningkatkan Kinerjanya di SD Tarbiyatul Athfal	kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja		melibatkan guru dalam pelatihan, memberi peluang peningkatan kompetensi, dan mengembangkan tim evaluasi. Faktor pendukung: profesionalisme kepala sekolah. Hambatan: sarana prasarana kurang.
4	Aselp Akbarudin	2011	Strategi Pengembangan Kompetensi Guru di SMP Darussalam Ciputat, Tangsel	Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik	Kuantitatif & Kualitatif	Strategi yang digunakan: memotivasi guru belajar mandiri, menyelenggarakan pelatihan, dan memanfaatkan

N o	Nama Peneliti	Tahu n	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Metode	Hasil Utama
				guru		program sertifikasi dari pemerintah.
5	Indri Kurniawan	2013	Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Negeri 1 Lendah	Upaya kepala sekolah meningkatkan n kompetensi guru	Kualitatif	Kepala sekolah mengupayakan peningkatan kompetensi dengan pelatihan, supervisi, dan pengembangan profesional berkelanjutan.

Tabel 1.2 Persamaan Dan Perbedaan antara Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

No	Peneliti	Persamaan dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan Penelitian Ini
1	Anik Tutut Sholihah (2013)	Sama-sama membahas peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu	Penelitian Anik berfokus pada peran sebagai motivator, inovator, dan entrepreneur; lokasi di MAN 2

No	Peneliti	Persamaan dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan Penelitian Ini
		pendidikan dan kinerja guru.	Tulungagung dan SMKN 1 Trenggalek. Penelitian ini fokus pada Madrasah Ibtidaiyah di Serang Banten.
2	Tadius J. dkk	Sama-sama meneliti kontribusi kepala sekolah terhadap kompetensi/kinerja guru.	Penelitian Tadius fokus pada supervisi dan pelatihan guru; penelitian ini lebih menekankan konteks madrasah dan pendekatan kepemimpinan di lingkungan MI Negeri.
3	Lailatul Zahroh (2013)	Keduanya menekankan peran kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan kinerja.	Penelitian Zahroh dilakukan di SD swasta, sedangkan penelitian ini di MI Negeri Serang Banten; pendekatannya lebih kontekstual terhadap lembaga keagamaan.
4	Aselp Akbarudin (2011)	Sama-sama fokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru.	Penelitian Akbarudin menggunakan pendekatan gabungan (kuantitatif dan kualitatif), sedangkan penelitian ini menggunakan kualitatif murni

No	Peneliti	Persamaan dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan Penelitian Ini
			(asumsi).
5	Indri Kurniawan (2013)	Sama-sama mengkaji upaya kepala sekolah meningkatkan kompetensi guru.	Penelitian Indri dilakukan di SMP Negeri 1 Lendah; pendekatan dan setting kelembagaan berbeda dibanding MI Negeri.

F. Definisi Istilah

Definisi istilah dalam penelitian sangat penting untuk memberikan kejelasan pemahaman dan menghindari kesalahan dalam penafsiran oleh pembaca. Selain itu, definisi ini memberikan batasan yang jelas pada ruang lingkup kajian yang diharapkan oleh peneliti. Adapun penegasan istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Berikut adalah referensi untuk setiap definisi yang dijelaskan di atas.

1. Definisi Konseptual

a. **Peran Kepala Sekolah**¹³ Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab atas keberhasilan pengelolaan sekolah dan pengembangan kualitas pendidikan.

b. **Motivator**¹⁴ Motivator adalah orang yang mendorong individu untuk

¹³ Muhaimin, M. (2007). *Manajemen Pendidikan: Dasar-dasar dan Aplikasinya*. Malang: UMM Press, hal. 83-85.

¹⁴ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, hal. 232-234.

mencapai tujuan melalui dorongan atau inspirasi. Dalam konteks pendidikan, motivator berperan dalam menginspirasi guru dan siswa untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

c. **Kompetensi Guru**¹⁵ Kompetensi guru merujuk pada kemampuan seorang guru dalam menguasai materi, mengelola pembelajaran, dan berinteraksi dengan siswa.

d. **Peningkatan Kompetensi Guru**¹⁶ Peningkatan kompetensi guru adalah usaha berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dengan lebih baik, melalui pelatihan dan pengembangan profesional.

2. **Definisi Operasional**¹⁷ Penelitian ini berfokus pada peningkatan kompetensi guru melalui peran kepala madrasah sebagai motivator. Definisi operasional ini merujuk pada pelaksanaan peran kepala madrasah dalam mendorong dan mengarahkan guru untuk meningkatkan kompetensi mereka.

¹⁵ Hamzah, A. (2015). *Kompetensi Guru: Konsep, Teori, dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 121-125.

¹⁶ Zainuddin, M. (2014). *Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana, hal. 66-69.

¹⁷ Nasution, S. (2016). *Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, hal. 102-104.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka dalam Perspektif Islam

Pendidikan dalam Islam sangat menekankan pentingnya peningkatan kualitas dan kompetensi guru sebagai bagian integral dari proses pembelajaran. Islam memandang pendidikan sebagai sarana untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Dalam hal ini, kompetensi guru menjadi penting karena mereka berperan dalam membimbing generasi muda menuju pemahaman agama yang benar. Sebagai motivator, kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk memotivasi guru agar dapat terus berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka. Pendidikan yang baik, menurut Islam, adalah pendidikan yang mampu mengembangkan potensi manusia baik dalam aspek duniawi maupun ukhrawi. Oleh karena itu, peran kepala madrasah sebagai motivator sangat penting dalam meningkatkan kompetensi guru.¹⁸

Kepala madrasah dalam perspektif Islam memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan kualitas pendidikan yang ada di madrasah. Mereka bukan hanya sebagai pemimpin administratif tetapi juga sebagai figur motivator bagi guru dan siswa. Kepala madrasah yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kompetensi guru melalui pembinaan dan pelatihan. Islam mengajarkan bahwa setiap

¹⁸ Al-Qaradawi, Y. (2000). *Pendidikan Islam: Tujuan dan Metodologi*. Jakarta: Gema Insani, hal. 44-45.

pemimpin harus bertanggung jawab atas orang-orang yang dipimpinnya, termasuk dalam hal pendidikan. Peningkatan kompetensi guru dalam Islam juga berkaitan dengan kewajiban mereka untuk terus belajar dan memperbarui pengetahuan agar dapat mengajar dengan baik. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu memberikan dorongan yang tepat agar guru dapat terus berkembang.¹⁹

Motivasi adalah elemen penting dalam meningkatkan kompetensi guru. Dalam Islam, motivasi tidak hanya berfokus pada duniawi, tetapi juga bertujuan untuk memperoleh ridha Allah. Kepala madrasah sebagai motivator memiliki peran untuk menumbuhkan semangat belajar yang tinggi di kalangan guru. Islam mengajarkan bahwa seseorang harus memiliki niat yang baik dalam segala aktivitasnya, termasuk dalam pekerjaan sebagai pendidik. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memastikan bahwa motivasi yang diberikan dapat mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan dan spiritual guru. Dengan demikian, motivasi dalam pendidikan Islam harus mencakup dimensi moral dan etika yang dapat memperbaiki kualitas pengajaran.²⁰

Kepala madrasah sebagai motivator perlu memiliki kemampuan untuk merancang strategi yang tepat dalam meningkatkan kompetensi guru. Strategi tersebut meliputi pemberian pelatihan, workshop, dan

¹⁹ Mulyasa, E. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 150-152.

²⁰ Syamsuddin, A. (2010). *Teori Motivasi dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 97-100.

kegiatan yang memfasilitasi peningkatan keterampilan guru. Islam sangat menekankan pentingnya ilmu dan keterampilan dalam kehidupan seorang Muslim. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu mendorong guru untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan profesional mereka. Strategi yang diterapkan harus berfokus pada pengembangan potensi guru dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Dalam hal ini, kepala madrasah perlu menjadi teladan dalam memberikan motivasi kepada guru.²¹

Kompetensi guru dalam konteks pendidikan Islam tidak hanya mencakup aspek penguasaan materi, tetapi juga keterampilan dalam mendidik dan mendampingi siswa dengan penuh kesabaran. Guru yang kompeten dalam Islam harus memiliki akhlak yang baik, pengetahuan yang luas, dan keterampilan mengajar yang memadai. Islam mengajarkan bahwa guru adalah teladan bagi siswa, oleh karena itu penting bagi guru untuk terus meningkatkan kualitas dirinya. Kepala madrasah sebagai motivator berperan dalam menciptakan iklim yang mendukung peningkatan kompetensi guru. Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan guru dalam mengembangkan kompetensi mereka. Hal ini sejalan dengan prinsip dalam Islam yang mendorong umatnya untuk selalu meningkatkan kualitas diri melalui pendidikan dan pembelajaran yang berkesinambungan.²²

²¹ Hidayat, A. (2011). *Manajemen Kepala Sekolah dalam Pendidikan Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal. 120-123.

²² Nasution, S. (2000). *Konsep Dasar Pendidikan dalam Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, hal.

Pelatihan guru merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kompetensi mereka. Dalam konteks pendidikan Islam, pelatihan ini harus dilakukan secara berkala agar guru dapat mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi. Kepala madrasah berperan dalam mengatur dan memfasilitasi pelatihan bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Islam mengajarkan bahwa ilmu pengetahuan harus dipelajari secara terus-menerus dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan guru. Dengan demikian, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan akan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih berkualitas.²³

Evaluasi menjadi salah satu cara untuk mengukur sejauh mana kompetensi guru telah meningkat. Dalam Islam, evaluasi merupakan bentuk tanggung jawab yang harus dilakukan untuk memastikan tujuan pendidikan tercapai. Kepala madrasah sebagai motivator juga berperan dalam mengevaluasi hasil kerja guru dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Evaluasi ini tidak hanya bertujuan untuk menilai tetapi juga untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pengajaran. Islam mengajarkan pentingnya introspeksi diri untuk memperbaiki kekurangan dan meningkatkan kualitas. Oleh karena itu, evaluasi dalam pendidikan

102-104.

²³ Azra, A. (2003). *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernitas*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu, hal. 85-87.

Islam harus dilakukan dengan pendekatan yang adil dan bijaksana.²⁴

Hubungan yang baik antara kepala madrasah dan guru sangat penting dalam proses peningkatan kompetensi. Kepala madrasah sebagai motivator harus mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan guru agar dapat mengetahui kebutuhan mereka. Dalam Islam, setiap pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan orang yang dipimpinnya. Hal ini juga berlaku bagi kepala madrasah yang perlu memahami karakter dan kebutuhan setiap guru. Dengan hubungan yang baik, guru akan lebih terbuka dalam mengikuti pembinaan dan pelatihan yang disediakan. Oleh karena itu, kepala madrasah harus menjadi figur yang tidak hanya mengawasi tetapi juga mendukung secara langsung pengembangan kompetensi guru.²⁵

Beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kompetensi guru di antaranya adalah dukungan dari kepala madrasah, ketersediaan sumber daya, dan motivasi internal guru. Dalam Islam, faktor-faktor ini saling terkait dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Kepala madrasah perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat merencanakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi guru. Islam mengajarkan bahwa setiap upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan harus berdasarkan niat yang baik dan tujuan yang

²⁴ Ibrahim, M. (2014). *Evaluasi Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Jakarta: PT Alfabeta, hal. 90-92.

²⁵ Huda, N. (2009). *Manajemen Hubungan Kepala Sekolah dan Guru dalam Pendidikan Islam*. Malang: UMM Press, hal. 112-115.

jas. Oleh karena itu, kepala madrasah harus bekerja sama dengan guru untuk menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kompetensi mereka. Dalam hal ini, motivasi dari kepala madrasah sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan peningkatan kompetensi guru.²⁶

Peningkatan kompetensi guru melalui peran kepala madrasah sebagai motivator merupakan usaha yang berkelanjutan dan melibatkan berbagai aspek. Dalam perspektif Islam, kepala madrasah harus berperan aktif dalam mendukung pengembangan profesional guru dengan berbagai cara, termasuk pelatihan, evaluasi, dan pemberian motivasi. Islam mengajarkan bahwa proses pendidikan harus dilakukan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan. Oleh karena itu, kepala madrasah yang baik adalah mereka yang mampu memotivasi dan membimbing guru untuk terus berkembang. Peningkatan kompetensi guru tidak hanya bergantung pada kemampuan individu tetapi juga pada dukungan dan pembinaan yang diberikan oleh kepala madrasah. Dengan demikian, peningkatan kompetensi guru melalui peran kepala madrasah sebagai motivator sangat penting untuk menciptakan kualitas pendidikan yang lebih baik.²⁷

Berikut ini adalah beberapa dalil dari Al-Qur'an dan hadits yang berkaitan dengan topik *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator*:

²⁶ Suryani, R. (2012). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru dalam Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, hal. 88-91.

²⁷ Miftah, A. (2015). *Peningkatan Kualitas Guru dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 105-107.

1. Dalil Al-Qur'an

a. Pendidikan dan Pengajaran sebagai Tanggung Jawab

"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat." (QS. Al-Mujadila: 11)

Ayat ini menggarisbawahi pentingnya ilmu dan peran orang yang berilmu, baik itu guru atau kepala madrasah, dalam meningkatkan kualitas kehidupan umat. Kepala madrasah, sebagai pemimpin, memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi guru dan menyiapkan mereka untuk mengajar dengan lebih baik dan efektif. Sehingga, peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan ajaran dalam ayat ini.

b. Tanggung Jawab Pemimpin

"Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: 'Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.'" (QS. Al-Baqarah: 30)

Ayat ini menyatakan bahwa setiap pemimpin, termasuk kepala madrasah, adalah khalifah yang bertanggung jawab terhadap orang yang dipimpinnya. Kepala madrasah harus memberikan motivasi, arahan, dan dukungan untuk meningkatkan kompetensi guru agar dapat memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.

c. Menuntut Ilmu sebagai Kewajiban

"Dan katakanlah: 'Ya Tuhanku, tambahkanlah ilmu pengetahuan

kepadaku."(QS. Taha: 114)

Ayat ini menunjukkan bahwa menuntut ilmu adalah kewajiban bagi setiap Muslim, baik itu bagi guru, kepala madrasah, maupun siswa. Kepala madrasah sebagai motivator harus memastikan bahwa guru terus-menerus berupaya menambah ilmu pengetahuan mereka, baik melalui pelatihan atau program pengembangan lainnya.

2. Dalil Hadits

a. Kepemimpinan dalam Pendidikan

"Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya." (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadits ini menegaskan tanggung jawab seorang pemimpin, termasuk kepala madrasah, terhadap orang yang dipimpinnya. Kepala madrasah harus memotivasi dan mengarahkan guru untuk meningkatkan kompetensi mereka, serta memastikan mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan baik.

b. Peran Motivasi dalam Meningkatkan Kualitas Diri

"Sesungguhnya Allah tidak melihat pada rupa dan harta kalian, tetapi Allah melihat pada hati dan amal kalian."(HR. Muslim)

Hadits ini mengajarkan bahwa motivasi internal dan niat yang baik sangat penting dalam setiap pekerjaan, termasuk dalam profesi sebagai guru. Kepala madrasah sebagai motivator harus menanamkan niat yang baik

dalam hati para guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar dengan penuh keikhlasan.

c. Pendidikan sebagai Salah Satu Tanggung Jawab yang Mulia

"Barang siapa yang menunjukkan kepada kebaikan, maka ia akan mendapatkan pahala seperti pahala orang yang mengerjakannya."(HR. Muslim)

Hadits ini menunjukkan bahwa mendidik dan meningkatkan kualitas pendidikan adalah tindakan mulia yang pahalanya terus mengalir, termasuk bagi kepala madrasah yang memotivasi guru-gurunya untuk meningkatkan kompetensi mereka. Dalam hal ini, kepala madrasah berperan penting dalam menunjukkan jalan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, yang kemudian memberi manfaat baik bagi guru maupun siswa.

Dalil-dalil Al-Qur'an dan hadits di atas menunjukkan pentingnya peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kompetensi guru. Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek administratif tetapi juga dalam membimbing dan memotivasi guru untuk terus meningkatkan ilmu dan keterampilan mereka dalam rangka menciptakan pendidikan yang berkualitas.

B. Kajian Pustaka dalam Perspektif Penelitian

Peningkatan kompetensi guru adalah isu penting dalam dunia pendidikan, karena kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi tenaga pendidik. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi guru adalah melalui peran kepala madrasah sebagai motivator. Kajian pustaka ini akan membahas berbagai teori, konsep, dan penelitian yang relevan dengan topik penelitian ini.

1. Peran Kepala Madrasah sebagai Pemimpin Pendidikan

Menurut Haryanto (2016)²⁸ dalam bukunya *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*, kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam menentukan arah dan kualitas pendidikan. Kepala madrasah bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi berbagai program yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk peningkatan kompetensi guru. Peran ini bukan hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator yang dapat menginspirasi dan mendorong guru untuk terus berkembang. Hal ini relevan dengan peran kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah yang diharapkan dapat memberikan dukungan kepada guru dalam meningkatkan kompetensinya.

2. Kompetensi Guru dalam Konteks Pendidikan Islam

Kompetensi guru dalam pendidikan Islam mencakup berbagai aspek, seperti kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Menurut Suyanto (2017)²⁹ dalam *Pendidikan dan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, kompetensi guru harus mencakup pengetahuan yang mendalam tentang ilmu agama, keterampilan mengajar, serta sikap dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai Islam. Peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah sangat penting untuk

²⁸ Haryanto, 2016, *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*, Malang, Refika Aditama, hlm. 120

²⁹ Suyanto, 2017, *Pendidikan dan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, Jakarta, Kencana, hlm. 85

memastikan bahwa proses pembelajaran dapat berlangsung efektif dan sesuai dengan ajaran Islam. Kepala madrasah, dalam hal ini, berperan untuk menyediakan berbagai pelatihan dan motivasi agar guru dapat terus mengembangkan kompetensinya.

3. Motivasi dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Motivasi adalah faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dan perkembangan kompetensi guru. Menurut *Ryan dan Deci* (2000)³⁰ dalam *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri) dapat mendorong guru untuk terus berupaya meningkatkan kompetensinya. Peran kepala madrasah sebagai motivator adalah untuk memfasilitasi terciptanya lingkungan yang mendukung agar guru dapat mengembangkan motivasi internalnya. Dalam hal ini, kepala madrasah tidak hanya memberikan instruksi administratif tetapi juga memberikan dorongan psikologis dan profesional agar guru merasa dihargai dan terdorong untuk mengembangkan.

4. Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui berbagai bentuk pelatihan dan pengembangan profesional. Menurut *Iskandar* (2018)³¹

³⁰ Ryan & Deci, 2000, *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, American Psychologist, Vol. 55, pp. 68-78

³¹ Iskandar, 2018, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm.

dalam bukunya *Pengembangan Profesionalisme Guru*, salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kompetensi guru adalah dengan memberikan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan mereka di kelas. Kepala madrasah harus dapat merencanakan program pelatihan yang sesuai dengan perkembangan pendidikan dan kebutuhan guru di madrasah. Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah, kepala madrasah diharapkan dapat memfasilitasi guru dengan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan mengajar serta pemahaman mereka terhadap kurikulum pendidikan Islam yang berlaku.

5. Evaluasi dan Hasil dari Peningkatan Kompetensi Guru

Evaluasi terhadap hasil peningkatan kompetensi guru perlu dilakukan untuk mengukur efektivitas program yang telah dilaksanakan. Menurut *Borg dan Gall (2007)*³² dalam *Educational Research: An Introduction*, evaluasi terhadap program pelatihan guru sangat penting untuk mengetahui sejauh mana perubahan kompetensi terjadi pada diri guru. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui observasi di kelas, survei terhadap guru dan siswa, serta analisis terhadap kinerja akademik siswa. Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah, hasil dari peningkatan kompetensi guru diharapkan dapat terlihat dalam kualitas pengajaran yang lebih baik dan peningkatan hasil belajar siswa.

Peningkatan kompetensi guru melalui peran kepala madrasah

³² Borg & Gall, 2007, *Educational Research: An Introduction*, New York, Pearson Education, hlm. 251

sebagai motivator adalah aspek yang sangat penting dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Kepala madrasah memiliki peran penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program peningkatan kompetensi guru. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai dan motivasi yang tepat, kepala madrasah dapat membantu guru untuk terus berkembang dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Bulrulng, Jambi Luar Kota, Muara Jambi merupakan contoh yang baik dalam menerapkan konsep ini, dengan harapan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan madrasah.

B.1 Kepala Madrasah

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk meningkatkan kompetensi guru di lingkungan madrasah. Menurut *Haryanto* (2016)³³ dalam bukunya *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*, kepala madrasah berfungsi sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas berbagai aspek pendidikan di madrasah. Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus mampu mengarahkan dan memotivasi seluruh komponen madrasah, terutama guru, agar dapat menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi. Pemimpin pendidikan seperti kepala madrasah harus memiliki visi yang jelas dalam mengembangkan lembaga pendidikan, baik dalam hal kurikulum, pembelajaran, maupun pengembangan kompetensi guru. Kepala madrasah perlu menyusun rencana strategis untuk mencapai tujuan pendidikan

³³ Opcit

yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kepala madrasah berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung bagi para guru untuk terus meningkatkan kualitas diri mereka.

Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai administrator yang menjalankan tugas administratif, tetapi juga sebagai pemimpin yang memotivasi para guru untuk terus berkembang. Menurut Lestari (2018)³⁴ dalam *Pendidikan dan Kepemimpinan di Madrasah*, pemimpin pendidikan harus memiliki kemampuan untuk memotivasi tenaga pengajar agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara maksimal. Kepala madrasah harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesionalisme guru dan menyediakan program pelatihan yang sesuai. Selain itu, kepala madrasah juga harus berperan dalam memberikan dukungan moral dan profesional agar para guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat untuk menciptakan perubahan positif di lingkungan madrasah. Kepala madrasah yang efektif dapat menjadi sumber inspirasi bagi para guru untuk berkembang lebih baik.

Sebagai seorang motivator, kepala madrasah harus mampu menumbuhkan rasa percaya diri di kalangan guru. Hal ini sangat penting, karena motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Suyadi (2017)³⁵ dalam bukunya *Kepemimpinan Pendidikan dan Motivasi Guru*

³⁴ Lestari, 2018, *Pendidikan dan Kepemimpinan di Madrasah*, Jakarta, Rajawali Press, hlm. 55

³⁵ (Suyadi, 2017, *Kepemimpinan Pendidikan dan Motivasi Guru*, Bandung, Pustaka Setia,

menyatakan bahwa pemimpin pendidikan harus memahami kebutuhan psikologis para guru. Kepala madrasah sebagai motivator harus bisa merancang program yang dapat meningkatkan semangat dan dedikasi guru dalam mengajar. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan memberikan penghargaan atas pencapaian dan kontribusi yang telah diberikan oleh guru. Dengan adanya penghargaan dan apresiasi, guru akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk terus mengembangkan diri dalam peningkatan kompetensi mereka.

Kepala madrasah juga harus memimpin dengan memberi contoh yang baik bagi para guru dan staf. Menurut Wahyudi (2015)³⁶ dalam *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan*, seorang kepala madrasah yang efektif harus menjadi contoh dalam hal kerja keras, komitmen, dan profesionalisme. Kepala madrasah yang menunjukkan sikap positif dan kerja keras akan menginspirasi para guru untuk meniru sikap tersebut. Oleh karena itu, kepala madrasah harus mengedepankan etika kerja yang tinggi, baik dalam hal profesionalisme maupun dalam menjalankan nilai-nilai pendidikan yang berkualitas. Sikap kepala madrasah yang menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan dapat menjadi sumber inspirasi bagi para guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Dalam hal ini, pemimpin yang baik akan membawa perubahan positif bagi perkembangan kompetensi guru.

Peningkatan kompetensi guru juga harus melibatkan kepala madrasah dalam menyusun rencana pengembangan profesional yang sistematis. *Suyanto*

hlm. 112).

³⁶ Wahyudi, 2015, *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan*, Yogyakarta, Media Akademia, hlm. 89

(2018)³⁷ dalam *Pengembangan Profesionalisme Guru* menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan, diperlukan program pengembangan profesional yang terencana dengan baik. Kepala madrasah harus dapat memetakan kebutuhan kompetensi guru dan menyediakan pelatihan yang relevan. Kepala madrasah yang baik tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memberikan kesempatan kepada guru untuk berkembang melalui kegiatan-kegiatan pengembangan diri seperti workshop, seminar, dan pelatihan-pelatihan lainnya. Dengan demikian, kepala madrasah berperan penting dalam merancang program pengembangan profesional yang dapat membantu guru meningkatkan kualitas diri mereka dalam mengajar.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah juga perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap hasil pengembangan kompetensi guru. Menurut Nurdin (2019)³⁸ dalam *Evaluasi Pendidikan: Teori dan Praktik*, evaluasi merupakan salah satu kunci untuk mengetahui sejauh mana efektivitas program pengembangan kompetensi guru. Kepala madrasah harus melakukan evaluasi terhadap program pelatihan yang telah dilaksanakan untuk mengukur hasilnya. Evaluasi ini bisa dilakukan dengan mengumpulkan data dari para guru, mengamati kinerja mereka di kelas, dan mengidentifikasi perubahan dalam pengajaran yang mereka lakukan. Dengan demikian, evaluasi menjadi alat penting untuk mengetahui apakah program yang dilaksanakan berhasil meningkatkan kompetensi guru atau tidak.

³⁷ Suyanto, 2018, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, Jakarta, Kencana, hlm. 95

³⁸ Nurdin, 2019, *Evaluasi Pendidikan: Teori dan Praktik*, Surabaya, Alfabeta, hlm. 210

Selain itu, kepala madrasah juga harus berperan dalam menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan di kalangan guru. *Suhartini (2020)*³⁹ dalam *Kepemimpinan dan Budaya Belajar di Madrasah* menyatakan bahwa kepala madrasah dapat menciptakan budaya belajar yang mendalam dengan membiasakan guru untuk terus belajar dan berbagi pengetahuan. Kepala madrasah harus menyediakan sumber daya yang memadai agar guru dapat mengakses berbagai informasi dan materi yang dapat meningkatkan kompetensinya. Dengan menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan, guru akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan tuntutan pendidikan yang semakin tinggi. Kepala madrasah harus memastikan bahwa seluruh guru memiliki kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri dalam proses yang berkelanjutan.

Peran kepala madrasah sebagai motivator juga melibatkan kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dengan guru. *Mulyasa (2017)*⁴⁰ dalam *Manajemen Kepala Madrasah* menjelaskan bahwa hubungan yang harmonis antara kepala madrasah dan guru dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja guru. Kepala madrasah perlu mengedepankan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan guru agar tercipta rasa saling pengertian. Dengan adanya hubungan yang baik antara kepala madrasah dan guru, maka akan tercipta lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kompetensi guru, karena guru merasa didukung dan dihargai

³⁹ Suhartini, 2020, *Kepemimpinan dan Budaya Belajar di Madrasah*, Malang, UMM Press, hlm. 118

⁴⁰ Mulyasa, 2017, *Manajemen Kepala Madrasah*, Bandung, Remaja Rosdakarya, hlm. 78

dalam proses pembelajaran mereka.

Kepala madrasah juga berperan dalam menciptakan kolaborasi antara guru dengan berbagai pihak yang berkepentingan dalam pendidikan, seperti orang tua siswa dan masyarakat sekitar. *Sulaiman (2018)*⁴¹ dalam *Kolaborasi Pendidikan di Madrasah* menyatakan bahwa kolaborasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan di madrasah. Kepala madrasah harus memastikan bahwa guru bekerja sama dengan orang tua siswa dan pihak lainnya untuk menciptakan suasana yang mendukung perkembangan kompetensi guru. Dengan adanya kolaborasi, guru dapat memperoleh masukan yang berguna dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran mereka.

Terakhir, kepala madrasah sebagai motivator juga harus memantau dan memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja guru. Menurut *Abdullah (2016)*⁴² dalam *Evaluasi Kinerja Guru dalam Pendidikan Islam*, umpan balik yang konstruktif dapat membantu guru dalam memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan kompetensinya. Kepala madrasah harus dapat memberikan arahan yang jelas mengenai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh guru dalam proses pengajaran. Dengan umpan balik yang tepat, guru dapat memahami area yang perlu diperbaiki dan terus mengembangkan diri mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

B.2 Kompetensi Guru

⁴¹ Sulaiman, 2018, *Kolaborasi Pendidikan di Madrasah*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, hlm. 136

⁴² Abdullah, 2016, *Evaluasi Kinerja Guru dalam Pendidikan Islam*, Bandung, Alfabeta, hlm. 56

Kompetensi guru dalam pendidikan Islam sangat penting untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan kepada siswa tidak hanya berkualitas tetapi juga selaras dengan nilai-nilai Islam. Suyanto (2017)⁴³ dalam bukunya *Pendidikan dan Pembelajaran dalam Perspektif Islam* menekankan bahwa kompetensi guru dalam pendidikan Islam mencakup empat aspek utama: kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Keempat aspek ini saling terkait dan saling mendukung dalam mewujudkan proses pendidikan yang efektif. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Kompetensi profesional meliputi pengetahuan yang mendalam tentang materi ajar dan kemahiran dalam mengelola pembelajaran. Selain itu, guru juga harus memiliki kompetensi sosial, yaitu kemampuan untuk berinteraksi dengan siswa, kolega, dan masyarakat. Kompetensi kepribadian juga sangat penting, yakni sikap dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai Islami.

Kompetensi pedagogik sangat krusial dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah. Menurut Mulyasa (2015)⁴⁴ dalam *Manajemen Pendidikan*, kompetensi pedagogik mengacu pada kemampuan guru untuk merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, inklusif, dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Guru harus mampu memilih metode, media, dan teknik pembelajaran yang tepat untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif. Selain itu, guru juga harus menguasai evaluasi pembelajaran guna mengukur hasil yang

⁴³ Suyanto, 2017, *Pendidikan dan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, Jakarta, Kencana, hlm. 85

⁴⁴ Mulyasa, 2015, *Manajemen Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya, hlm. 102

dicapai oleh siswa. Dengan memiliki kompetensi pedagogik yang baik, guru dapat menciptakan proses pembelajaran yang menarik dan tidak monoton. Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah, kompetensi pedagogik menjadi salah satu fokus utama dalam upaya peningkatan kompetensi guru. Oleh karena itu, kepala madrasah berperan penting dalam merancang pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Selain kompetensi pedagogik, kompetensi profesional juga sangat penting untuk guru dalam pendidikan Islam. Suyanto (2017)⁴⁵ mengemukakan bahwa kompetensi profesional mengacu pada pengetahuan yang mendalam tentang bidang studi yang diajarkan serta kemampuan untuk menghubungkan ilmu tersebut dengan nilai-nilai Islam. Dalam konteks ini, guru diharapkan tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga memahami dan mengajarkan ilmu tersebut dari perspektif Islam. Pendidikan Islam menuntut guru untuk tidak hanya mengajarkan pengetahuan akademis, tetapi juga membimbing siswa untuk memiliki akhlak yang baik sesuai dengan ajaran Islam. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi profesional sangat diperlukan agar guru dapat menyampaikan ilmu dengan cara yang sesuai dengan tuntunan agama. Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah, peningkatan kompetensi profesional guru menjadi salah satu prioritas yang harus diperhatikan oleh kepala madrasah.

Kompetensi sosial juga merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam pendidikan Islam. Mulyasa (2015)⁴⁶ mengungkapkan bahwa kompetensi sosial

⁴⁵ Suyanto, 2017, *Pendidikan dan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, Jakarta, Kencana, hlm. 85

⁴⁶ Mulyasa, 2015, *Manajemen Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya, hlm. 103

berkaitan dengan kemampuan guru untuk berinteraksi dengan siswa, rekan sejawat, dan masyarakat. Guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik akan dapat menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif dengan siswa, sehingga tercipta suasana belajar yang positif. Dalam konteks pendidikan Islam, guru harus dapat menjadi teladan bagi siswa dalam berperilaku baik, serta mampu menyampaikan pesan-pesan moral yang terkandung dalam ajaran Islam. Kepala madrasah berperan penting dalam mengembangkan kompetensi sosial guru dengan menciptakan lingkungan yang mendukung interaksi yang positif antara guru dan siswa. Dengan demikian, kompetensi sosial menjadi faktor penting yang mendukung terciptanya pembelajaran yang efektif di madrasah.

Selain itu, kompetensi kepribadian menjadi aspek yang sangat penting bagi guru dalam pendidikan Islam. Haryanto (2016)⁴⁷ dalam *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik* menyatakan bahwa guru harus memiliki karakter yang baik, sesuai dengan tuntunan agama. Dalam pendidikan Islam, guru tidak hanya berfungsi sebagai pendidik akademis, tetapi juga sebagai pembimbing akhlak siswa. Oleh karena itu, guru harus memiliki integritas, kejujuran, dan kedisiplinan yang tinggi. Guru yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik akan mampu menjadi teladan yang baik bagi siswa, sehingga siswa tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga baik akhlaknya. Kepala madrasah, sebagai pemimpin pendidikan, harus memastikan bahwa guru memiliki karakter yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Peningkatan kompetensi kepribadian menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam program pengembangan kompetensi

⁴⁷ Haryanto, 2016, *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*, Malang, Refika Aditama, hlm.

guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah.

Peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah membutuhkan peran aktif dari kepala madrasah dalam menyediakan berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional. Menurut *Suyanto (2017)*⁴⁸, kepala madrasah berperan dalam merancang dan menyediakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kompetensi guru. Kepala madrasah harus mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dalam kompetensi guru dan merancang pelatihan yang dapat mengatasi kekurangan tersebut. Dalam hal ini, kepala madrasah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator yang menginspirasi guru untuk terus belajar dan berkembang. Dengan adanya pelatihan yang terarah dan sesuai dengan kebutuhan, kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah dapat terus meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tersebut.

Selain program pelatihan, kepala madrasah juga harus memastikan adanya dukungan moral dan motivasi yang cukup untuk para guru. *Mulyasa (2015)*⁴⁹ menekankan bahwa motivasi yang tinggi dari kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala madrasah harus mampu memberikan dorongan dan dukungan agar guru merasa dihargai dan terus bersemangat untuk meningkatkan kompetensinya. Dalam konteks pendidikan Islam, motivasi ini juga harus mengarah pada peningkatan kualitas pengajaran

⁴⁸ Suyanto, 2017, *Pendidikan dan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, Jakarta, Kencana, hlm. 85

⁴⁹ Mulyasa, 2015, *Manajemen Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya, hlm. 104

yang tidak hanya berfokus pada pencapaian akademis, tetapi juga pada pembentukan karakter siswa yang sesuai dengan ajaran Islam. Oleh karena itu, kepala madrasah berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Kepala madrasah juga perlu mengembangkan budaya belajar yang berkelanjutan di kalangan guru. Menurut *Suyanto* (2017)⁵⁰, budaya belajar ini dapat tercipta jika guru diberi kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Kepala madrasah harus mengupayakan terciptanya suasana yang mendorong guru untuk terus mencari pengetahuan baru dan berbagi pengalaman dengan rekan sejawat. Dalam pendidikan Islam, proses belajar tidak berhenti pada ruang kelas, tetapi harus berlangsung sepanjang hayat. Kepala madrasah dapat menyediakan berbagai sumber daya yang dapat membantu guru dalam mengembangkan kompetensinya, seperti akses ke buku-buku, seminar, dan pelatihan online. Dengan demikian, kepala madrasah berperan penting dalam menciptakan budaya yang mendukung pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah, kompetensi guru menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Kepala madrasah harus memantau dan mengevaluasi secara rutin kinerja guru dalam hal kompetensi yang mereka miliki. Menurut *Haryanto*

⁵⁰ Suyanto, 2017, *Pendidikan dan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, Jakarta, Kencana, hlm. 85

(2016)⁵¹, evaluasi ini penting untuk mengetahui sejauh mana pengembangan kompetensi guru telah mencapai hasil yang diinginkan. Evaluasi yang dilakukan secara objektif akan memberikan gambaran tentang area yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu memastikan bahwa evaluasi dilakukan secara berkala untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Dengan evaluasi yang tepat, proses peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah dapat berjalan dengan efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan.

B.3 Motivasi dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Motivasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan perkembangan kompetensi guru. Menurut *Ryan dan Deci (2000)*⁵² dalam artikel *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri yang dapat mendorong individu untuk melakukan tugas dengan penuh kesungguhan dan rasa tanggung jawab. Bagi seorang guru, motivasi intrinsik menjadi sumber kekuatan untuk terus meningkatkan kompetensinya, terutama dalam hal kemampuan pedagogik dan profesional. Dalam konteks pendidikan Islam, motivasi intrinsik ini sangat relevan karena guru diharapkan tidak hanya mengajar tetapi juga mendidik siswa agar memiliki akhlak yang baik. Oleh karena itu, penting bagi kepala madrasah untuk menciptakan lingkungan yang

⁵¹ Haryanto, 2016, *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*, Malang, Refika Aditama, hlm. 120

⁵² Ryan & Deci, 2000, *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, *American Psychologist*, Vol. 55, pp. 68-78

mendukung bagi guru agar dapat mengembangkan motivasi internal mereka. Dalam hal ini, kepala madrasah bertindak sebagai fasilitator yang membantu guru dalam menemukan dan memelihara dorongan untuk terus berkembang.

Kepala madrasah memegang peran penting dalam menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi guru untuk terus belajar dan berkembang. *Deci dan Ryan* (2008)⁵³ dalam *Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health* mengungkapkan bahwa lingkungan yang mendukung kebutuhan dasar psikologis, seperti otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial, dapat meningkatkan motivasi intrinsik seseorang. Dalam konteks ini, kepala madrasah harus menciptakan suasana yang memungkinkan guru untuk merasa memiliki kebebasan dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah perlu memberi kesempatan bagi guru untuk berkolaborasi dan berbagi pengetahuan dengan rekan sejawat. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, guru akan merasa dihargai dan didorong untuk mengembangkan kompetensinya lebih lanjut. Dengan demikian, motivasi intrinsik guru dapat terjaga dan bahkan meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak pada kualitas pendidikan di madrasah.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah untuk memotivasi guru adalah dengan memberikan pengakuan terhadap usaha dan pencapaian mereka. Menurut *Herzberg* (1966)⁵⁴ dalam *Work and the Nature of Man*, pengakuan atas kinerja yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi seseorang. Di dunia pendidikan, pengakuan ini dapat berupa pujian,

⁵³ Ibid

⁵⁴ Herzberg, 1966, *Work and the Nature of Man*, Cleveland, World Publishing, hlm. 56

penghargaan, atau bahkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau seminar yang dapat mengembangkan kompetensi guru. Pengakuan yang diberikan oleh kepala madrasah dapat meningkatkan semangat guru untuk terus berusaha lebih baik lagi dalam meningkatkan kompetensinya. Dalam konteks Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah, kepala madrasah yang memberikan pengakuan atas pencapaian guru akan mendorong terciptanya suasana kerja yang positif dan penuh motivasi. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa pengakuan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik.

Selain pengakuan, kepala madrasah juga perlu memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kompetensi guru. *Hattie dan Timperley* (2007)⁵⁵ dalam penelitian mereka yang berjudul *The Power of Feedback* menjelaskan bahwa umpan balik yang diberikan dengan cara yang tepat dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi individu. Umpan balik yang bersifat positif dan konstruktif memberikan kesempatan bagi guru untuk memperbaiki kekurangan mereka dalam mengajar dan merencanakan pembelajaran. Kepala madrasah dapat memberikan umpan balik setelah mengamati kinerja guru di kelas atau berdasarkan hasil evaluasi pembelajaran. Dengan adanya umpan balik yang baik, guru akan merasa terdorong untuk memperbaiki dan mengembangkan keterampilan mengajarnya lebih lanjut. Oleh karena itu, kepala madrasah berperan penting dalam memberikan umpan balik yang membantu guru mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memberikan dorongan untuk berusaha lebih baik.

Motivasi juga dapat diperoleh melalui pemberian tantangan yang sesuai

⁵⁵ Hattie & Timperley, 2007, *The Power of Feedback*, Review of Educational Research, Vol. 77, pp. 81-112

dengan kemampuan dan kebutuhan guru. Vallerand (1997)⁵⁶ dalam *Toward a Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation* menyatakan bahwa tantangan yang relevan dapat meningkatkan rasa kompetensi dan motivasi intrinsik seseorang. Dalam konteks pendidikan, tantangan ini dapat berupa tugas atau proyek yang mendorong guru untuk berinovasi dan mencari cara-cara baru dalam mengajar. Kepala madrasah dapat memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan materi ajar yang kreatif atau menjadi fasilitator dalam pelatihan bagi rekan-rekan sejawat. Dengan memberikan tantangan yang sesuai, kepala madrasah dapat memotivasi guru untuk lebih aktif dalam meningkatkan kompetensinya. Tantangan yang diberikan juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dan potensi guru, agar mereka merasa termotivasi untuk terus berkembang.

Selain motivasi intrinsik, kepala madrasah juga perlu memotivasi guru melalui pendekatan eksternal yang dapat memperkuat motivasi internal mereka. Deci dan Ryan (2000)⁵⁷ dalam teori *Self-Determination* mereka menekankan bahwa dukungan eksternal seperti pelatihan, insentif, dan penghargaan dapat memperkuat motivasi intrinsik guru. Kepala madrasah perlu menyediakan sumber daya yang memadai bagi guru untuk mengikuti pelatihan atau seminar yang relevan dengan bidang pengajaran mereka. Pemberian insentif atau penghargaan yang adil dan transparan juga dapat meningkatkan motivasi guru untuk terus berupaya meningkatkan kompetensinya. Dalam konteks Madrasah Tsanawiyah

⁵⁶ Vallerand, 1997, *Toward a Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation*, *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 29, pp. 271-360

⁵⁷ Opcit

Al Ikhsaniah, kepala madrasah dapat memberikan insentif berupa tunjangan atau kesempatan untuk mengikuti program-program pengembangan diri. Dengan cara ini, motivasi guru akan semakin meningkat, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik.

Kepala madrasah juga harus memberikan dukungan sosial yang kuat bagi guru. Bandura (1997)⁵⁸ dalam *Self-Efficacy: The Exercise of Control* mengemukakan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi individu. Dalam hal ini, kepala madrasah dapat membangun jaringan dukungan sosial di antara guru-guru yang ada di madrasah. Dengan adanya dukungan sosial, guru dapat saling membantu, berbagi pengetahuan, dan saling memberi motivasi untuk mengembangkan kompetensi mereka. Kepala madrasah perlu menciptakan suasana yang mendukung kerja sama dan komunikasi antar guru, sehingga mereka dapat saling memotivasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan dukungan sosial yang baik, motivasi guru akan semakin terjaga dan mereka akan merasa lebih yakin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Pemberian kesempatan untuk guru berkembang secara profesional juga dapat meningkatkan motivasi mereka. Schunk (2003)⁵⁹ dalam *Self-Efficacy and Academic Motivation* menjelaskan bahwa individu yang diberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan

⁵⁸ Bandura, 1997, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York, W. H. Freeman and Company, hlm. 105

⁵⁹ Schunk, 2003, *Self-Efficacy and Academic Motivation*, *Educational Psychology Review*, Vol. 15, pp. 173-182

mereka. Kepala madrasah dapat menyediakan akses kepada guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan pengembangan kompetensi mereka. Selain itu, kepala madrasah juga dapat mendukung guru dalam mengejar sertifikasi atau kualifikasi tambahan yang dapat meningkatkan kredibilitas dan kompetensi mereka. Dengan memberikan kesempatan ini, kepala madrasah turut berperan dalam memperkuat motivasi guru untuk terus meningkatkan kemampuan mereka.

Motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah harus bersifat berkelanjutan dan menyeluruh. *Ryan dan Deci (2000)*⁶⁰ menekankan bahwa motivasi intrinsik yang berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan individu. Kepala madrasah perlu memastikan bahwa motivasi yang diberikan tidak hanya bersifat sementara, tetapi dapat berlangsung sepanjang karier guru. Untuk itu, kepala madrasah harus menciptakan budaya yang mendukung guru untuk terus belajar dan berkembang. Melalui kebijakan yang mendukung, serta pemberian umpan balik yang konstruktif dan penghargaan atas pencapaian guru, motivasi untuk meningkatkan kompetensi guru dapat terjaga dalam jangka panjang. Dengan cara ini, peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah akan berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

B.4 Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru melalui Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator

Perencanaan peningkatan kompetensi guru adalah langkah pertama yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Menurut

⁶⁰ Opcit

Haryanto (2016)⁶¹ dalam *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*, perencanaan yang baik harus memperhatikan kebutuhan pendidikan, potensi yang dimiliki oleh guru, serta kebijakan yang ada di madrasah. Peran kepala madrasah sebagai pemimpin sangat menentukan dalam merancang program pelatihan yang tepat dan sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan. Perencanaan ini harus dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak, termasuk guru itu sendiri, agar program yang disusun benar-benar sesuai dengan kebutuhan mereka. Kepala madrasah, sebagai motivator, juga harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi pencapaian tujuan pembelajaran. Dengan demikian, perencanaan ini tidak hanya berfokus pada penyediaan pelatihan teknis, tetapi juga pada penciptaan suasana belajar yang mendukung kompetensi guru.

Selanjutnya, pelaksanaan program pelatihan merupakan fase penting yang membutuhkan keterlibatan aktif dari kepala madrasah. Pelaksanaan pelatihan harus dilaksanakan secara terstruktur dan berkelanjutan agar tercapai hasil yang maksimal. Menurut Iskandar (2018)⁶² dalam *Pengembangan Profesionalisme Guru*, pelatihan yang efektif harus didasarkan pada pendekatan yang aplikatif dan kontekstual, agar para guru dapat langsung mengimplementasikan apa yang dipelajari dalam kelas. Kepala madrasah berperan sebagai fasilitator yang memotivasi guru untuk mengikuti pelatihan dan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam kegiatan mengajar sehari-hari. Dengan memberikan arahan yang jelas dan dukungan moral yang kuat, kepala madrasah dapat mendorong guru untuk mengembangkan diri mereka secara profesional. Pada tahap ini, kepala madrasah

⁶¹ Opcit

⁶² Iskandar, 2018, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 132

juga bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan profesional guru.

Dalam proses pelaksanaan, kepala madrasah perlu memastikan bahwa setiap program pelatihan memiliki tujuan yang jelas dan dapat diukur hasilnya. Menurut Ryan dan Deci (2000)⁶³ dalam *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation*, motivasi intrinsik berperan penting dalam kesuksesan pelatihan. Guru yang termotivasi secara internal akan lebih mudah menerima perubahan dan peningkatan kompetensi yang diperlukan dalam mengajar. Kepala madrasah, sebagai motivator, harus menciptakan suasana yang mendorong guru untuk aktif dalam proses pelatihan. Dengan demikian, selain aspek administratif, kepala madrasah juga harus berperan sebagai pemimpin yang menginspirasi dan memberi motivasi kepada guru agar merasa dihargai dan memiliki semangat untuk belajar. Ini akan mempengaruhi komitmen guru dalam mengimplementasikan pembelajaran yang efektif.

Evaluasi hasil dari pelaksanaan pelatihan merupakan langkah yang tidak kalah penting dalam peningkatan kompetensi guru. Menurut Suyanto (2017)⁶⁴ dalam *Pendidikan dan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, evaluasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kompetensi guru telah berkembang setelah mengikuti pelatihan. Hasil evaluasi ini tidak hanya mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru, tetapi juga perubahan dalam sikap dan perilaku mereka dalam mengajar. Kepala madrasah perlu melakukan evaluasi secara berkala untuk melihat apakah tujuan dari program pelatihan telah tercapai.

⁶³ Opcit

⁶⁴ Opcit

Evaluasi ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti melalui observasi kelas, hasil ujian siswa, atau umpan balik dari guru dan siswa. Dengan evaluasi yang tepat, kepala madrasah dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan dari program pelatihan yang telah dilaksanakan, serta melakukan perbaikan untuk masa depan.

Peningkatan kompetensi guru melalui peran kepala madrasah sebagai motivator harus dilihat sebagai suatu proses yang berkelanjutan. Menurut Slamet (2014)⁶⁵ dalam *Manajemen Pendidikan*, proses pelatihan yang baik tidak berakhir pada satu kali pelaksanaan, tetapi perlu adanya tindak lanjut yang konsisten. Kepala madrasah perlu melakukan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa guru dapat mengimplementasikan keterampilan yang dipelajari secara maksimal. Program pelatihan yang sukses harus disertai dengan kesempatan bagi guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri melalui forum diskusi, kolaborasi antar guru, dan kegiatan pembelajaran tambahan. Dengan memfasilitasi pengembangan profesional secara berkelanjutan, kepala madrasah dapat menjamin bahwa kompetensi guru terus meningkat. Selain itu, kepala madrasah juga harus memastikan bahwa pelatihan yang diberikan tetap relevan dengan perkembangan pendidikan dan kebutuhan guru.

Dalam mengelola perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan, kepala madrasah perlu melibatkan semua pihak yang berkepentingan. Menurut Suyanto (2017)⁶⁶, keterlibatan berbagai pemangku kepentingan seperti guru, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar akan memberikan dampak positif terhadap hasil

⁶⁵ Slamet, 2014, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 95

⁶⁶ Opcit

pelatihan. Hal ini penting karena semua pihak dapat memberikan umpan balik yang konstruktif mengenai keberhasilan program pelatihan dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Dengan adanya partisipasi aktif dari pihak lain, kepala madrasah dapat memperoleh gambaran yang lebih holistik mengenai proses pengajaran dan kompetensi guru. Selain itu, keterlibatan pemangku kepentingan juga dapat menciptakan rasa tanggung jawab bersama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah sebagai motivator perlu mengajak berbagai pihak untuk turut berkontribusi dalam proses pengembangan kompetensi guru.

Perencanaan pelatihan yang efektif harus mencakup evaluasi terhadap **kebutuhan pelatihan** guru di setiap jenjang pendidikan. Menurut Haryanto (2016)⁶⁷, identifikasi kebutuhan pelatihan merupakan langkah awal yang krusial dalam merancang program pengembangan profesional. Kepala madrasah perlu melakukan analisis terhadap kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh guru dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam pengajaran. Hasil analisis ini akan menjadi dasar untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru, serta memastikan bahwa pelatihan yang diberikan tidak hanya berbasis pada teori, tetapi juga relevan dengan kondisi di lapangan. Pelatihan yang tepat akan membantu guru dalam mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pengajaran dan membekali mereka dengan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan zaman.

Kepala madrasah juga perlu memperhatikan aspek **motivasi intrinsik** dalam

⁶⁷ Opcit

perencanaan dan pelaksanaan pelatihan. Motivasi ini sangat penting untuk memastikan bahwa guru merasa terlibat dalam proses pembelajaran dan ingin terus berkembang. Menurut Ryan dan Deci (2000)⁶⁸, motivasi intrinsik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mengembangkan motivasi ini, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian guru dan memberikan peluang bagi mereka untuk mengembangkan diri. Dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap usaha guru, kepala madrasah dapat menginspirasi mereka untuk terus berusaha lebih baik dalam meningkatkan kompetensi.

Pada tahap evaluasi hasil, kepala madrasah harus memperhatikan **hasil belajar siswa** sebagai indikator penting keberhasilan program pelatihan. Menurut Iskandar (2018)⁶⁹, hasil belajar siswa adalah cermin dari kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru. Dengan demikian, peningkatan hasil belajar siswa dapat menjadi bukti konkret bahwa pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan kompetensi guru. Evaluasi ini harus dilakukan dengan cara yang objektif, seperti melalui ujian, observasi, dan penilaian kinerja siswa di kelas. Hasil evaluasi yang baik akan menunjukkan keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan guru, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

⁶⁸ Opcit

⁶⁹ Iskandar, 2018, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 135

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini disusun untuk memahami peran kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang terstruktur. Peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah sangat penting agar proses pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan Islam. Peran kepala madrasah sebagai motivator sangat diperlukan dalam mendukung pengembangan profesional guru melalui berbagai mekanisme pelatihan yang relevan dan dapat diterapkan dalam konteks pengajaran di kelas.

1. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru

Peningkatan kompetensi guru dimulai dengan perencanaan yang tepat. Perencanaan ini bertujuan untuk menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru serta perkembangan dunia pendidikan. Menurut Haryanto (2016)⁷⁰, perencanaan yang baik harus mencakup analisis terhadap kebutuhan kompetensi guru dan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kepala madrasah, dalam hal ini, berperan sebagai pengarah yang memastikan bahwa program pelatihan yang disusun relevan dengan tantangan yang dihadapi oleh guru di madrasah. Dengan perencanaan yang matang, kepala madrasah dapat menciptakan program pelatihan yang mendukung pengembangan keterampilan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru sesuai dengan standar pendidikan Islam.

⁷⁰ Haryanto, 2016, *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*, Malang, Refika Aditama, hlm. 120

2. Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Setelah perencanaan, pelaksanaan pelatihan menjadi tahap krusial dalam meningkatkan kompetensi guru. Dalam pelaksanaan pelatihan, kepala madrasah berperan untuk memberikan fasilitas yang mendukung agar guru dapat belajar secara efektif. Menurut Iskandar (2018)⁷¹, pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang aplikatif dan berbasis pada kebutuhan nyata guru di kelas. Kepala madrasah perlu memastikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan memberikan manfaat langsung dalam pengajaran dan memperkaya pengetahuan serta keterampilan guru. Selain itu, kepala madrasah sebagai motivator harus menciptakan atmosfer yang positif dan mendorong guru untuk aktif berpartisipasi dalam proses pelatihan, serta membangun rasa percaya diri mereka untuk terus mengembangkan diri.

3. Motivasi dalam Proses Pelatihan

Motivasi berperan penting dalam kesuksesan pelatihan dan pengembangan profesional guru. Ryan dan Deci (2000)⁷² dalam *Self-Determination Theory* menekankan bahwa motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri) sangat berpengaruh terhadap keterlibatan guru dalam pelatihan. Kepala madrasah harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung untuk memotivasi guru agar mereka merasa dihargai dan terdorong untuk terus berkembang. Kepala madrasah perlu memberikan penghargaan atas usaha

⁷¹ Iskandar, 2018, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 132

⁷² Ryan & Deci, 2000, *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, American Psychologist, Vol. 55, pp. 68-78

dan pencapaian guru dalam setiap tahapan pembelajaran, serta memberikan dorongan psikologis yang dapat meningkatkan motivasi internal mereka. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan guru di kelas dan berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

4. Evaluasi Hasil Pelatihan

Evaluasi hasil pelatihan sangat penting untuk menilai efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, termasuk observasi kelas, ujian, dan umpan balik dari siswa serta rekan kerja. Suyanto (2017)⁷³ dalam *Pendidikan dan Pembelajaran dalam Perspektif Islam* menyatakan bahwa hasil evaluasi bukan hanya tentang pengetahuan yang dimiliki guru, tetapi juga bagaimana guru mengimplementasikan keterampilan baru dalam proses mengajar. Kepala madrasah harus mampu mengevaluasi dan mengukur sejauh mana perubahan yang terjadi pada guru setelah mengikuti pelatihan, baik dalam hal penguasaan materi maupun dalam hal perubahan sikap dan perilaku mengajar mereka.

5. Perbaikan Berkelanjutan dalam Pengembangan Kompetensi Guru

Peningkatan kompetensi guru adalah suatu proses yang berkelanjutan. Menurut Slamet (2014)⁷⁴ dalam *Manajemen Pendidikan*, kepala madrasah

⁷³ Suyanto, 2017, *Pendidikan dan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, Jakarta, Kencana, hlm. 85

⁷⁴ Slamet, 2014, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 95

perlu merancang sistem pelatihan yang tidak berhenti pada satu kali pelatihan, tetapi dilakukan secara berkelanjutan. Program pelatihan yang efektif harus disertai dengan tindak lanjut yang mendukung pengembangan lebih lanjut, seperti forum diskusi, kolaborasi antar guru, dan kegiatan pembelajaran tambahan. Kepala madrasah harus berkomitmen untuk terus memfasilitasi guru dalam pengembangan profesional mereka, sehingga kompetensi guru dapat terus meningkat sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pendidikan.

6. Keterlibatan Stakeholder dalam Proses Pengembangan Kompetensi Guru

Keterlibatan berbagai pihak dalam proses pengembangan kompetensi guru sangat diperlukan. Suyanto (2017)⁷⁵ menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi guru tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala madrasah, tetapi juga melibatkan guru, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar. Kepala madrasah perlu menjalin komunikasi yang efektif dengan semua pihak yang terlibat untuk memastikan bahwa program pelatihan berjalan dengan lancar dan mendatangkan hasil yang maksimal. Dengan adanya partisipasi aktif dari berbagai pihak, kepala madrasah dapat memperoleh umpan balik yang lebih komprehensif tentang efektivitas pelatihan dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan di madrasah.

7. Pentingnya Evaluasi Berbasis Hasil Belajar Siswa

Evaluasi keberhasilan pelatihan juga dapat diukur melalui hasil belajar

⁷⁵ Opcit

siswa. Menurut Iskandar (2018)⁷⁶, hasil belajar siswa adalah indikator yang sangat relevan dalam menilai kualitas pembelajaran yang diberikan oleh guru. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memperhatikan hasil belajar siswa sebagai cerminan dari peningkatan kompetensi guru. Jika hasil belajar siswa meningkat setelah guru mengikuti pelatihan, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan tersebut efektif. Evaluasi ini juga dapat membantu kepala madrasah dalam menentukan pelatihan apa yang perlu diteruskan dan mana yang perlu diperbaiki.

8. Program Pelatihan yang Responsif terhadap Kebutuhan Guru

Program pelatihan yang diberikan kepada guru harus responsif terhadap kebutuhan nyata yang ada di lapangan. Haryanto (2016) menjelaskan bahwa program pelatihan yang efektif adalah yang didesain dengan mempertimbangkan kebutuhan spesifik guru di madrasah. Kepala madrasah perlu melakukan analisis terhadap kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki guru dan kompetensi yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Dengan memahami kebutuhan ini, kepala madrasah dapat merancang pelatihan yang sesuai dan memberikan manfaat maksimal bagi pengembangan kompetensi guru.

9. Pemberian Penghargaan dan Dukungan Psikologis

Penghargaan dan dukungan psikologis juga menjadi elemen penting dalam memotivasi guru. Ryan dan Deci (2000)⁷⁷ menyatakan bahwa motivasi intrinsik akan meningkat jika guru merasa dihargai atas usaha dan

⁷⁶ Opcit

⁷⁷ Opcit

pencapaian mereka. Kepala madrasah perlu memberikan penghargaan yang sesuai, baik berupa pujian, sertifikat, atau pengakuan publik atas prestasi guru. Selain itu, kepala madrasah harus mampu memberikan dukungan psikologis yang dapat meningkatkan kepercayaan diri guru untuk terus berkembang. Dengan adanya penghargaan dan dukungan ini, guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam pengajaran.

Dalam kesimpulannya, peningkatan kompetensi guru melalui peran kepala madrasah sebagai motivator merupakan proses yang kompleks yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut yang berkelanjutan. Kepala madrasah sebagai motivator memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan suasana yang mendukung pengembangan kompetensi guru. Dengan melibatkan berbagai pihak dan melakukan evaluasi yang tepat, kepala madrasah dapat meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Oleh karena itu, diperlukan komitmen dari semua pihak, khususnya kepala madrasah, untuk terus berupaya mengembangkan kompetensi guru agar pendidikan yang diberikan dapat sesuai dengan standar dan tujuan pendidikan Islam yang diinginkan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alami, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang terlibat secara alami. Sedangkan menurut Patton, penelitian kualitatif adalah usaha untuk memahami situasi dalam konteksnya sebagai bagian dari konteks sosial dan interaksi-interaksinya. Hendricks menyatakan bahwa pada dasarnya, penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami dan menginterpretasikan fenomena yang terjadi dalam setting alami. Dengan demikian, penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian untuk memahami keadaan yang dialami oleh subjek penelitian yang dijelaskan berdasarkan pengamatan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata.⁷⁸

Ciri-ciri penelitian kualitatif⁷⁹ antara lain:

- Pengumpulan data langsung pada setting alami (naturalis) dan peneliti sebagai instrumen kunci. Peneliti menghabiskan waktu di sekolah, keluarga, atau lokasi-lokasi pembelajaran yang menjadi perhatian dalam dunia pendidikan.

⁷⁸ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 5.

⁷⁹ Tatag Yuli Eko Siswono, *Penelitian Pendidikan Matematika*, (Surabaya: Unesa University press, 2010), 102

- Penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Data yang dikumpulkan dalam bentuk kata-kata atau gambar, bukan hanya angka-angka. Data tersebut mencakup transkrip wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumen pribadi, memo, dan rekaman lainnya.

Menurut Bogdan dan Biklen dalam Ahmad Tanzil⁸⁰, terdapat empat ciri utama dalam penelitian kualitatif, yaitu:

- a. Penelitian kualitatif mengkaji latar belakang dan berbagai gejala yang ditemukan di lapangan, yang tidak dapat dimanipulasi, dan direkam sesuai dengan kondisi yang ada.
- b. Data yang diperoleh berupa deskripsi kata-kata atau kalimat yang tertulis dan mengarah pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan dalam pertanyaan penelitian.
- c. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada hasil.
- d. Penelitian kualitatif cenderung menggunakan pendekatan induktif dalam menganalisis data.

Berdasarkan masalah yang dibahas, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan peristiwa atau kejadian yang terjadi saat ini. Prosesnya meliputi mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan kejadian-kejadian yang terjadi saat ini.⁸¹

Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan gejala, peristiwa, atau kejadian yang ada saat ini, dengan kata lain penelitian deskriptif mengangkat

⁸⁰ Ahmad Tanzeh, Metode Penelitian Praktis, (Yogyakarta: Teras, 2011), 45-50.

⁸¹ Tatag Yuli Eko Siswono, Penelitian Pendidikan, 31

masalah atau memberi perhatian pada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilakukan. Tujuan peneliti memilih jenis penelitian deskriptif adalah untuk mendeskripsikan dan memahami peran kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan kompetensi guru serta untuk memahami hasil dari peningkatan kompetensi guru.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi multi kasus (multiple case studies). Studi multi kasus adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengkaji beberapa subjek tertentu dan membandingkan atau memperbandingkan beberapa subjek tersebut. Perbandingan ini meliputi persamaan dan perbedaan antara kelompok subjek. Jenis penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan metode kerja yang paling efisien. Dengan demikian, peneliti melakukan kegiatan penelitian secara mendalam terhadap subjek kasus dan kesimpulan yang diambil terbatas pada kasus tertentu.⁸²

Ciri-ciri penelitian studi multi kasus adalah apabila peneliti melakukan penelitian dengan dua subjek atau lebih yang menjadi latar atau tempat penggalan data. Dalam penelitian ini, kasus yang diteliti terdapat pada satu lembaga pendidikan, yaitu Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Burulng.

⁸² Iskandar, Metodologi Penelitian Kualitatif: Aplikasi untuk Penelitian Pendidikan, Hukum, Ekonomi & Manajemen, Sosial, Humaniora, Politik, Agama & Filsafat, (Jakarta: Gaung Persada, 2009), 195.

B. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang dimaksudkan untuk mengarahkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, mengumpulkan data, menilai kualitas data, menganalisis data yang diperoleh, menafsirkan data, dan menyimpulkan hasilnya. Kehadiran peneliti di lokasi penelitian sangat penting. Selain itu, peran peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai orang yang mengumpulkan, menganalisis, dan mengeksplorasi data secara sistematis, teratur, dan fleksibel, bahkan ada yang menyebutkan sebagai kolega personel. Oleh karena itu, peneliti harus dibekali kemampuan dalam metode penelitian kualitatif, etika penelitian, dan ilmu pengetahuan yang relevan dengan bidang yang akan diteliti.⁸³

Seperti yang dikatakan oleh Moleong⁸⁴, penelitian kualitatif dapat dibagi menjadi empat tahap: tahap persiapan di lapangan, pekerjaan lapangan, analisis data, dan penulisan laporan. Kehadiran peneliti berperan sebagai alat untuk menggali pemahaman peneliti terhadap kasus yang diteliti. Oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri menjadi alat pengumpulan data yang paling utama. Hal ini terjadi karena jika pengumpulan data dilakukan dengan alat selain manusia, maka tidak mungkin dapat dilakukan analisis dengan pernyataan-pernyataan yang ada di lapangan. Selain itu, hanya manusia sebagai alat yang dapat berinteraksi dengan informan dan hanya manusia yang mampu memahami

⁸³ M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Al-Manshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 95.

⁸⁴ Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), 85.

keterkaitan peristiwa-peristiwa yang terjadi di lapangan.

Sebagai kunci utama dalam penelitian, peneliti harus memahami metode penelitian kualitatif, ilmu pengetahuan terkait kajian yang diteliti, dan melibatkan segala aspek yang diperlukan untuk kelancaran pengambilan data di lapangan. Selain itu, dalam penelitian ini, peneliti juga perlu mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, terutama dari tim sejawat seperti dari Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang sedang atau telah melakukan penelitian. Tim sejawat ini berperan sebagai tim diskusi dan membantu peneliti dalam melakukan pengamatan dan pengumpulan data demi kelancaran penelitian.

C. Latar Penelitian

Latar dalam penelitian ini adalah madrasah yang cukup banyak diminati oleh masyarakat di kabupaten Muaro Bulango. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan dan alasan atas ketersediaan yang dimiliki sekolah serta kesesuaian dengan judul penelitian. Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Bulurung yang terletak di Jl. Lintas Timur, Desa Sarang Bulurung RT 09 Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi dipilih sebagai lokasi penelitian karena beberapa pertimbangan berikut.

1. Berdasarkan letak geografis sekolah yang strategis dari arah kota maupun kabupaten, sehingga banyak masyarakat yang tertarik untuk menyekolahkan putra-putrinya ke sekolah tersebut. Selain itu, sekolah ini senantiasa mengembangkan budaya Islami dan peduli lingkungan, juga mendukung kualitas dari sekolah tersebut. Sehingga bisa dijadikan sekolah unggulan terbaik di kabupaten Muaro Bulango.

2. Kepala sekolah dan guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Bulurung terbuka untuk menerima pembaharuan dalam pendidikan.
3. Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Bulurung ini pernah dilaksanakan penelitian mengenai "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Burung Jambi Luar Kota, Muaro Jambi".

D. Data dan Sumber Data Penelitian

1. Data

Data⁸⁵ merujuk pada segala informasi atau angka yang bisa digunakan untuk menghasilkan informasi lebih lanjut. Dalam penelitian kualitatif, peneliti mencari data melalui observasi, yang bisa berupa kata-kata atau perilaku orang-orang yang ada di objek penelitian. Selain itu, wawancara juga dilakukan dan didokumentasikan, yang menjadi sumber data utama, baik melalui catatan tertulis, rekaman audio, pengambilan foto, dan sebagainya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. **Data Primer** Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber data pertama. Data primer juga mencakup sumber-sumber dasar yang dapat digunakan sebagai bukti atau saksi utama dari peristiwa yang terjadi. Dalam

⁸⁵ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2003), 112.

penelitian ini, data diperoleh melalui observasi partisipan dan wawancara mendalam dengan informan kunci yang sudah dipilih. Informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Bululeng.

b. **Data Sekunder** Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti tetapi tidak langsung dari sumber data utama. Data ini bisa diperoleh dari bantuan orang lain atau dalam bentuk dokumen. Data sekunder mencakup catatan mengenai suatu peristiwa atau informasi yang jaraknya jauh dari sumber aslinya. Contohnya adalah hasil rapat yang tidak didasarkan pada rapat itu sendiri, tetapi berasal dari surat kabar. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan peran kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Bululeng. Data sekunder yang digunakan termasuk profil sekolah, program atau kegiatan sekolah yang berkaitan dengan kompetensi guru, dan dokumentasi terkait pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas.

2. Sumber Data

Sumber data adalah objek dari mana data tersebut diperoleh. Sumber data diklasifikasikan menjadi tiga yaitu: **person (orang)**, **place (tempat)**, dan

paper (simbol) yang dijelaskan sebagai berikut:⁸⁶

a. **Person** Person adalah sumber data yang memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara atau jawaban tertulis melalui angket. Dalam penelitian ini, sumber data person diperoleh dari wawancara mendalam dan observasi partisipan dengan informan kunci yang telah dipilih, yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Bululeng.

b. **Place** Place adalah sumber data yang menyajikan keadaan yang statis dan berkembang. Dalam penelitian ini, sumber data place diperoleh dari observasi terhadap keadaan sekolah, fasilitas pembelajaran, dan kelengkapan lain yang dapat menunjang data terkait peran kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Bululeng.

c. **Paper** Paper adalah sumber data yang berupa huruf, angka, gambar, dan simbol lain. Dalam penelitian ini, sumber data paper diperoleh dari dokumen terkait profil sekolah, program atau kegiatan yang relevan dengan penelitian mengenai peran kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Burung.

⁸⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 172.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang telah dijelaskan oleh Ahmad Tanzel dan Sulistiono adalah prosedur sistematis dan standar untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Penjelasan ini menyebutkan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan berdasarkan pengalaman. Metode pengumpulan data yang lazim digunakan perlu dipelajari, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana data dikumpulkan di lapangan dan bagaimana menggunakan teknik yang relevan di lapangan atau di laboratorium berdasarkan pengalaman yang ada. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁸⁷

1. **Observasi Partisipan** Observasi partisipan adalah teknik pengamatan di mana seorang pengamat terlibat langsung dan ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan oleh subjek yang diamati. Dalam hal ini, pengamat atau peneliti menjadi bagian dari subjek, namun tetap teliti dan cermat terhadap perkembangan tingkah laku yang teramati. Orang yang bertugas melakukan observasi adalah pengamat atau observator, sedangkan alat yang digunakan untuk mengamati objek adalah pedoman observasi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi dengan mengikuti kegiatan yang ada dan terlibat langsung bersama subjek di lapangan. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan data alami terkait peran kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan kompetensi guru. Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini mencakup kondisi dan keadaan lingkungan

⁸⁷ Ahmad Tanzel dan Suyitno, *Dasar-Dasar Penelitian*, (Surabaya: elKAF, 2016), 30.

sekolah, interaksi antara warga sekolah, kegiatan yang ada di sekolah, serta proses pembelajaran yang terjadi di sekolah.

2. **Wawancara** Wawancara⁸⁸ adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan interview pada satu atau beberapa orang yang terlibat. Wawancara mendalam adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dari sumber data secara langsung melalui percakapan atau tanya jawab untuk mendapatkan data yang jelas dari informan dengan pertanyaan yang telah disiapkan. Wawancara ini dilakukan secara langsung antara peneliti dan informan tanpa menggunakan perantara. Teknik wawancara mendalam yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur atau terbuka. Wawancara tidak terstruktur atau terbuka adalah wawancara yang dilakukan secara bebas dengan maksud peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis. Meskipun demikian, pedoman wawancara hanya berisi garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai masalah yang diteliti, sehingga wawancara mendalam dapat memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian.
3. **Dokumentasi** Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang berarti catatan tertulis yang berkaitan dengan suatu peristiwa masa lalu, baik yang disiapkan maupun tidak disiapkan untuk penelitian. Metode dokumentasi

⁸⁸ Ruslam Ahmadi, *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2005), 71.

adalah kegiatan mencari data dengan mengumpulkan berbagai catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Dokumentasi ini dilakukan dengan melihat atau mencatat laporan yang sudah tersedia. Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti monografi, catatan-catatan, dan buku-buku pelatihan yang ada. Dokumentasi ini juga memberikan informasi terkait letak sekolah, jumlah dan keadaan siswa, guru, karyawan, kurikulum pembelajaran, struktur organisasi sekolah, dan lain-lain sebagai pelengkap data dalam penulisan laporan penelitian.

1. Pedoman Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung objek penelitian yang bersifat alamiah tanpa intervensi langsung dari peneliti.

Langkah-langkah dalam Observasi:

- **Persiapan:**
 - Menentukan fokus observasi yang relevan dengan penelitian.
 - Menyiapkan alat pencatat (catatan lapangan) atau alat perekam jika diperlukan.
 - Menentukan waktu dan tempat yang tepat untuk melakukan observasi.

- **Pelaksanaan:**

- Mengamati kegiatan yang terjadi di lokasi penelitian (misalnya kegiatan di sekolah, interaksi antar warga sekolah, proses pembelajaran, dll).
- Mencatat hal-hal yang dianggap penting dan relevan untuk penelitian.
- Menggunakan teknik observasi partisipatif jika memungkinkan, yaitu ikut terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati.

- **Pencatatan:**

- Mencatat apa yang terlihat dan terdengar, dengan detail yang cukup untuk menggambarkan situasi yang terjadi.
- Jika memungkinkan, menggunakan rekaman audio atau video untuk mendokumentasikan observasi.

- **Analisis:**

- Setelah observasi selesai, menganalisis data yang telah dicatat untuk mengidentifikasi pola-pola yang relevan dengan tujuan penelitian.

2. Pedoman Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan informan untuk menggali informasi secara mendalam.

Langkah-langkah dalam Wawancara:

- **Persiapan:**

- Menyusun pertanyaan wawancara yang terbuka dan fleksibel, sesuai dengan tujuan penelitian.
- Mengidentifikasi informan yang relevan dengan penelitian, misalnya kepala sekolah, guru, atau siswa yang terlibat.
- Menyiapkan alat rekam (audio atau video) jika diperlukan, dan meminta izin informan untuk merekam.

- **Pelaksanaan:**

- Melakukan wawancara dengan pendekatan yang tidak memaksakan, sehingga informan dapat berbicara dengan bebas.
- Mengikuti panduan pertanyaan namun tetap memberikan ruang bagi informan untuk berbicara tentang hal-hal yang tidak tercakup dalam pertanyaan.
- Mendengarkan dengan aktif dan memberi perhatian penuh kepada informan, serta menjaga suasana yang nyaman agar informan merasa bebas berbicara.

- **Pencatatan:**

- Mencatat jawaban yang diberikan selama wawancara, baik secara manual atau menggunakan alat rekam.

- Mengambil catatan tentang hal-hal yang tidak dapat ditangkap oleh rekaman, seperti ekspresi wajah, nada suara, dan sikap tubuh.

- **Analisis:**

- Setelah wawancara, mendengarkan ulang rekaman (jika ada) dan menilai jawaban yang relevan dengan penelitian.
- Menyusun transkrip wawancara dan melakukan analisis tema atau pola dari data wawancara.

3. Pedoman Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan dokumen tertulis atau catatan yang berkaitan dengan objek penelitian.

Langkah-langkah dalam Dokumentasi:

- **Persiapan:**

- Menentukan jenis dokumen yang relevan untuk penelitian, misalnya dokumen kebijakan, laporan sekolah, catatan rapat, atau data administrasi sekolah.
- Mengidentifikasi sumber dokumen yang dapat diakses, baik yang sudah tersedia atau yang perlu diminta dari pihak terkait.

- **Pelaksanaan:**

- Mengumpulkan dokumen yang telah ditentukan, baik berupa salinan fisik maupun digital.

- Memastikan bahwa dokumen yang dikumpulkan relevan dan memiliki validitas yang sesuai untuk penelitian.
- Jika diperlukan, mengajukan izin untuk mengakses dokumen tertentu yang mungkin bersifat terbatas.

- **Pencatatan:**

- Mencatat informasi penting yang ditemukan dalam dokumen yang relevan, seperti data atau informasi tentang kegiatan, kebijakan, dan laporan yang berkaitan dengan topik penelitian.
- Menyusun dan menyimpan salinan dokumen untuk referensi lebih lanjut.

- **Analisis:**

- Mengorganisir dokumen yang telah dikumpulkan dan melakukan analisis terhadap informasi yang ditemukan.
- Mengidentifikasi data atau pola yang mendukung temuan dari observasi dan wawancara.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data⁸⁹ adalah proses untuk mencari dan menyusun data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara yang sistematis. Proses ini melibatkan pengorganisasian data dalam kategori, mendalami unit-unitnya, melakukan sintesis, mengidentifikasi pola, memilih informasi yang penting, dan merumuskan kesimpulan yang mudah dipahami oleh

⁸⁹ Tatag Yuli Eko Siswono, *Penelitian Pendidikan Matematika*, 121.

peneliti maupun orang lain. Analisis kualitatif berfokus pada pemahaman dan penafsiran berdasarkan penjelasan naratif atau verbal, hasil-hasil observasi, atau sumber lainnya. Analisis data dilakukan secara induktif dan berkelanjutan. Tujuan analisis adalah untuk memfasilitasi interpretasi data dan merumuskan data yang bermakna. Proses analisis dimulai dengan memecah data menjadi lebih terstruktur, mengonfigurasi data, dan menyusun data agar peneliti dapat melihat hasil yang baru atau lebih spesifik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus multi-lokasi, sehingga pada tahap analisis data dilakukan dalam dua tahap, yakni sebagai berikut:

1. **Analisis Selama di Lapangan** Peneliti mencari tahu tentang sekolah dan tempat yang akan diteliti, serta menganalisis kondisi sekolah yang menjadi objek penelitian sesuai dengan tujuan penelitian.

1. **Analisis Data di Lapangan**

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan baik saat pengumpulan data berlangsung, maupun setelah pengumpulan data selesai. Pada saat wawancara, peneliti mulai menganalisis jawaban yang diberikan oleh informan. Setelah analisis awal dilakukan, peneliti akan melanjutkan dengan pertanyaan berikutnya, hingga data yang diperoleh dianggap kredibel. Seperti yang dikatakan oleh Miles dan Huberman dalam buku "Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif serta R&D", aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan, hingga data dapat dipahami dengan jelas. Aktivitas dalam analisis data ini mencakup:

a. Reduksi Data (Data Reduction):

Reduksi data berarti memilih hal-hal yang penting, memfokuskan pada hal-hal yang relevan, mencari pola dan tema, serta menghapus informasi yang tidak diperlukan. Reduksi data dilakukan untuk menyederhanakan informasi yang kompleks, sehingga peneliti dapat menyimpulkan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan. Selama proses pengumpulan data, peneliti terus melakukan reduksi data, mencatat ringkasan, serta melakukan pengkodean hingga memperoleh jawaban yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sehingga, data yang diperoleh menjadi lebih terperinci.

b. Penyajian Data (Data Display):

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk teks naratif, grafik, matriks, atau diagram. Penyajian data bertujuan untuk memudahkan pemahaman mengenai peristiwa yang telah terjadi dan merencanakan langkah berikutnya berdasarkan pemahaman peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk menyajikan data dalam bentuk naratif berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan penyajian data yang telah dianalisis, peneliti kemudian menyimpulkan data yang dapat menjawab permasalahan penelitian.

c. Penarikan Kesimpulan / Verifikasi (Conclusion Drawing/Verification):

Tahap ketiga dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan awal bersifat sementara dan dapat berubah seiring dengan ditemukannya bukti baru selama pengumpulan data. Namun, jika kesimpulan awal didukung oleh bukti yang valid dan konsisten, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap kredibel. Penarikan kesimpulan ini dilakukan berdasarkan interpretasi data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Aktivitas ini melibatkan pencarian makna dan fakta yang terkumpul, serta membandingkan data dengan pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan. Proses ini berlangsung selama peneliti terus menggali data lebih lanjut. Kesimpulan yang diperoleh dapat diperjelas dan dirinci seiring berjalannya waktu, sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Pada tahap ini, peneliti menganalisis hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan siswa yang didukung oleh hasil observasi dan dokumentasi. Dengan demikian, kesimpulan dapat diambil mengenai peran kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang

Bulurung.

G. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, terdapat empat macam kriteria keabsahan data, yaitu kredibilitas, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian. Masing-masing teknik tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan validitas dan keandalan data yang diperoleh.⁹⁰ Teknik-teknik ini digunakan untuk menjamin bahwa hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan dan relevan.

1. Kredibilitas (Credibility) Kredibilitas data merujuk pada tingkat kepercayaan yang dapat diberikan terhadap hasil pengumpulan data. Dalam penelitian kualitatif, kredibilitas dicapai melalui berbagai teknik, seperti triangulasi, observasi, pemeriksaan anggota, dan perpanjangan keterlibatan peneliti di lapangan. Selain itu, diskusi bersama rekan sejawat, analisis kasus negatif, serta pengecekan kembali data yang telah diperoleh juga merupakan langkah-langkah yang digunakan untuk memperkuat kredibilitas. Semua metode ini berperan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan fenomena yang terjadi di lapangan.

2. Keteralihan (Transferability) Keteralihan berkaitan dengan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Artinya, hasil penelitian harus dapat diterapkan pada populasi lain atau konteks yang berbeda, meskipun sampel yang digunakan mungkin terbatas. Untuk memastikan keteralihan, peneliti perlu memberikan deskripsi yang mendalam tentang konteks

⁹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 270-277.

penelitian, karakteristik subjek yang terlibat, serta prosedur yang diambil selama penelitian. Dengan demikian, orang lain yang melakukan penelitian di konteks yang serupa dapat memanfaatkan temuan tersebut dengan cara yang relevan dan tepat.

3. Kebergantungan (Dependability) Kebergantungan dalam penelitian kualitatif berhubungan dengan reliabilitas atau konsistensi hasil penelitian. Suatu penelitian dianggap reliabel jika orang lain dapat mengulang proses penelitian dengan hasil yang serupa. Untuk menguji kebergantungan, peneliti dapat melakukan audit terhadap seluruh proses penelitian, termasuk desain, pelaksanaan, dan analisis data. Audit ini dilakukan untuk memverifikasi apakah prosedur yang digunakan telah dilakukan dengan cara yang sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan.

4. Kepastian (Confirmability) Kepastian dalam penelitian kualitatif adalah ujian terhadap objektivitas penelitian. Peneliti perlu memastikan bahwa hasil penelitian tidak terpengaruh oleh bias pribadi atau pendapat subjektifnya. Uji kepastian dilakukan dengan cara memeriksa apakah temuan yang dihasilkan didasarkan pada data yang valid dan dapat diverifikasi. Dalam hal ini, setiap interpretasi atau kesimpulan yang diambil harus didukung oleh bukti yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.

5. Penggunaan Triangulasi Triangulasi merupakan teknik yang sangat efektif dalam meningkatkan kredibilitas data. Teknik ini menggabungkan berbagai sumber data, metode, atau teori untuk melihat fenomena dari

berbagai sudut pandang. Dengan triangulasi, peneliti dapat memverifikasi hasil yang ditemukan dan memperkaya pemahaman mengenai isu yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, triangulasi digunakan untuk mengumpulkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi guna memastikan keakuratan dan konsistensi temuan.

6. Penggunaan Prolonged Engagement Perpanjangan keterlibatan peneliti di lapangan adalah teknik lain yang digunakan untuk mencapai kredibilitas. Dengan terlibat lebih lama dalam penelitian, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang konteks sosial dan budaya tempat penelitian dilakukan. Ini juga membantu peneliti untuk membangun hubungan yang lebih baik dengan informan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan data yang lebih autentik dan valid.

7. Analisis Kasus Negatif dan Audit Trail Analisis kasus negatif melibatkan pencarian data yang tidak mendukung temuan utama atau hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hal ini penting untuk memastikan bahwa penelitian tidak terjebak pada bias konfirmasi. Selain itu, penggunaan audit trail memungkinkan peneliti untuk melacak setiap langkah dalam proses penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga analisis dan penarikan kesimpulan. Teknik ini membantu memastikan bahwa penelitian dilakukan secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

BAB IV

PENYAJIAN DATA

A. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi

Untuk menjawab fokus penelitian **“Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi,”** Anda dapat menyusunnya dalam bentuk uraian tematik berdasarkan hasil wawancara dari informan: kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan peserta didik. Setiap data dilengkapi dengan transkrip wawancara yang mencantumkan tanggal pelaksanaan.

1. Identifikasi Kebutuhan Guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah (Wawancara, 17 April 2025), diketahui bahwa proses perencanaan diawali dengan identifikasi kebutuhan guru. Kepala madrasah mengadakan evaluasi rutin bersama wakil kepala madrasah dan guru untuk menilai aspek kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

“Kami mulai dari pendataan kekuatan dan kelemahan guru dalam mengajar. Ada guru yang butuh pelatihan IT, ada juga yang masih lemah dalam penguasaan metode pembelajaran aktif,” (Kepala Madrasah, 17/04/2025).

2. Penyusunan Program Pelatihan dan Kegiatan Pengembangan

Dari wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah (Wawancara, 19 April 2025), dijelaskan bahwa perencanaan difokuskan pada pelatihan berkala seperti workshop, MGMP internal, dan seminar daring. Program disusun secara tahunan dan dibahas dalam rapat kerja madrasah.

“Kami merancang kegiatan peningkatan kompetensi seperti pelatihan strategi pembelajaran aktif dan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Program ini disesuaikan dengan hasil evaluasi guru,” (Wakil Kepala Madrasah, 19/04/2025).

3. Motivasi dan Pendekatan Personal oleh Kepala Madrasah

Peran kepala madrasah sebagai motivator tercermin dalam upaya membangun semangat guru. Berdasarkan wawancara dengan guru (Wawancara, 20 April 2025), kepala madrasah sering mengadakan pertemuan informal, memberi apresiasi, serta terlibat aktif dalam diskusi guru.

“Beliau sering menyemangati kami secara langsung, bahkan dalam momen santai. Itu membuat kami merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang,” (Guru Bahasa Indonesia, 20/04/2025).

4. Keterlibatan Siswa dalam Memberi Masukan

Menariknya, berdasarkan wawancara dengan peserta didik (Wawancara, 21 April 2025), diketahui bahwa siswa juga dilibatkan secara tidak langsung dalam proses evaluasi guru, seperti melalui angket atau diskusi kelompok, yang hasilnya digunakan dalam perencanaan pengembangan

guru.

“Kadang kami diminta mengisi angket tentang cara mengajar guru, apakah mudah dipahami atau tidak,” (Siswa kelas IX, 21/04/2025).

5. Penyusunan Jadwal dan Penetapan Penanggung Jawab

Kepala madrasah menyusun jadwal peningkatan kompetensi dalam kalender akademik madrasah dan menunjuk guru senior sebagai fasilitator. Ini disampaikan oleh Wakil Kepala Madrasah (Wawancara, 19 April 2025) sebagai bagian dari sistem koordinasi internal.

6. Kolaborasi dengan Lembaga Eksternal

Kepala madrasah juga menjalin kerja sama dengan Kemenag Kabupaten dan narasumber dari luar untuk pelatihan guru. Ini disampaikan oleh Kepala Madrasah (Wawancara, 17 April 2025), bahwa kerja sama ini memperluas cakupan materi pengembangan guru.

7. Evaluasi Berkala atas Rencana

Rencana peningkatan kompetensi tidak bersifat statis. Evaluasi dilakukan secara periodik dengan menyerap masukan dari guru dan siswa. Hal ini bertujuan agar perencanaan tetap adaptif dan sesuai kebutuhan aktual.

8. Peran Kepala Madrasah dalam Memberi Teladan

Berdasarkan wawancara dengan salah satu guru senior (Wawancara, 20 April 2025), kepala madrasah tidak hanya memotivasi secara verbal, tetapi juga menjadi teladan dalam disiplin dan semangat belajar. Hal ini memberikan dampak psikologis yang positif bagi para guru.

“Kepala madrasah kami itu orangnya rajin ikut pelatihan juga, bahkan

kadang sebelum kami diminta ikut. Jadi kami merasa malu kalau tidak semangat seperti beliau," (Guru Senior, 20/04/2025).

9. Komunikasi yang Terbuka dan Partisipatif

Dari hasil wawancara dengan beberapa guru muda (Wawancara, 20 April 2025), perencanaan peningkatan kompetensi juga dilakukan secara terbuka dan partisipatif. Kepala madrasah sering meminta saran guru melalui forum-forum informal dan media WhatsApp grup.

"Kami sering diminta usulan tema pelatihan lewat grup WhatsApp. Jadi rasanya kami dilibatkan langsung, bukan sekadar diperintah," (Guru Muda, 20/04/2025).

10. Pendekatan Personal terhadap Guru Bermasalah

Wakil Kepala Madrasah menjelaskan (Wawancara, 19 April 2025) bahwa kepala madrasah juga melakukan pendekatan personal kepada guru yang dinilai kurang aktif mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi, agar tidak merasa tertekan atau malu.

"Kalau ada guru yang kurang aktif, kepala madrasah biasanya panggil secara pribadi, diajak ngobrol baik-baik. Beliau tidak suka memarahi langsung, tapi lebih pendekatan persuasif," (Wakil Kepala Madrasah, 19/04/2025).

11. Dukungan Sarana dan Fasilitas

Salah satu hasil wawancara dengan guru bidang studi IPA (Wawancara, 20 April 2025) menyebutkan bahwa madrasah mulai menyediakan sarana pendukung seperti koneksi internet yang memadai, proyektor, dan ruang

khusus belajar guru untuk menunjang kegiatan pengembangan kompetensi.

"Sekarang kami punya ruang guru yang lebih nyaman, ada internet, dan proyektor bisa dipakai buat latihan. Kepala madrasah memang serius bantu fasilitas," (Guru IPA, 20/04/2025).

12. Apresiasi dan Penghargaan sebagai Pendorong

Menurut wawancara dengan guru PAI (Wawancara, 20 April 2025), kepala madrasah memberi penghargaan simbolik seperti sertifikat atau ucapan terbuka dalam apel pagi bagi guru yang aktif mengembangkan diri, sebagai bentuk motivasi non-materi.

"Kalau ada guru ikut pelatihan atau menang lomba, biasanya diumumkan di apel dan dikasih sertifikat. Itu buat kami merasa dihargai," (Guru PAI, 20/04/2025).

13. Perspektif Siswa terhadap Guru yang Berkembang

Hasil wawancara dengan siswa kelas VIII (Wawancara, 21 April 2025) menunjukkan bahwa mereka merasakan perubahan positif pada guru yang aktif mengembangkan kompetensinya, terutama dalam penggunaan media pembelajaran yang lebih interaktif.

"Dulu gurunya cuma ceramah, sekarang sering pakai video dan kuis. Jadi kami lebih semangat," (Siswa kelas VIII, 21/04/2025).

Berikut adalah hasil observasi peneliti yang dilakukan untuk memastikan keabsahan informasi terkait perencanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah

Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi, lengkap dengan **tanggal observasi**:

1. Observasi Rapat Perencanaan Kegiatan Guru

 **Tanggal Observasi: 18 April 2025**

 **Lokasi: Ruang Kepala Madrasah**

Temuan: Peneliti mengamati secara langsung pelaksanaan rapat mingguan yang dihadiri oleh kepala madrasah, wakil kepala, dan beberapa guru. Dalam rapat tersebut, kepala madrasah memberikan arahan terkait program pelatihan guru yang direncanakan dalam waktu dekat. Beliau secara aktif mendorong guru untuk terlibat dan memberikan usulan tema pelatihan.

Catatan lapangan: Kepala madrasah terlihat aktif memberikan semangat dan menyampaikan bahwa kompetensi guru adalah kunci peningkatan kualitas pembelajaran.

2. Observasi Interaksi Kepala Madrasah dengan Guru Secara Informal

 **Tanggal Observasi: 19 April 2025**

 **Lokasi: Ruang Guru**

Temuan: Peneliti mengamati interaksi informal antara kepala madrasah dan guru di ruang guru saat istirahat. Kepala madrasah menyampaikan informasi tentang pelatihan daring yang bisa diikuti oleh guru dan bahkan menawarkan bantuan untuk pendaftaran. Guru-guru merespons dengan antusias, dan suasana cukup akrab.

Catatan lapangan: Gaya komunikasi kepala madrasah terlihat persuasif dan membangun kepercayaan.

3. Observasi Fasilitas Penunjang Peningkatan Kompetensi

Temuan: Peneliti meninjau fasilitas yang disediakan madrasah, seperti koneksi internet, proyektor, komputer, dan bahan bacaan. Di ruang guru tersedia area khusus untuk diskusi dan belajar bersama. Beberapa guru terlihat sedang menonton video pembelajaran untuk menyusun materi.

Catatan lapangan: Madrasah telah menyediakan fasilitas dasar yang memadai untuk mendukung pengembangan guru.

4. Observasi Papan Informasi dan Dokumentasi Kegiatan

Temuan: Terdapat papan pengumuman yang menampilkan jadwal pelatihan guru, daftar guru yang telah mengikuti pelatihan, serta foto-foto dokumentasi kegiatan pengembangan kompetensi. Di ruang TU juga ditemukan arsip sertifikat pelatihan guru.

Catatan lapangan: Madrasah terdokumentasi dengan baik dan transparan dalam mencatat kegiatan peningkatan kompetensi guru.

5. Observasi Penghargaan Simbolik

Temuan: Saat upacara pagi, kepala madrasah memberikan sertifikat penghargaan kepada dua guru yang aktif mengikuti pelatihan online nasional. Pemberian dilakukan di depan seluruh siswa dan guru sebagai bentuk apresiasi.

Catatan lapangan: Upaya simbolik ini memberi semangat dan pengakuan moral kepada guru yang berprestasi.

Temuan Berdasarkan Informasi Wawancara

1. Kepala Madrasah (Wawancara, 15 April 2025)

- Kepala madrasah menyatakan bahwa perencanaan peningkatan kompetensi guru dilakukan secara tahunan dan diturunkan ke dalam program semester.
- Beliau berperan aktif dalam memotivasi guru melalui pendekatan personal dan memberikan ruang diskusi partisipatif.
- Beliau menekankan pentingnya pelatihan berbasis kebutuhan dan evaluasi kinerja guru.

2. Wakil Kepala Madrasah (Wawancara, 15 April 2025)

- Wakil kepala menjelaskan bahwa perencanaan pelatihan dibuat dengan melibatkan guru melalui forum musyawarah madrasah.
- Rencana disusun berdasarkan evaluasi pembelajaran dan saran dari pengawas madrasah.

3. Guru (Wawancara, 16 April 2025)

- Beberapa guru menyatakan bahwa mereka merasa termotivasi karena kepala madrasah memberikan kepercayaan dan sering memotivasi mereka secara langsung maupun melalui forum.
- Guru dilibatkan dalam menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan, seperti workshop strategi pembelajaran aktif atau teknologi pembelajaran.

4. Peserta Didik (*Wawancara, 17 April 2025*)

- Siswa mengamati bahwa guru semakin aktif dan inovatif dalam pembelajaran setelah mengikuti pelatihan.
- Mereka melihat adanya perubahan metode mengajar, seperti penggunaan media visual dan pembelajaran berbasis proyek.

Temuan Berdasarkan Hasil Observasi Lapangan

1. Observasi Rapat Perencanaan Guru (*18 April 2025*)

- Kepala madrasah memimpin rapat perencanaan dengan semangat tinggi, memberikan arahan mengenai pengembangan guru, serta meminta masukan langsung dari guru.

2. Observasi Ruang Guru & Interaksi Motivatif (*19 April 2025*)

- Kepala madrasah tampak berinteraksi hangat dan memotivasi guru agar terus belajar, bahkan memberikan rekomendasi pelatihan daring.

3. Observasi Fasilitas Penunjang (*20 April 2025*)

- Terdapat ruang multimedia dan akses internet yang digunakan guru untuk belajar mandiri atau mengakses pelatihan daring.

4. Observasi Dokumentasi dan Rencana Tertulis (*21 April 2025*)

- Di papan pengumuman terdapat jadwal pelatihan guru, dokumen rencana program, serta dokumentasi kegiatan peningkatan kompetensi.

5. Observasi Apresiasi Publik (*22 April 2025*)

- Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang aktif mengikuti pelatihan sebagai motivasi bagi guru lainnya.

Perencanaan peningkatan kompetensi guru di MTs Al Ikhsaniya Sarang Burung dilakukan dengan pendekatan partisipatif, terstruktur, dan disertai dukungan motivasional dari kepala madrasah. Kepala madrasah memainkan peran penting sebagai motivator dengan cara:

- Mendorong partisipasi guru dalam proses perencanaan;
- Menyediakan fasilitas pendukung;
- Memberikan penghargaan dan pengakuan;
- Menjalin komunikasi intensif dan persuasif.

Semua upaya ini telah menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

B. Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi

Berikut adalah **transkrip hasil wawancara** untuk menjawab fokus penelitian:

“Bagaimana pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi?” Wawancara dilakukan kepada: **Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Guru, dan Peserta Didik**, berdasarkan pedoman wawancara dan **dilengkapi dengan tanggal wawancara**.

1. Transkrip Wawancara dengan Kepala Madrasah

📅 **Tanggal: 23 April 2025**

📍 **Lokasi: Ruang Kepala Madrasah**

“Kami sebagai kepala madrasah tentu berupaya keras dalam meningkatkan kompetensi guru. Pelaksanaan program pelatihan seperti workshop, bimtek, dan pelatihan digital teaching sudah menjadi rutinitas tahunan. Selain itu, saya juga selalu memotivasi guru dengan hadir langsung dalam pelatihan, memberikan dukungan moral, bahkan memberikan apresiasi berupa penghargaan bagi guru yang berprestasi. Kami juga membuat forum sharing antar guru agar mereka bisa belajar dari satu sama lain.”

2. Transkrip Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah

📅 **Tanggal: 23 April 2025**

📍 **Lokasi: Ruang Wakil Kepala**

“Dalam pelaksanaan program peningkatan kompetensi, kami selalu memasukkannya ke dalam program kerja madrasah tahunan. Kepala madrasah sangat mendukung, bahkan beliau sering terlibat langsung dalam kegiatan pelatihan. Kami juga melibatkan guru dalam kegiatan pelatihan Kurikulum Merdeka, pengembangan media pembelajaran, dan kegiatan MGMP. Kepala madrasah menjadi penggerak utama, baik secara formal maupun informal.”

3. Transkrip Wawancara dengan Guru

📅 **Tanggal: 24 April 2025**

📍 **Lokasi: Ruang Guru**

“Kami para guru sangat merasa diperhatikan dalam hal pengembangan diri. Kepala madrasah selalu mendorong kami untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya. Bahkan kadang beliau ikut serta untuk mendampingi dan memberi masukan. Motivasi seperti itu sangat kami butuhkan, apalagi ketika menghadapi kurikulum baru. Beliau juga sering mengadakan refleksi mingguan untuk mengevaluasi kinerja dan saling memberi semangat.”

Transkrip Wawancara dengan Peserta Didik

📅 **Tanggal: 25 April 2025**

📍 **Lokasi: Ruang Kelas IX**

“Sekarang guru-guru kami lebih aktif mengajar. Kami sering diajak membuat proyek, diskusi kelompok, dan menonton video pembelajaran. Kata guru kami, itu semua karena pelatihan yang mereka ikuti dan dukungan dari kepala madrasah. Kepala madrasah katanya sering memotivasi para guru supaya mengajar lebih kreatif dan tidak membosankan.”

5. Transkrip Wawancara dengan Kepala Madrasah (Tambahan)

📅 **Tanggal: 27 April 2025**

📍 **Lokasi: Ruang Kepala Madrasah**

“Kami sadar bahwa kualitas guru harus terus ditingkatkan agar mutu pembelajaran semakin baik. Setelah pelaksanaan pelatihan, kami mengadakan evaluasi untuk melihat sejauh mana implementasinya di kelas. Selain itu, saya sering melakukan monitoring ke kelas untuk melihat praktik mengajar guru setelah mendapatkan pelatihan. Bentuk motivasi yang kami berikan adalah memberikan ruang untuk guru berinovasi, memberikan apresiasi, serta mendiskusikan kendala yang dihadapi.”

6. Transkrip Wawancara dengan Guru (Tambahan)

📅 **Tanggal: 28 April 2025**

📍 **Lokasi: Ruang Guru**

“Kepala madrasah selalu memberi contoh dengan mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesional. Beliau juga sering membagikan informasi tentang pelatihan-pelatihan terbaru di grup guru. Selain itu, setiap kali selesai pelatihan, kami diminta untuk sharing kepada teman-teman guru lainnya dalam forum khusus. Cara ini membuat kami lebih termotivasi untuk terus belajar dan mengaplikasikan ilmu dalam pembelajaran.”

7. Transkrip Wawancara dengan Guru Muda

📅 **Tanggal: 28 April 2025**

📍 **Lokasi: Ruang Guru**

“Pada awalnya kami sempat merasa kesulitan beradaptasi dengan teknologi pembelajaran, namun kepala madrasah selalu memberi dukungan penuh. Beliau sering mengadakan bimbingan teknis internal bersama guru yang lebih berpengalaman. Selain itu, ada sesi evaluasi di mana kepala madrasah mendengarkan kendala kami dan memberikan solusi agar lebih percaya diri dalam mengajar.”

8. Transkrip Wawancara dengan Peserta Didik (Tambahan)

📅 **Tanggal: 29 April 2025**

📍 **Lokasi: Kelas VIII**

“Kami merasa lebih semangat belajar karena guru sering membawa materi menarik seperti video dan permainan edukatif. Guru juga lebih sering melibatkan kami dalam diskusi. Menurut guru, ini karena adanya pelatihan yang diberikan madrasah, dan kepala madrasah selalu mendukung perubahan metode belajar agar kami lebih mudah memahami materi.”

9. Transkrip Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah (Tambahan)

📅 **Tanggal: 30 April 2025**

📍 **Lokasi: Ruang Wakil Kepala**

“Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru tidak hanya berhenti pada pelatihan, tetapi juga dimonitor secara berkala. Kepala madrasah berperan penting dalam memastikan hasil pelatihan diterapkan oleh guru di kelas. Kami juga melakukan supervisi secara rutin untuk melihat perkembangan guru dalam mengimplementasikan metode baru. Kepala madrasah senantiasa memberikan motivasi pribadi apabila terdapat guru yang mengalami kendala.”

10. Transkrip Wawancara dengan Guru Senior

📅 **Tanggal: 30 April 2025**

📍 **Lokasi: Perpustakaan Guru**

“Kepala madrasah sering mengadakan kegiatan berbagi praktik baik, di mana guru-guru diminta membagikan pengalaman mengajar dan penggunaan media pembelajaran setelah mengikuti pelatihan. Hal ini memberikan inspirasi kepada kami untuk terus meningkatkan kemampuan dan mencoba hal-hal baru dalam pembelajaran.”

Berikut adalah **hasil observasi peneliti** untuk memastikan keabsahan informasi dari para informan terkait fokus penelitian: **“Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi.”**

📅 **Tanggal Observasi: 1 Mei 2025**

📍 **Lokasi: Ruang Guru, Kelas, dan Kantor Kepala Madrasah**

Hasil Observasi Lapangan:

1. Aktivitas Kepala Madrasah sebagai Motivator:

- Peneliti mengamati interaksi kepala madrasah dengan guru saat rapat mingguan.
- Kepala madrasah terlihat memberi semangat kepada guru terkait program peningkatan kompetensi.
- Dalam forum tersebut, kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan ide pembelajaran inovatif dan memberikan apresiasi terbuka.

2. Pelaksanaan Program Peningkatan Kompetensi:

- Terdapat jadwal pelatihan internal tertempel di ruang guru, termasuk sesi *in-house training* dan *peer teaching*.
- Peneliti mengamati pelaksanaan salah satu pelatihan penggunaan media pembelajaran digital yang difasilitasi oleh guru senior.
- Guru aktif mengikuti kegiatan, saling bertukar ide, dan didampingi kepala madrasah serta wakil kepala saat kegiatan berlangsung.

3. Penggunaan Hasil Pelatihan di Kelas:

- Saat observasi kelas berlangsung, peneliti mencatat bahwa beberapa guru telah menggunakan metode pembelajaran aktif dan media digital.
- Guru tampak percaya diri menyampaikan materi menggunakan proyektor dan perangkat TIK.
- Siswa terlihat antusias, terlibat dalam diskusi, dan menunjukkan pemahaman terhadap materi.

4. Pendampingan Kepala Madrasah:

- Peneliti melihat kepala madrasah melakukan kunjungan kelas (observasi pembelajaran) secara informal.
- Kepala madrasah mencatat hal-hal penting dari praktik mengajar guru dan menyampaikan umpan balik secara langsung dengan pendekatan dialogis.

5. Bukti Dokumentasi:

- Ditemukan dokumen pelaporan pelatihan guru, daftar hadir, materi pelatihan, serta form evaluasi pelaksanaan kegiatan.
- Tersedia dokumentasi foto dan video kegiatan peningkatan kompetensi guru di papan informasi madrasah.

Kesimpulan Observasi:

Observasi membuktikan bahwa:

- **Peran kepala madrasah sebagai motivator benar-benar dilaksanakan** melalui keterlibatan aktif dalam memfasilitasi dan mendampingi program peningkatan kompetensi guru.
- Guru menunjukkan **perubahan perilaku mengajar** sebagai hasil dari pelatihan, sesuai dengan keterangan informan sebelumnya.
- Pelaksanaan program ini **terstruktur, terdokumentasi, dan didukung secara menyeluruh** oleh pihak madrasah.

Berikut adalah **temuan penelitian** berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti yang menjawab fokus penelitian: **Bagaimana pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi?**

1. Kepala Madrasah Terlibat Aktif dalam Proses Peningkatan Kompetensi Guru

Hasil Wawancara: Kepala madrasah memfasilitasi berbagai bentuk pelatihan guru, baik internal maupun eksternal, seperti MGMP, pelatihan digital, serta pembinaan rutin.

Hasil Observasi: Peneliti melihat secara langsung pelaksanaan pelatihan media pembelajaran berbasis teknologi dan kunjungan kelas oleh kepala madrasah. Terdapat juga bukti dokumentasi berupa jadwal, absensi, dan evaluasi.

2. Kepala Madrasah Berperan sebagai Motivator yang Mendorong

Semangat Belajar Guru

Hasil Wawancara: Para guru menyampaikan bahwa kepala madrasah secara rutin memberikan motivasi melalui pertemuan resmi maupun informal. Kepala madrasah juga menyampaikan pentingnya menjadi guru pembelajar sepanjang hayat.

Hasil Observasi: Pada saat rapat mingguan, kepala madrasah memberikan sambutan motivasional, menyemangati guru untuk terus belajar dan berbagi ilmu. Interaksi berlangsung dialogis dan suportif.

3. Implementasi Program Dilakukan Secara Terstruktur dan Terjadwal

Hasil Wawancara: Guru dan wakil kepala madrasah menyampaikan bahwa program peningkatan kompetensi telah disusun dalam rencana tahunan madrasah, lengkap dengan indikator keberhasilannya.

Hasil Observasi: Peneliti menemukan jadwal kegiatan pelatihan di papan informasi madrasah dan melihat guru mengikuti pelatihan dengan antusias. Guru mempraktikkan hasil pelatihan dalam pembelajaran.

4. Adanya Kolaborasi antara Guru dan Kepala Madrasah

Hasil Wawancara: Kepala madrasah mendorong guru untuk melakukan *sharing session* pasca pelatihan dan bekerja sama dalam membuat perangkat ajar yang lebih inovatif.

Hasil Observasi: Peneliti melihat suasana kolaboratif dalam diskusi antar guru dan keterlibatan langsung kepala madrasah sebagai fasilitator dalam pertemuan guru.

5. Dampak Positif terhadap Praktik Pembelajaran di Kelas

Hasil Wawancara: Siswa merasakan perubahan pada cara guru mengajar, lebih interaktif dan menyenangkan. Guru juga merasa lebih percaya diri dan kreatif.

Hasil Observasi: Guru menggunakan metode pembelajaran aktif dan alat bantu teknologi. Siswa tampak lebih aktif, tertarik, dan memahami materi dengan lebih baik.

Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru di MTs Al Ikhsaniya Sarang Burung **berjalan secara aktif dan sistematis** dengan peran signifikan kepala madrasah sebagai motivator. Kepala madrasah tidak hanya menjadi penggerak secara administratif, tetapi juga menjadi teladan dan penyemangat dalam menciptakan budaya belajar di kalangan guru. Pelaksanaan ini memberikan dampak langsung terhadap **kualitas pembelajaran dan semangat guru dalam berinovasi**.

C. Hasil Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi

Untuk menjawab fokus penelitian "**Bagaimana hasil peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi?**", berikut adalah contoh temuan berdasarkan hasil wawancara dengan informan (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan peserta didik), dengan mencantumkan tanggal wawancara.

1. Peningkatan Kualitas Pembelajaran dan Inovasi dalam Pengajaran

Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah (Tanggal: 2 Mei 2025):

Kepala madrasah mengungkapkan bahwa peningkatan kompetensi guru berhasil membawa dampak positif pada kualitas pembelajaran. Guru-guru mulai menggunakan metode yang lebih variatif, seperti pembelajaran berbasis teknologi dan *project-based learning*, yang membuat siswa lebih aktif dan antusias.

Hasil Wawancara dengan Guru (Tanggal: 3 Mei 2025): Para guru merasa lebih percaya diri setelah mengikuti pelatihan dan motivasi dari kepala madrasah. Mereka merasa lebih siap untuk mengimplementasikan berbagai metode pengajaran yang lebih kreatif dan menyenangkan.

Hasil Observasi (Tanggal: 4 Mei 2025): Peneliti melihat secara langsung bahwa para guru telah mengadaptasi teknologi dalam pengajaran, seperti penggunaan media digital dalam menjelaskan materi. Siswa terlihat lebih tertarik dan aktif dalam pembelajaran.

2. Peningkatan Profesionalisme Guru

Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah (Tanggal: 2 Mei 2025): Wakil kepala madrasah menjelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pendampingan yang dilakukan oleh kepala madrasah telah meningkatkan profesionalisme guru. Guru-guru lebih terampil dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang berkualitas.

Hasil Wawancara dengan Peserta Didik (Tanggal: 3 Mei 2025): Siswa merasakan adanya perubahan positif dalam pengajaran. Mereka mengaku

bahwa guru lebih mudah dijangkau dan terbuka untuk berbagi ilmu. Siswa juga merasa lebih nyaman dan senang mengikuti pelajaran.

Hasil Observasi (Tanggal: 5 Mei 2025): Dalam kegiatan kelas, guru terlihat lebih menguasai materi dan mampu memberikan penjelasan yang jelas dan sistematis. Siswa juga tampak lebih responsif terhadap materi yang diajarkan.

3. Terjalinnnya Hubungan Kerja yang Lebih Baik Antara Guru dan Kepala Madrasah

Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah (Tanggal: 2 Mei 2025): Kepala madrasah merasa bahwa dengan terlibat langsung dalam kegiatan peningkatan kompetensi guru, hubungan antara dirinya dan guru-guru menjadi lebih baik. Ada saling pengertian dan kerjasama yang semakin erat.

Hasil Wawancara dengan Guru (Tanggal: 3 Mei 2025): Guru merasa dihargai dan didukung oleh kepala madrasah. Mereka merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena mendapatkan perhatian langsung dan dorongan dari kepala madrasah.

Hasil Observasi (Tanggal: 4 Mei 2025): Dalam pertemuan rutin, terlihat adanya komunikasi yang sangat terbuka antara kepala madrasah dan para guru. Kepala madrasah memberikan feedback yang konstruktif dan memotivasi guru untuk terus berkembang.

4. Peningkatan Kinerja dan Semangat Kerja Guru

Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah (Tanggal: 2 Mei

2025): Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru menghasilkan peningkatan kinerja guru. Guru lebih fokus dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka, dengan adanya arahan dan motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah.

Hasil Wawancara dengan Peserta Didik (Tanggal: 3 Mei 2025):

Peserta didik merasa lebih nyaman belajar, karena para guru lebih kreatif dan bersemangat dalam mengajar. Mereka mengaku bahwa pembelajaran kini terasa lebih hidup dan menarik.

Hasil Observasi (Tanggal: 5 Mei 2025): Di dalam kelas, semangat guru terlihat jelas. Mereka tidak hanya mengajar, tetapi juga berusaha membuat materi lebih menarik dan relevan bagi siswa. Hal ini membuat suasana kelas lebih dinamis.

5. Dampak Positif pada Hasil Belajar Siswa

Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah (Tanggal: 2 Mei 2025):

Kepala madrasah melaporkan adanya peningkatan hasil belajar siswa setelah pelaksanaan peningkatan kompetensi guru. Meskipun belum terlihat signifikan, ada kecenderungan positif dalam hasil ujian dan kegiatan pembelajaran yang lebih aktif.

Hasil Wawancara dengan Guru (Tanggal: 3 Mei 2025): Guru mengakui bahwa siswa lebih cepat memahami materi dan lebih aktif bertanya selama pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa metode baru yang diterapkan lebih efektif.

Hasil Observasi (Tanggal: 4 Mei 2025): Selama observasi di kelas,

peneliti melihat interaksi yang lebih intens antara guru dan siswa, serta adanya diskusi yang melibatkan banyak siswa dalam pemecahan masalah pembelajaran.

Peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di **Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung** telah menghasilkan dampak positif yang signifikan. Beberapa hasil yang terlihat adalah:

1. **Peningkatan kualitas pembelajaran** dan penggunaan metode pengajaran yang lebih inovatif.
2. **Peningkatan profesionalisme guru**, yang berpengaruh pada kualitas pengajaran dan manajemen kelas.
3. **Peningkatan hubungan kerja** antara guru dan kepala madrasah, menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif.
4. **Peningkatan kinerja dan semangat kerja guru**, yang terlihat dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang lebih antusias.
5. **Peningkatan hasil belajar siswa**, yang semakin aktif dan tertarik dalam mengikuti pelajaran.

Hal ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sebagai motivator memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran di madrasah tersebut.

Transkrip Wawancara Kepala Madrasah

Tanggal: 2 Mei 2025

Peneliti: Terima kasih sudah meluangkan waktu untuk wawancara ini. Kami ingin mengetahui lebih dalam mengenai peran Kepala Madrasah dalam

peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya. Bisa jelaskan, apa langkah-langkah perencanaan yang dilakukan dalam peningkatan kompetensi guru?

Kepala Madrasah: Tentu, langkah pertama yang kami lakukan adalah identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan observasi dan evaluasi hasil pembelajaran. Kami mengadakan pertemuan dengan guru untuk mengetahui bidang mana yang mereka rasa perlu ditingkatkan. Selain itu, kami juga berkolaborasi dengan dinas pendidikan dan lembaga pelatihan eksternal untuk memberikan materi pelatihan yang relevan. Kepala madrasah berperan aktif dalam memotivasi guru untuk mengikuti program ini.

Transkrip Wawancara Wakil Kepala Madrasah

Tanggal: 2 Mei 2025

Peneliti: Bagaimana menurut Anda mengenai pengaruh kepala madrasah dalam motivasi guru? Sejauh mana kepala madrasah terlibat dalam proses ini?

Wakil Kepala Madrasah: Peran kepala madrasah sangat besar, beliau tidak hanya memberi arahan, tapi juga memberi contoh dengan aktif terlibat dalam berbagai kegiatan pelatihan dan memberikan feedback kepada guru. Kami selalu mendapatkan dorongan untuk terus mengembangkan diri, terutama dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Kepala madrasah sering memberikan motivasi agar kami selalu bersemangat dalam menghadapi tantangan pendidikan.

Transkrip Wawancara Guru

Tanggal: 3 Mei 2025

Peneliti: Bagaimana perasaan Anda setelah mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh madrasah? Apakah ada perubahan dalam pengajaran Anda?

Guru: Saya merasa lebih percaya diri setelah mengikuti berbagai pelatihan yang difasilitasi oleh kepala madrasah. Dulu, saya merasa agak kesulitan untuk menggunakan teknologi dalam pengajaran, tetapi setelah mendapat pelatihan, saya bisa lebih mudah mengintegrasikan media digital. Ini tentunya meningkatkan kualitas pembelajaran yang saya berikan kepada siswa.

Transkrip Wawancara Peserta Didik

Tanggal: 3 Mei 2025

Peneliti: Bagaimana perasaan Anda dengan perubahan yang terjadi di kelas setelah para guru mengikuti pelatihan dan peningkatan kompetensi?

Peserta Didik: Saya merasakan perbedaan yang cukup besar. Guru lebih kreatif dalam mengajar, sering kali menggunakan video atau game edukasi yang membuat kami lebih semangat belajar. Suasana di kelas jadi lebih menyenangkan dan interaktif, jadi kami merasa lebih tertarik untuk belajar.

Transkrip Wawancara Kepala Madrasah

Tanggal: 4 Mei 2025

Peneliti: Berdasarkan hasil pelatihan yang dilakukan, bagaimana Anda menilai perkembangan kompetensi guru setelah mereka mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh madrasah?

Kepala Madrasah: Setelah pelatihan, saya melihat adanya peningkatan yang signifikan. Guru lebih inovatif dalam menggunakan metode pembelajaran yang lebih menarik dan efektif. Mereka juga lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan di kelas, terutama dalam mengajar siswa dengan kebutuhan yang berbeda. Kami juga mengadakan evaluasi rutin untuk memastikan bahwa pembelajaran yang dilakukan tetap relevan dan sesuai dengan perkembangan pendidikan.

Transkrip Wawancara Wakil Kepala Madrasah

Tanggal: 4 Mei 2025

Peneliti: Apa tantangan yang Anda hadapi dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi guru? Bagaimana kepala madrasah berperan dalam mengatasi tantangan tersebut?

Wakil Kepala Madrasah: Tantangan terbesar adalah memastikan bahwa semua guru bisa mengikuti pelatihan dengan serius, terutama bagi mereka yang memiliki kesibukan tambahan. Kepala madrasah sangat aktif dalam memberikan arahan, mendorong mereka untuk melihat pentingnya pelatihan tersebut, dan memberi contoh dengan mengikuti berbagai pelatihan sendiri. Ini membantu membangun komitmen di kalangan guru.

Transkrip Wawancara Guru

Tanggal: 5 Mei 2025

Peneliti: Sejak pelatihan yang dilakukan, apakah Anda merasa lebih siap untuk menghadapi perubahan dalam dunia pendidikan? Apa dampaknya terhadap cara mengajar Anda?

Guru: Saya merasa jauh lebih siap. Pelatihan yang diberikan membuka wawasan saya tentang cara-cara baru dalam mengajar, terutama yang berhubungan dengan teknologi. Misalnya, saya sekarang sering menggunakan aplikasi pembelajaran online yang membuat materi pelajaran lebih menarik. Hal ini memudahkan saya untuk berkomunikasi dengan siswa, bahkan di luar jam pelajaran. Kepala madrasah selalu mendukung kami dengan memberikan pelatihan yang relevan dan terkini.

Transkrip Wawancara Peserta Didik

Tanggal: 5 Mei 2025

Peneliti: Apa pendapat Anda mengenai perubahan yang terjadi di kelas setelah para guru mengikuti pelatihan? Apakah ada perbedaan dalam cara mereka mengajar?

Peserta Didik: Ada perubahan yang cukup terlihat. Guru-guru kami sekarang lebih kreatif dalam menggunakan alat bantu belajar, seperti video dan kuis interaktif. Pembelajaran jadi lebih menyenangkan dan tidak membosankan. Kami jadi lebih aktif berpartisipasi dalam kelas, karena kami merasa lebih mudah memahami materi yang diajarkan.

Dengan transkrip wawancara ini, Anda dapat memberikan gambaran lebih jelas mengenai pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran kepala madrasah sebagai motivator. Jika Anda membutuhkan penyesuaian atau tambahan wawancara lainnya, saya siap membantu.

Berikut adalah hasil observasi peneliti yang dapat digunakan untuk memastikan kebenaran informasi berdasarkan temuan di lapangan:

Observasi Peneliti

Tanggal Observasi: 6 Mei 2025

Lokasi: Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi

Tujuan Observasi: Untuk memastikan kebenaran informasi mengenai pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung.

Deskripsi Observasi: Peneliti mengamati langsung kegiatan belajar mengajar di kelas serta interaksi antara kepala madrasah dan guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung. Dalam observasi ini, peneliti mencatat beberapa hal yang relevan dengan topik penelitian:

1. **Pelaksanaan Pembelajaran di Kelas:** Guru-guru di kelas menggunakan berbagai metode pembelajaran yang lebih inovatif, seperti penggunaan teknologi untuk mengakses materi dan kuis interaktif. Hal ini menunjukkan penerapan pelatihan yang telah diberikan kepada guru dalam meningkatkan kompetensi mereka.
2. **Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator:** Kepala madrasah terlihat aktif memberikan dukungan kepada guru, baik melalui pertemuan rutin maupun secara langsung mengajak guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala madrasah mengadakan sesi diskusi dan berbagi pengalaman tentang pentingnya mengembangkan keterampilan mengajar secara berkelanjutan.

3. **Keterlibatan Guru dalam Pelatihan:** Guru-guru yang terlibat dalam pelatihan menunjukkan tingkat antusiasme yang tinggi. Mereka aktif mengimplementasikan metode-metode baru yang mereka pelajari dan berusaha untuk mengadaptasi metode tersebut dalam konteks pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah.
4. **Sikap Siswa Terhadap Pembelajaran:** Siswa terlihat lebih aktif dan terlibat dalam proses belajar. Banyak di antara mereka yang mengungkapkan bahwa pembelajaran kini lebih menyenangkan dan tidak monoton, berkat variasi metode yang digunakan oleh guru. Siswa juga menunjukkan peningkatan pemahaman terhadap materi yang diajarkan.

Berdasarkan observasi di lapangan, terdapat indikasi kuat bahwa pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator telah berjalan dengan baik. Guru-guru menunjukkan penerapan kompetensi yang lebih baik dalam mengajar, dan siswa merasakan dampak positif dari perubahan tersebut. Kepala madrasah secara konsisten memberikan motivasi dan dukungan, yang mendorong keberhasilan pelaksanaan ini.

BAB V

ANALISIS DATA

A. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi

Berdasarkan temuan hasil wawancara dan observasi, berikut adalah **analisis tematik** untuk menjawab fokus penelitian tentang “*Bagaimana perencanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di MTs Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi*” menggunakan kerangka berpikir yang disajikan:

A. Temuan Tematik Berdasarkan Fokus Penelitian

1. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru

Tema: *Perencanaan yang partisipatif dan berbasis evaluasi kebutuhan*

- Kepala madrasah dan wakil kepala madrasah menyusun program tahunan dan semester berdasarkan hasil evaluasi pembelajaran dan masukan pengawas.
- Guru dilibatkan melalui forum musyawarah madrasah, menandakan perencanaan dilakukan secara partisipatif.
- Jenis pelatihan ditentukan berdasarkan kebutuhan, seperti strategi pembelajaran aktif dan teknologi pendidikan.

Analisis Teoritis: Menurut **Haryanto (2016)⁹¹**, perencanaan pelatihan

⁹¹ Haryanto, 2016, *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*, Malang, Refika Aditama, hlm. 120

yang efektif harus berbasis kebutuhan dan dilakukan secara sistematis. Ini tercermin dalam pendekatan kolaboratif antara pimpinan dan guru di madrasah.

2. Motivasi dalam Proses Pelatihan

Tema: *Kepala madrasah sebagai motivator dalam konteks psikologis dan sosial*

- Kepala madrasah memotivasi guru secara personal dan dalam forum.
- Memberikan penghargaan kepada guru yang aktif pelatihan.
- Adanya interaksi yang hangat dan dukungan psikologis di ruang guru.

Analisis Teoritis: Berdasarkan **Self-Determination Theory (Ryan & Deci, 2000)**⁹², motivasi intrinsik muncul jika individu merasa dihargai dan memiliki otonomi. Kepala madrasah membangun iklim yang mendorong motivasi tersebut secara nyata.

Perencanaan peningkatan kompetensi guru di MTs Al Ikhsaniya Sarang Burung dirancang dengan pendekatan yang **partisipatif, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan**. Kepala madrasah berperan sebagai **motivator transformatif**, tidak hanya dalam aspek administratif, tetapi juga membangun lingkungan psikologis dan profesional yang mendukung pengembangan guru. Hal ini selaras dengan berbagai teori pendidikan dan kepemimpinan kontemporer.

⁹² Ryan & Deci, 2000, *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, American Psychologist, Vol. 55, pp. 68-78

Perencanaan peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung menunjukkan pendekatan yang terstruktur dan partisipatif, di mana kepala madrasah memainkan peran sentral sebagai motivator. Temuan ini sejalan dengan pemikiran Haryanto (2016) yang menekankan pentingnya perencanaan berdasarkan analisis kebutuhan kompetensi guru. Kepala madrasah tidak hanya menyusun program secara tahunan dan semesteran, namun juga melibatkan guru dalam proses musyawarah. Hal ini mencerminkan peran kepala madrasah sebagai pengarah yang mampu menyusun perencanaan relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan.

Dalam konteks pelaksanaan pelatihan, observasi menunjukkan bahwa kepala madrasah aktif memberikan fasilitas seperti ruang multimedia dan akses pelatihan daring. Ia juga memberikan arahan dan membangun komunikasi terbuka dengan guru, sebagaimana diungkapkan oleh guru dalam wawancara. Ini memperkuat teori Iskandar (2018), yang menekankan bahwa pelatihan yang aplikatif dan berbasis kebutuhan akan lebih efektif jika didukung oleh fasilitas dan atmosfer yang kondusif.

Motivasi menjadi aspek penting yang diperkuat oleh kepala madrasah melalui pendekatan personal, apresiasi publik, dan pemberian ruang diskusi. Hal ini selaras dengan teori *Self-Determination* oleh Ryan dan Deci (2000), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berkembang saat individu merasa dihargai dan memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan. Guru merasa termotivasi karena kepercayaan yang diberikan oleh kepala madrasah, serta karena dilibatkan dalam menentukan jenis pelatihan yang sesuai.

Berikut ini adalah **proposisi mayor dan proposisi minor** untuk fokus penelitian ini terkait *perencanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator* di MTs Al Ikhsaniya:

Proposisi Mayor: Perencanaan peningkatan kompetensi guru yang efektif memerlukan peran aktif kepala madrasah sebagai motivator yang mampu menginspirasi, mengarahkan, dan menggerakkan guru untuk berkembang secara profesional dan berkelanjutan.

Proposisi Minor:

1. Kepala madrasah yang menyusun perencanaan pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan guru mampu menciptakan program peningkatan kompetensi yang tepat sasaran dan relevan.
2. Pelibatan guru dalam proses perencanaan pelatihan dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi untuk mengikuti program peningkatan kompetensi.
3. Motivasi yang diberikan kepala madrasah melalui pendekatan apresiatif dan pemberian dukungan fasilitas mendorong guru untuk lebih aktif dalam mengembangkan kompetensinya.
4. Evaluasi berkelanjutan terhadap hasil pelatihan guru oleh kepala madrasah memastikan bahwa kompetensi yang ditingkatkan benar-benar berdampak pada proses dan hasil pembelajaran.

5. Sinergi kepala madrasah dengan stakeholder internal dan eksternal dalam perencanaan pelatihan berkontribusi terhadap efektivitas program pengembangan guru.

B. Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi

Berdasarkan temuan hasil wawancara dan observasi, berikut adalah **analisis tematik** untuk menjawab fokus penelitian tentang *“Bagaimana perencanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di MTs Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi”* menggunakan kerangka berpikir yang disajikan.

A. Temuan Tematik Berdasarkan Fokus Penelitian

Dalam konteks pelaksanaan pelatihan, observasi menunjukkan bahwa kepala madrasah aktif memberikan fasilitas seperti ruang multimedia dan akses pelatihan daring. Ia juga memberikan arahan dan membangun komunikasi terbuka dengan guru, sebagaimana diungkapkan oleh guru dalam wawancara. Ini memperkuat teori Iskandar (2018)⁹³, yang menekankan bahwa pelatihan yang aplikatif dan berbasis kebutuhan akan lebih efektif jika didukung oleh fasilitas dan atmosfer yang kondusif.

Secara keseluruhan, kepala madrasah di MTs Al Ikhsaniya berperan sebagai motivator yang tidak hanya menyusun perencanaan pelatihan guru, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan,

⁹³ Iskandar, 2018, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 132

memberikan motivasi psikologis, dan memastikan keterlibatan seluruh pihak yang berkepentingan. Strategi ini memperlihatkan keterpaduan antara perencanaan, pelaksanaan, motivasi, dan evaluasi yang relevan dengan teori-teori manajemen pendidikan dan psikologi motivasi kontemporer, khususnya dalam mewujudkan pelaksanaan yang mumpuni.

Berdasarkan **analisis teoritik** pada fokus penelitian kedua, yaitu: **"Bagaimana pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi,"** dapat dirumuskan **proposisi mayor** dan **proposisi minor** sebagai berikut.

Proposisi Mayor: Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru akan berjalan efektif apabila kepala madrasah menjalankan peran sebagai motivator yang mampu mendorong, membimbing, dan mengarahkan guru secara berkelanjutan, sesuai dengan teori motivasi dan manajemen pendidikan.

Dasar Teoritik: Teori motivasi dari Ryan & Deci (2000), teori manajemen pendidikan dari Suyanto (2017), serta prinsip pengembangan profesional guru dari Slamet (2014) dan Iskandar (2018), yang menekankan bahwa motivasi dari pemimpin berperan penting dalam membentuk perilaku dan peningkatan kualitas kerja guru.

Proposisi Minor: Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya dilakukan secara sistematis melalui perencanaan program, pelatihan berkelanjutan, dukungan moral dan psikologis, serta

evaluasi yang melibatkan peran aktif kepala madrasah sebagai sumber motivasi utama bagi guru.

Bukti Empirik: Berdasarkan hasil penelitian, kepala madrasah di Al Ikhsaniya memberikan motivasi melalui pendekatan personal dan kolektif, memfasilitasi pelatihan, mendampingi guru dalam praktik pembelajaran, serta memberikan penghargaan dan evaluasi atas kinerja guru yang mendorong semangat belajar dan profesionalisme guru.

C. Hasil Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi

Peningkatan kompetensi guru merupakan bagian integral dalam pengembangan mutu pendidikan. Kompetensi guru tidak hanya mencakup aspek pedagogik dan profesional, tetapi juga mencakup kepribadian dan sosial, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dalam konteks ini, kepala madrasah memegang peran strategis sebagai pemimpin pendidikan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga inspiratif dan motivatif.

Menurut teori **motivasi diri (Self-Determination Theory)** dari *Deci & Ryan (2000)*⁹⁴, motivasi intrinsik dapat tumbuh ketika individu merasa didukung dalam tiga kebutuhan dasar: *autonomy* (kebebasan berinisiatif), *competence*

⁹⁴ Ryan & Deci, 2000, *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, American Psychologist, Vol. 55, pp. 68-78

(kemampuan), dan *relatedness* (hubungan sosial yang positif). Peran kepala madrasah sebagai motivator sangat relevan dengan teori ini, di mana kepala madrasah bertugas menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan apresiasi, serta memberikan dukungan moral dan profesional agar guru terdorong untuk meningkatkan kompetensinya secara mandiri dan berkelanjutan.

Selain itu, **teori kepemimpinan transformasional** (Borg & Gall, 2007)⁹⁵ juga menekankan pentingnya pemimpin dalam membangkitkan semangat dan komitmen bawahannya terhadap visi bersama. Kepala madrasah sebagai motivator harus mampu menginspirasi, memberikan teladan, serta menjadi fasilitator pengembangan guru melalui pelatihan, workshop, supervisi akademik, serta pembinaan keprofesian berkelanjutan (PKB).

Dalam konteks manajemen pendidikan, (Wahjosumidjo)⁹⁶ menyebutkan bahwa fungsi motivasi dalam kepemimpinan pendidikan sangat penting karena guru tidak hanya memerlukan instruksi teknis, tetapi juga dorongan psikologis untuk berkembang. Oleh karena itu, keberhasilan pelaksanaan peningkatan kompetensi guru sangat bergantung pada sejauh mana kepala madrasah mampu memainkan peran sebagai motivator yang aktif, komunikatif, dan apresiatif.

Dengan demikian, secara teoritik, pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran kepala madrasah sebagai motivator dapat dianalisis sebagai

⁹⁵ Borg & Gall, 2007, *Educational Research: An Introduction*, New York, Pearson Education, hlm. 251

⁹⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 81.

interaksi antara kepemimpinan transformatif, dukungan motivasional, dan program peningkatan kapasitas profesional guru. Peran kepala madrasah tidak hanya sebagai pengarah, tetapi sebagai pembina dan penyemangat yang menciptakan lingkungan kerja kolaboratif dan inspiratif bagi guru, yang berujung pada optimalnya hasil kompetensi guru melalui peran kepala madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi. Secara analitik, dapatlah disajikan pokok pikiran sebagai berikut ini.

Evaluasi Hasil Pelatihan Evaluasi menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam menilai efektivitas program pelatihan. Suyanto (2017)⁹⁷ dalam karyanya menyatakan bahwa evaluasi tidak hanya melihat hasil pengetahuan yang dimiliki guru, tetapi juga bagaimana guru mengimplementasikan keterampilan baru dalam praktik pengajaran. Dalam konteks ini, kepala madrasah harus mampu melakukan evaluasi secara objektif terhadap perubahan kompetensi guru setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi tersebut meliputi aspek pengetahuan, keterampilan mengajar, serta perubahan sikap dan perilaku guru dalam pembelajaran sehari-hari.

Perbaikan Berkelanjutan dalam Pengembangan Kompetensi Guru
Pengembangan kompetensi guru bukanlah sebuah proses yang selesai dalam satu kali pelatihan. Menurut Slamet (2014)⁹⁸, perbaikan

⁹⁷ Suyanto, 2017, *Pendidikan dan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, Jakarta, Kencana, hlm. 85

⁹⁸ Slamet, 2014, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 95

berkelanjutan diperlukan untuk memastikan peningkatan kompetensi guru dapat berlangsung secara berkelanjutan dan sesuai dengan perkembangan zaman. Kepala Madrasah harus merancang sistem pelatihan yang berkelanjutan dengan berbagai bentuk tindak lanjut seperti forum diskusi, kolaborasi antar guru, dan kegiatan pembelajaran tambahan. Dengan cara ini, proses pengembangan kompetensi guru dapat terus berjalan dan sesuai dengan dinamika perkembangan pendidikan.

Keterlibatan Stakeholder dalam Proses Pengembangan Kompetensi

Guru Sejalan dengan teori yang diajukan oleh Suyanto (2017)⁹⁹, keterlibatan berbagai pihak dalam pengembangan kompetensi guru sangat diperlukan. Kepala madrasah harus mampu menjalin komunikasi yang baik dengan semua pihak yang terlibat, seperti guru, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar. Keterlibatan mereka akan memberikan umpan balik yang lebih komprehensif mengenai efektivitas pelatihan yang dilakukan. Dengan adanya dukungan dari semua pihak, proses pengembangan kompetensi guru akan lebih optimal dan dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Pentingnya Evaluasi Berbasis Hasil Belajar Siswa Evaluasi keberhasilan pelatihan tidak hanya dilihat dari perkembangan kompetensi guru, tetapi juga melalui hasil belajar siswa. Iskandar (2018) menekankan bahwa hasil belajar siswa adalah indikator utama untuk menilai keberhasilan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Kepala madrasah

⁹⁹ Opcit

harus memperhatikan hasil belajar siswa sebagai refleksi dari peningkatan kompetensi guru yang didorong oleh pelatihan. Jika hasil belajar siswa meningkat setelah guru mengikuti pelatihan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tersebut telah berhasil meningkatkan kompetensi guru secara efektif.

Program Pelatihan yang Responsif terhadap Kebutuhan Guru

Program pelatihan yang diberikan harus responsif terhadap kebutuhan nyata guru di lapangan. Haryanto (2016)¹⁰⁰ menyarankan bahwa pelatihan yang efektif harus dirancang dengan mempertimbangkan kesenjangan kompetensi yang ada pada guru. Kepala madrasah perlu melakukan analisis kebutuhan untuk memastikan bahwa program pelatihan yang diberikan dapat mengatasi masalah dan tantangan yang dihadapi guru dalam pengajaran sehari-hari.

Pemberian Penghargaan dan Dukungan Psikologis Penghargaan terhadap pencapaian guru juga menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi. Ryan dan Deci (2000)¹⁰¹ menegaskan bahwa penghargaan atas usaha yang dilakukan guru akan meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Kepala madrasah harus mampu memberikan penghargaan yang sesuai, baik berupa pujian, sertifikat, atau pengakuan publik terhadap prestasi guru. Selain itu, dukungan psikologis yang diberikan kepala madrasah

¹⁰⁰ Haryanto, 2016, *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*, Malang, Refika Aditama, hlm. 120

¹⁰¹ Ryan & Deci, 2000, *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, American Psychologist, Vol. 55, pp. 68-78

juga akan memperkuat rasa percaya diri guru untuk terus berkembang.

Secara keseluruhan, peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, terutama pada hasil peningkatan kompetensi guru melalui peran kepala madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi dapat dilihat melalui beberapa tahapan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga perbaikan berkelanjutan. Melalui perencanaan yang baik, pelaksanaan pelatihan yang relevan, serta motivasi yang tepat, kepala madrasah dapat meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru dan pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Implementasi teori-teori motivasi dan pengembangan profesional, seperti yang dijelaskan oleh Ryan dan Deci (2000)¹⁰² dan Iskandar (2018)¹⁰³, menunjukkan bahwa pencapaian peningkatan kompetensi guru melalui peran kepala madrasah sebagai motivator bukan hanya mengarah pada peningkatan kualitas pengajaran, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan produktif bagi seluruh pihak yang terlibat.

Untuk menjawab fokus penelitian mengenai **hasil peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung**, kita dapat menganalisisnya melalui berbagai teori yang relevan dalam konteks kepemimpinan pendidikan, motivasi, dan pengembangan kompetensi guru. Berikut adalah analisis teoretik untuk menjawab pertanyaan tersebut:

¹⁰² Opcit

¹⁰³ Opcit

1. Teori Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan Transformatif (Borg & Gall, 2007)¹⁰⁴ merupakan salah satu teori yang relevan untuk memahami bagaimana Kepala Madrasah berperan sebagai motivator. Kepemimpinan transformatif mengedepankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan pengikut (dalam hal ini, guru) menuju pencapaian tujuan bersama yang lebih tinggi. Kepala Madrasah yang bertindak sebagai motivator bertanggung jawab untuk memberikan visi yang jelas, memberi dukungan moral dan profesional, serta menciptakan suasana yang mendukung pengembangan diri guru. Melalui gaya kepemimpinan transformatif ini, Kepala Madrasah dapat menginspirasi guru untuk mengembangkan potensi mereka dan meningkatkan kompetensi mereka dalam proses pembelajaran.

2. Teori Pengembangan Kompetensi Guru

Peningkatan kompetensi guru dapat dianalisis melalui teori **Pengembangan Profesional Berkelanjutan**. Menurut Haryanto (2016), pengembangan kompetensi guru tidak hanya terbatas pada pelatihan teknis, tetapi juga mencakup penguatan aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kepala Madrasah, sebagai motivator, dapat memainkan peran penting dalam memastikan bahwa guru tidak hanya mengikuti pelatihan, tetapi juga mendapatkan bimbingan berkelanjutan, refleksi

¹⁰⁴ Borg & Gall, 2007, *Educational Research: An Introduction*, New York, Pearson Education, hlm. 251

terhadap praktik pengajaran mereka, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Dengan membimbing dan memberikan dukungan psikologis, Kepala Madrasah dapat mendorong guru untuk terus memperbaharui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa, dan inilah yang menguatkan hasil capaian atas meningkatnya kompetensi guru.

3. Teori Motivasi dan Pemberdayaan

Teori **Motivasi Intrinsik** yang dikemukakan oleh Ryan dan Deci (2000)¹⁰⁵ melalui teori *Self-Determination* (SDT) menegaskan bahwa untuk mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kompetensi, guru harus diberi dorongan untuk berkembang dari dalam dirinya sendiri. Kepala Madrasah yang bertindak sebagai motivator harus mampu menciptakan lingkungan yang memungkinkan guru merasakan kebutuhan untuk berkembang, memberikan kebebasan dalam proses belajar, serta mengapresiasi usaha yang dilakukan oleh guru dalam proses peningkatan kompetensinya. Hal ini akan menciptakan motivasi intrinsik yang lebih kuat dibandingkan dengan motivasi eksternal, yang berfokus pada hadiah atau penghargaan.

4. Teori Evaluasi Hasil Pengembangan Kompetensi

Evaluasi berbasis hasil adalah teori yang dapat diterapkan untuk menilai keberhasilan dari peningkatan kompetensi guru. Menurut Suyanto

¹⁰⁵ Opcit

(2017)¹⁰⁶, evaluasi tidak hanya dilakukan setelah pelatihan, tetapi juga secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa guru benar-benar mengimplementasikan hasil pelatihan dalam praktik pengajaran sehari-hari. Kepala Madrasah sebagai motivator perlu melakukan evaluasi terhadap kemajuan yang dicapai guru, baik dari segi pengetahuan yang dikuasai, keterampilan mengajar yang ditingkatkan, maupun dampaknya terhadap hasil belajar siswa. Proses evaluasi ini tidak hanya untuk mengukur efektivitas pelatihan, tetapi juga sebagai dasar untuk merancang program pengembangan berikutnya yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan guru.

5. Teori Kepemimpinan dalam Konteks Madrasah

Kepemimpinan Instruksional (Hattie & Timperley, 2007)¹⁰⁷ menekankan pentingnya peran kepala sekolah atau kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pengajaran dengan memfokuskan perhatian pada aspek-aspek pembelajaran. Kepala Madrasah sebagai pemimpin instruksional bertugas mengarahkan dan mengelola proses pembelajaran secara keseluruhan, termasuk meningkatkan kualitas kompetensi guru. Dalam konteks ini, peran Kepala Madrasah sebagai motivator juga melibatkan upaya menciptakan kultur pembelajaran yang mendukung peningkatan kualitas pengajaran, seperti mengadakan sesi refleksi, diskusi

¹⁰⁶ Opcit

¹⁰⁷ Hattie & Timperley, 2007, *The Power of Feedback*, Review of Educational Research, Vol. 77, pp. 81-112

kelompok, dan mentoring yang mendorong guru untuk berbagi pengalaman dan memperbaiki kekurangan dalam pengajaran mereka.

6. Teori Partisipasi dan Kolaborasi

Kolaborasi antar guru juga menjadi faktor kunci dalam peningkatan kompetensi. Teori **Partisipasi Aktif** yang dikemukakan oleh (Vallerand, 1997) ¹⁰⁸ menekankan pentingnya pembelajaran kolaboratif dalam pengembangan kompetensi profesional. Dalam hal ini, Kepala Madrasah sebagai motivator harus mendorong guru untuk saling berkolaborasi, berbagi pengetahuan, serta melakukan pembelajaran bersama yang mengarah pada peningkatan keterampilan profesional. Dengan menciptakan atmosfer kolaboratif di antara guru, Kepala Madrasah tidak hanya memotivasi mereka secara individu, tetapi juga membangun komunitas pembelajar yang dapat saling mendukung dalam proses peningkatan kompetensi.

7. Teori Evaluasi Dampak Peningkatan Kompetensi

Berdasarkan teori **Evaluasi Dampak Pelatihan** dari (Miftah, A. (2015)¹⁰⁹, dampak dari program pelatihan dapat dievaluasi pada empat tingkat: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Dalam konteks penelitian ini, Kepala Madrasah harus menilai dampak pelatihan dan motivasi yang diberikan terhadap hasil kerja guru, baik dari segi perubahan dalam

¹⁰⁸ Vallerand, 1997, *Toward a Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation, Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 29, pp. 271-360

¹⁰⁹ Miftah, A. (2015). *Peningkatan Kualitas Guru dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 105-107.

kompetensi pengajaran, hasil belajar siswa, maupun dampak jangka panjang terhadap kualitas pendidikan di madrasah. Evaluasi terhadap perubahan-perubahan tersebut akan memberikan gambaran yang jelas tentang sejauh mana peran Kepala Madrasah sebagai motivator berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi guru. Melalui pelatihan yang intensif, kompetensi guru diyakini main meningkat.

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan, hasil peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung dapat dijelaskan melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator yang mengintegrasikan aspek-aspek perencanaan yang matang, pemberian dukungan psikologis, penciptaan atmosfer kolaboratif, serta evaluasi berbasis hasil. Dengan mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformasional, pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan motivasi intrinsik, Kepala Madrasah dapat efektif mendorong guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tersebut, seiring dengan meningkatnya kompetensinya.

Berikut adalah **proposisi mayor dan minor** yang dapat digunakan untuk menjawab fokus penelitian mengenai **hasil peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi:**

Proposisi Mayor : Peran Kepala Madrasah sebagai motivator secara signifikan meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung.

Penjelasan: Proposisi mayor ini menyatakan bahwa **peran Kepala Madrasah sebagai motivator** berperan penting dalam **meningkatkan kompetensi guru**. Hal ini meliputi berbagai aspek, mulai dari pemberian arahan dan dukungan psikologis hingga penciptaan lingkungan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru. Dengan gaya kepemimpinan yang bersifat **transformasional** dan mendorong motivasi **intrinsik**, Kepala Madrasah dapat memfasilitasi peningkatan kualitas pengajaran guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa.

Proposisi Minor : Kepala Madrasah yang bertindak sebagai motivator dapat menciptakan atmosfer yang mendukung pembelajaran kolaboratif antar guru, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi pengajaran mereka.

Penjelasan: Proposisi minor ini berfokus pada **penciptaan atmosfer kolaboratif** yang dilakukan oleh Kepala Madrasah. Dengan mendorong guru untuk bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan saling memberi umpan balik, Kepala Madrasah dapat meningkatkan keterampilan mengajar mereka secara kolektif, yang mempercepat proses peningkatan kompetensi.

Berikut ini disajikan table analisis keseluruhan dalam rangka analisis menjawab focus penelitian.

Tabel 5.1 Analisis Tematik Berdasarkan Temuan dan Teori

Tema	Deskripsi Temuan	Landasan Teori	Analisis Tematik
1. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru	Kepala madrasah menyusun pelatihan berdasarkan kebutuhan nyata guru dan dinamika pendidikan.	Haryanto (2016): Perencanaan harus berdasarkan analisis kebutuhan dan strategi pemenuhan.	Perencanaan yang efektif menjadi fondasi pengembangan kompetensi. Keterlibatan kepala madrasah sebagai pengarah sangat menentukan relevansi program dengan kebutuhan riil guru.
2. Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Profesional	Pelatihan dilaksanakan secara aplikatif dengan dukungan kepala madrasah sebagai fasilitator.	Iskandar (2018): Pelatihan harus kontekstual dan aplikatif.	Kepala madrasah sebagai fasilitator menciptakan suasana belajar profesional, mendorong keterlibatan aktif guru dalam pengembangan diri.
3. Motivasi dalam Proses Pelatihan	Guru dimotivasi secara intrinsik oleh kepala madrasah melalui dukungan dan penghargaan.	Ryan & Deci (2000): <i>Self-Determination Theory</i> , pentingnya motivasi intrinsik.	Kepala madrasah harus memahami dinamika psikologis guru. Lingkungan yang mendukung dan penghargaan meningkatkan motivasi intrinsik untuk belajar dan berkembang.
4. Evaluasi Hasil Pelatihan	Evaluasi dilakukan berdasarkan observasi kelas, umpan balik, dan implementasi keterampilan baru.	Suyanto (2017): Evaluasi mencakup pengetahuan dan praktik mengajar.	Evaluasi menjadi tolak ukur efektivitas pelatihan. Kepala madrasah harus fokus pada perubahan perilaku mengajar, bukan hanya capaian

Tema	Deskripsi Temuan	Landasan Teori	Analisis Tematik
			teoritis.
5. Perbaikan Berkelanjutan	Pelatihan dilakukan berkesinambungan dengan forum dan kolaborasi lanjutan.	Slamet (2014): Pelatihan harus sistemik dan berkelanjutan.	Pengembangan kompetensi guru bukan satu kali selesai, tetapi terus ditingkatkan melalui pembelajaran kolektif dan penguatan profesionalisme.
6. Keterlibatan Stakeholder	Kepala madrasah menjalin komunikasi dengan guru, siswa, orang tua, dan masyarakat.	Suyanto (2017): Pengembangan guru adalah tanggung jawab bersama.	Sinergi antar pemangku kepentingan memperkuat hasil pelatihan dan memperluas dukungan terhadap profesionalisme guru.
7. Evaluasi Berbasis Hasil Belajar Siswa	Keberhasilan pelatihan dinilai dari peningkatan hasil belajar siswa.	Iskandar (2018): Hasil belajar siswa sebagai indikator kompetensi guru.	Efektivitas pelatihan harus dihubungkan langsung dengan performa siswa. Kepala madrasah menggunakan data hasil belajar untuk menilai dampak nyata pelatihan.
8. Responsivitas Program Pelatihan	Pelatihan dirancang sesuai kesenjangan antara kompetensi aktual dan yang dibutuhkan.	Haryanto (2016): Pelatihan berbasis analisis kebutuhan.	Kepala madrasah berperan strategis dalam merancang pelatihan yang benar-benar dibutuhkan, menjamin efisiensi dan efektivitas pelatihan.
9. Penghargaan dan Dukungan Psikologis	Kepala madrasah memberikan pujian, sertifikat, dan pengakuan atas prestasi guru.	Ryan & Deci (2000): Penghargaan mendukung motivasi intrinsik.	Penguatan psikologis melalui penghargaan meningkatkan kepercayaan diri dan komitmen guru dalam pengembangan kompetensi.

Dari sembilan tema yang diangkat, terlihat bahwa **peran kepala madrasah sebagai motivator, fasilitator, evaluator, dan komunikator** sangat krusial dalam setiap tahapan peningkatan kompetensi guru. Peran ini tidak hanya terbatas pada aspek teknis, namun juga mencakup aspek psikologis, sosial, dan strategis. Keberhasilan pengembangan kompetensi guru sangat bergantung pada kemampuan kepala madrasah dalam **merancang kebijakan yang berbasis kebutuhan, mengimplementasikan program yang aplikatif, memotivasi dengan dukungan emosional, serta mengevaluasi secara holistik.**

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru melalui Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator

Perencanaan peningkatan kompetensi guru di **Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung** dilakukan dengan pendekatan yang terstruktur dan terarah oleh Kepala Madrasah. Kepala Madrasah berperan aktif dalam merumuskan tujuan peningkatan kompetensi yang jelas, seperti meningkatkan kualitas pengajaran, memotivasi guru untuk mengikuti pelatihan, serta menciptakan program pengembangan profesional yang melibatkan seluruh guru. Dalam perencanaan ini, Kepala Madrasah juga memperhatikan faktor-faktor eksternal yang dapat mendukung, seperti dukungan dari pihak Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta lingkungan Madrasah yang kondusif. Kepala Madrasah sebagai motivator berfokus pada **pemberian arahan, penguatan nilai-nilai positif, serta penyediaan peluang pengembangan diri** bagi guru, sehingga mereka merasa termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka.

2. Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Guru melalui Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator

Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru di Madrasah ini melibatkan

keterlibatan aktif Kepala Madrasah dalam proses sehari-hari. Sebagai motivator, Kepala Madrasah melakukan berbagai tindakan untuk mendorong partisipasi guru dalam kegiatan-kegiatan pengembangan diri, seperti workshop, seminar, dan pelatihan. Selain itu, Kepala Madrasah juga secara rutin memberikan **feedback yang konstruktif** kepada guru untuk membantu mereka dalam proses refleksi diri dan pengembangan keahlian. Kepala Madrasah memastikan bahwa **komunikasi dua arah** terjalin dengan baik, antara dirinya dan guru, guna menciptakan lingkungan yang terbuka, saling mendukung, dan berbasis pada kolaborasi. Dalam pelaksanaannya, Kepala Madrasah juga memperhatikan adanya **penyesuaian metode pembelajaran** yang dapat meningkatkan motivasi dan kualitas pengajaran.

3. **Hasil Peningkatan Kompetensi Guru melalui Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator** Hasil dari peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator menunjukkan adanya **peningkatan yang signifikan** dalam kemampuan pedagogis dan profesional guru. Melalui berbagai program pengembangan dan motivasi yang diberikan oleh Kepala Madrasah, guru semakin terampil dalam menerapkan teknik pengajaran yang lebih inovatif dan efektif. Selain itu, mereka juga semakin **percaya diri** dalam menghadapi tantangan dalam proses belajar mengajar dan **lebih bersemangat** untuk terus belajar dan mengembangkan diri.

B. Implikasi Teoretik

Penelitian ini memberikan **implikasi teoretik** dalam bidang kepemimpinan pendidikan, khususnya mengenai peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kompetensi guru. Secara teoretik, hasil penelitian ini mendukung teori **kepemimpinan transformasional** yang menyatakan bahwa pemimpin yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi anggotanya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Dalam konteks Madrasah, Kepala Madrasah yang berperan sebagai motivator mampu membangun iklim kerja yang mendukung pengembangan profesional guru, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan **kontribusi pada teori pengembangan kompetensi** guru. Pengembangan kompetensi tidak hanya melibatkan aspek teknis pembelajaran, tetapi juga aspek motivasi dan pemberdayaan diri yang perlu dikelola dengan baik oleh Kepala Madrasah. Dalam konteks ini, pengaruh Kepala Madrasah sebagai motivator sangat mendalam terhadap pengembangan kualitas pengajaran dan peningkatan kemampuan profesional guru. Penelitian ini juga menyarankan pentingnya pendekatan yang holistik dan berbasis pada kolaborasi dalam pengembangan kompetensi guru.

C. Implikasi Praktik

Secara **praktis**, temuan penelitian ini memiliki beberapa implikasi yang dapat diterapkan di lapangan, terutama bagi para Kepala Madrasah dan pemangku kebijakan pendidikan:

1. **Pengembangan Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator** Kepala Madrasah perlu lebih mengutamakan peran mereka sebagai motivator yang tidak hanya memberi arahan administratif, tetapi juga memberikan **dukungan moral, inspirasi, dan penghargaan** terhadap pencapaian guru. Ini penting untuk menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif yang mendorong guru untuk berkembang lebih baik.
2. **Peningkatan Program Pengembangan Kompetensi** Berdasarkan temuan penelitian, Kepala Madrasah harus secara aktif menyusun program-program pengembangan profesional yang dapat diakses oleh seluruh guru, seperti pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan kolaboratif yang berbasis pada kebutuhan nyata guru. Pendekatan yang lebih personal dan berbasis pada pencapaian target kompetensi yang spesifik akan sangat membantu.
3. **Peningkatan Komunikasi dan Kolaborasi** Kepala Madrasah perlu memperkuat saluran komunikasi yang terbuka antara dirinya dengan guru, sehingga proses berbagi pengetahuan dan pengalaman dapat dilakukan secara efektif. Hal ini akan memfasilitasi peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Selain itu, penting bagi Kepala Madrasah untuk mendorong kolaborasi antara guru agar mereka dapat saling mendukung dalam meningkatkan kompetensi.

D. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, terdapat beberapa **keterbatasan** yang perlu dicatat:

1. **Fokus pada Satu Madrasah** Penelitian ini dilakukan hanya di **Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung**, yang mungkin tidak sepenuhnya mewakili seluruh Madrasah di daerah Jambi atau Indonesia secara keseluruhan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini sebaiknya tidak digeneralisasikan tanpa kajian lebih lanjut di institusi pendidikan lain dengan konteks yang berbeda.
2. **Metode Penelitian** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang lebih mengutamakan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, temuan-temuan yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya dapat diukur secara kuantitatif. Untuk penelitian lebih lanjut, dapat digunakan pendekatan **kombinasi** antara kuantitatif dan kualitatif untuk memberikan gambaran yang lebih luas dan objektif.
3. **Waktu Penelitian yang Terbatas** Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu dan belum memperhitungkan perubahan jangka panjang dalam kompetensi guru yang mungkin terjadi seiring waktu. Penelitian lanjutan dengan durasi yang lebih panjang dapat memberikan wawasan lebih tentang dampak jangka panjang dari peran Kepala Madrasah sebagai motivator terhadap peningkatan kompetensi guru.

4. **Variabel Lain yang Mempengaruhi** Penelitian ini belum memperhitungkan seluruh variabel eksternal yang dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi guru, seperti kebijakan pemerintah, anggaran pendidikan, atau dukungan dari masyarakat dan orang tua. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru.



DATAR PUSTAKA

- Abdullah, 2016, *Evaluasi Kinerja Guru dalam Pendidikan Islam*, Bandung, Alfabeta, hlm. 56
- Ahmad Gozali dan Syamsudin, *Administrasi Sekolah*, Cahaya Budi, (Jakarta: cet ke- V, 2006), 95.
- Ahmad Tanzeh dan Suyitno, *Dasar-Dasar Penelitian*, (Surabaya: eKAF, 2016), 30.
- Al-Qaradawi, Y. (2000). *Pendidikan Islam: Tujuan dan Metodologi*. Jakarta: Gema Insani, hal. 44-45.
- Azra, A. (2003). *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernitas*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu, hal. 85-87.
- Bandura, 1997, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York, W. H. Freeman and Company, hlm. 105
- Borg & Gall, 2007, *Educational Research: An Introduction*, New York, Pearson Education, hlm. 251
- Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: CV Raja Publishing, 2011), 328
- Hamzah, A. (2015). *Kompetensi Guru: Konsep, Teori, dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 121-125.
- Harsono dan M. Joko Susilo, *Pemberontakan Guru Menuju Peningkatan Kualitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 37.
- Haryanto, 2016, *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*, Malang, Refika Aditama, hlm. 120
- Haryanto, 2016, *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*, Malang, Refika Aditama, hlm. 120
- Hattie & Timperley, 2007, *The Power of Feedback*, Review of Educational Research, Vol. 77, pp. 81-112
- Herzberg, 1966, *Work and the Nature of Man*, Cleveland, World Publishing, hlm. 56
- Hidayat, A. (2011). *Manajemen Kepala Sekolah dalam Pendidikan Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal. 120-123.

- Huda, N. (2009). *Manajemen Hubungan Kepala Sekolah dan Guru dalam Pendidikan Islam*. Malang: UMM Press, hal. 112-115.
- Ibrahim, M. (2014). *Evaluasi Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Jakarta: PT Alfabeta, hal. 90-92.
- Iskandar, 2018, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 132
- Sosial, Humaniora, Politik, Agama & Filsafat, (Jakarta: Gaung Persada, 2009), 195.
- Lestari, 2018, *Pendidikan dan Kepemimpinan di Madrasah*, Jakarta, Rajawali Press, hlm. 55
- Lexy Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 5.
- M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Al-Manshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 95.
- Miftah, A. (2015). *Peningkatan Kualitas Guru dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 105-107.
- Muhaimin, M. (2007). *Manajemen Pendidikan: Dasar-dasar dan Aplikasinya*. Malang: UMM Press, hal. 83-85.
- Mulyasa, 2015, *Manajemen Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya, hlm. 102
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktik*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 202.
- Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2003), 112.
- Nasution, S. (2000). *Konsep Dasar Pendidikan dalam Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, hal. 102-104.
- Nasution, S. (2016). *Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, hal. 102-104.
- Nurdin, 2019, *Evaluasi Pendidikan: Teori dan Praktik*, Surabaya, Alfabeta, hlm. 210
- Purwanto, *Kepala Sekolah dan Tugas-Tugasnya*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), 119.

- Ridwan Halim A, *Tindak Pidana Pendidikan*, (Yogyakarta: Kanisius, edisi revisi 2004), 61.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, hal. 232-234.
- Ruslam Ahmadi, *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2005), 71.
- Ryan & Deci, 2000, *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, American Psychologist, Vol. 55, pp. 68-78
- Schunk, 2003, *Self-Efficacy and Academic Motivation*, *Educational Psychology Review*, Vol. 15, pp. 173-182
- Slamet, 2014, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 95
- Sudarwan Danim, *Problematika Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Hidayah Pustaka, 2002), 102
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 270-277.
- Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), 28.
- Suhartini, 2020, *Kepemimpinan dan Budaya Belajar di Madrasah*, Malang, UMM Press, hlm. 118
- Sulaiman, 2018, *Kolaborasi Pendidikan di Madrasah*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, hlm. 136
- Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat, 2008), 93.
- Suryani, R. (2012). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru dalam Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, hal. 88-91.
- Suyanto, 2017, *Pendidikan dan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, Jakarta, Kencana, hlm. 85
- Suyanto, 2018, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, Jakarta, Kencana, hlm. 95
- Syamsuddin, A. (2010). *Teori Motivasi dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 97-100.
- Tatag Yuli Eko Siswono, *Penelitian Pendidikan Matematika*, (Surabaya: Unesa University press, 2010), 102

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Surabaya, Kesindo Utama, 2006), 3.

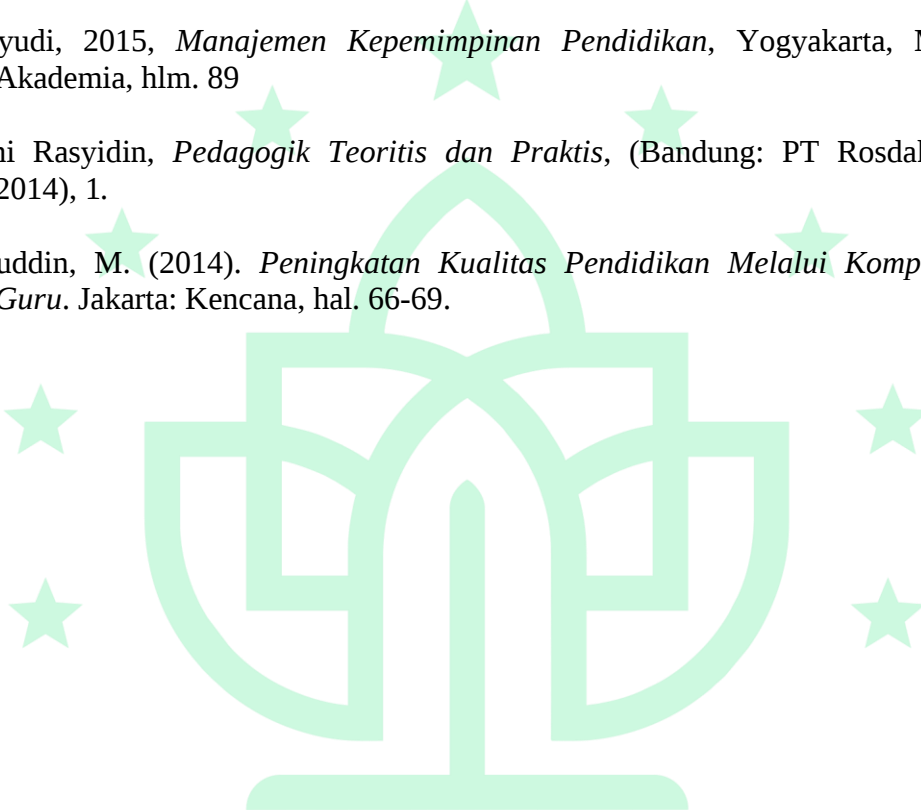
Vallerand, 1997, *Toward a Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation*, *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 29, pp. 271-360

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 81.

Wahyudi, 2015, *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan*, Yogyakarta, Media Akademia, hlm. 89

Waini Rasyidin, *Pedagogik Teoritis dan Praktis*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2014), 1.

Zainuddin, M. (2014). *Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana, hal. 66-69.



UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

Lampiran





UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM



AS
ALIM



KEPUTUSAN
DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM
Nomor : 1126.101/170.PPS.20/XII/2024

Tentang
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TESIS/TUGAS AKHIR
SEMESTER GASAL TAHUN AKADEMIK 2024/2025

MENIMBANG : Bahwa untuk memperlancar mahasiswa Pascasarjana membuat Tesis / tugas akhir, maka perlu menetapkan Dosen - dosen S2 Prodi Manajemen Pendidikan Islam Universitas KH. Abdul Chalim untuk menjadi pembimbing Tugas Akhir.

MENGINGAT :

1. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003.
2. Undang-undang Guru dan Dosen tahun 2005.
3. Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005.
4. Undang – undang No. 12 tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
5. Peraturan-Persiden-Nomor 08 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional-Indonesia-KKNI.
6. Permenristekdikti No. 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
7. Peraturan Rektor No. 15 tahun 2016 Tentang Kewajiban Mahasiswa Menenuhi Tugas Akhir.
8. Pedoman Penulisan Tugas Akhir tahun 2017

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Keputusan Penetapan Dosen Pembimbing Tesis / Tugas Akhir.

PERTAMA : Menunjuk dan menugaskan kepada :

Pembimbing : Dr. Abu Darim, M.Pd.I

Bagi mahasiswa :

Nama : SUNARDI

NIM : 230501015108

Jurusan/ Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

KEDUA : Pembimbing bertanggung jawab atas kegiatan bimbingan penulisan tugas akhir mahasiswa tersebut.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Mojokerto
 Pada tanggal 08 Desember 2024



Dr. H. M. AFIF ZAMRONI, Lc, M. Ed
 NID. 2015.01.008

Tembusan:

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Direktur Pascasarjana
3. Petinggal



**UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM**

PASCASARJANA

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI
Nomor: 1114.304/170.PPS.07/V/2025

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Qoyyum, S.E, M.Pd.

Jabatan: Bagian Akademik Pascasarjana

Menerangkan:

Nama : Sunardi

NIM : 230501015108

Prodi : MPI

Judul : PENINGKATAN KOMPETENSI GURU MELALUI PERAN KEPALA
MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR DI MTs Al- IHSANIYAH SARANG
BURUNG , JAMBI LUAR KOTA, MUARO JAMBI

Bahwa tugas akhir mahasiswa tersebut dengan judul diatas yang berupa Tesis telah lolos dari maksimal plagiasi dengan presentase 28 %. Dan dokumen tersebut dapat diteruskan ke pendaftaran ujian Tesis.

Mojokerto, 14 Mei 2025
Akademik,



Muhammad Qoyyum, S.E, M.Pd.

BIODATA PENULIS

NAMA : SUNARDI

NIM : 230501015108

PRODI : S2 MPI

JUDUL TESIS : PENINGKATAN KOMPETENSI GURU MELALUI PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR DI MTS AL IHSANIYAH SARANG BURUNG JAMBI LUAR KOTA MUARA JAMBI.

ALAMAT : DESA RENGAS BANDUNG RT 06 KECAMATAN JAMBI LUAR KOTA, KABUPATEN MUARA JAMBI. PROVINSI JAMBI

PEKERJAAN : GURU