

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Pada sub bab ini dibahas mengenai deskripsi data yang diperoleh peneliti selama penelitian di lapangan melalui wawancara mendalam, observasi partisipan dan dokumentasi. Selain itu, pada sub bab ini akan dibahas temuan data terkait dengan pertanyaan penelitian pada lembaga tersebut. Selanjutnya, disajikan analisis data untuk membuat proposisi dari masing-masing kasus.

Dalam deskripsi data ini, paparan data disajikan ke dalam tiga bagian, yakni diskripsi lokasi penelitian, diskripsi implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan diskripsi peningkatan kompetensi pedagogik guru. Adapun uraian dari masing-masing kasus, sebagai berikut:

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Profil Madrasah

- 1) Nama Madrasah : MA Matholi'ul Huda
- 2) Awal Didirikan (embrio) : 1943
- 3) Berdiri : 1 Januari 1970
- 4) No. Statistik Madrasah : 131233200008
- 5) NPSN : 20362947
- 6) Status Madrasah : Swasta
- 7) Alamat Madrasah : Jl. Raya Bugel
: Kecamatan Kedung
: Kabupaten Jepara
: Propinsi Jawa Tengah

- 8) Telepon : (0291) 754768
9) Nomor IMB : 502.5/359/IX/IMB/2013
10) NPWP Yayasan : 02.377.587.7-506.000
11) Email : malida.bugel@yahoo.com
12) Website : mamalidabugel.sch.id

b. Tinjauan Historis

Berikut ini adalah sejarah singkat Madrasah Aliah Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara dari masa-kemasa. Pada zaman pendudukan, situasi di mana-mana sangat tidak stabil, karena penjajahan yang terjadi bukan hanya materiil tetapi juga yang bersifat immateriil seperti ideologi, agama, budaya dan sosial. Masyarakat dalam keadaan kacau, umumnya mereka banyak meminta perlindungan para kiai dan ulama. Oleh karena itu, benteng yang kokoh dapat dianggap dapat melindungi mereka adalah pesantren sebab kiai tersebut sebagai pengasuhnya.

Keberadaan pondok pesantren yang dipimpin para kiai, sangat bermanfaat untuk membentengi mental para santri dan masyarakat sekitarnya. Mereka dapat gemblerangan mental dan keimanan yang kuat. Ilmu-ilmu agama pun dapat dikaji oleh mereka. Semua itu disampaikan dengan sistem dan cara yang sangat sederhana (tradisional). Itulah asal-muasal berdirinya kelembagaan pendidikan di Bugel dan selanjutnya didirikanlah sebuah pesantren

Sebelum sistem klasikal diselenggarakan, di desa Bugel ini terdapat pesantren yang didirikan oleh KH. Abdurrahman, akan tetapi belum sempat mengembangkannya beliau wafat ketika sedang

menjalankan ibadah haji di tanah suci Makkah. Akhirnya rintisan ini dilanjutkan putra (menantu) beliau asal Demak yakni KH. Ismail (wafat tahun 1936) dan kemudian berdirilah sebuah pesantren pertama dengan nama “Safinatun Naja”. Pergantian nama “Matholi’ul Huda” diberikan setelah putra beliau, K. Mawardi pulang mengaji dari seorang guru ngaji KH. Mahfudh – Ponpes. Polgarut Kajen Pati. Bersama kiai-kiai lainnya beliau mengembangkan pesantren dengan dibuatnya sistem klasikal. Para kiai yang membantu beliau antara lain K. Ma’shum, K. Ilyas, KH. Sulaiman, dan K. Hambali.

Pada tahun 1943, tepatnya tanggal 10 Oktober 1943 M/10 Syawwal 1362 H, bersama ulama setempat dan masyarakat, beliau mendirikan madrasah (setingkat dengan ibtidaiyyah sekarang). Pada umumnya lahirnya Madrasah Tsanawiyah swasta di Kabupaten Jepara ini adalah metaforfosa (pergantian bentuk) dari sekolah-sekolah/tempat pendidikan yang bersifat kejuruan misalnya PGA, Muallimin/Muallimat yang masing-masing lama belajar 6 tahun.

Hal tersebut juga terjadi pada Madrasah Aliah Matholi`ul Huda Bugel Kedung Jepara. Madrasah Aliah Matholi’ul Huda Bugel memiliki ciri khusus antara lain, Pertama; pemisahan siswa putra dan siswi putri (dengan jarak lokasi gedung + 150 m), Kedua; penekanan pada kemampuan pemahaman keagamaan (kitab) salaf (dengan tambahan 8 mata pelajaran agama, meliputi; Ushul Fiqih, Nahwu, Shorof, Ta’lim al Muta’alim, Qiro’atul Kutub, Tajwid, Qiro’atul Qur’an dan menulis Arab). Ketiga; wajib bagi siswa lelaki untuk berpeci hitam.

Lahirnya Madrasah Aliyah Matholi`ul Huda Bugel ini dari induknya ialah Madrasah Muallimin/ Muallimat 6 tahun yang lahir pada tanggal 01 Maret 1965 dan sebelumnya Madrasah Muallimin/ Muallimat 6 tahun ini lahir, sudah terselenggara pendidikan tingkat dasar/Madrasah Ibtidaiyah yang lahir pada tanggal 6 Januari 1946. Pada tahun 1970, Pengurus membangun gedung sebanyak 5 lokal ruang belajar, 1 lokal ruang guru, 1 lokal ruang tata usaha dan ruang kepala madrasah

Madrasah Aliyah Matholi`ul Huda Bugel lahir pada tahun 1978, adapun secara administratif sebagaimana tercantum pada piagam dari Depag tertanggal 01 Januari 1979. Pada tahun tersebut Madrasah Matholi`ul Huda mengalami transisi pendidikan yaitu kelas I memakai kurikulum Madrasah Aliyah, kelas II dan III memakai kurikulum PGA 6 Th. Baru pada tahun ajaran 1980/1981 secara utuh memakai kurikulum Aliyah yang bersumber dari Departemen Agama.

c. Letak Geografis

Madrasah Aliah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara adalah madrasah menengah tingkat atas atau sejajar dengan SMU dan SMK yang beralamatkan didesa Bugel/ Jl. Raya Bugel Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Propinsi Jawa Tengah.

Madrasah Aliah Matholiul Huda ini telah memiliki gedung dan ruang belajar yang representatif dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah sehingga lebih mudah dan nyaman untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran sehari-hari.

Madrasah Aliah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara memiliki batas-batas teritorial sebagai berikut:

- a. Sebelah utara jalan raya Bugel-Jepara
- b. Sebelah selatan rumah warga
- c. Sebelah Timur gedung MTs Matholiul Huda
- d. Sebelah Barat rumah warga

dilihat dari letak geografis yang dimiliki Madrasah Aliah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara sangat dekat dengan jalan raya sehingga lebih mudah para siswa untuk menemukannya, baik menggunakan kendaraan pribadi maupun kendaraan umum. Meskipun demikian, proses kegiatan pembelajaran di Madrasah Aliah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara tidak terganggu dengan suasana diluar madrasah dan tetap konsentrasi dan penuh ketenangan karena terlindungi oleh pagar yang mengelilingi Madrasah Aliah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara.

d. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Aliyah Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara

Madrasah Aliah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara memiliki Visi, Misi dan Tujuan sebagai berikut:

- 1) **Visi:** Terwujudnya siswa yang berbudi, unggul dalam prestasi, ikhlas dalam mengabdikan, dan menjunjung tinggi nilai-nilai Islam Sunni.
- 2) **Misi:**
 - a) Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, dan kompetitif di semua bidang baik keilmuan, moral, dan sosial.
 - b) Mengelola lembaga pendidikan dengan baik dan melaksanakan prinsip-prinsip ajaran ala Ahlul sunnah wal Jama'ah.
 - c) Mewujudkan Madrasah yang memenuhi standar nasional pendidikan. Mengembangkan sumberdaya insani yang unggul dalam

bidang IPTEK dan IMTAQ melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

- d) Menerapkan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
- e) Meningkatkan kemampuan siswa sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan sosial-budaya dan alam sekitarnya yang dijiwai dengan nilai-nilai islami.
- f) Menjaga prinsip-prinsip lama yang baik dan mengambil prinsip-prinsip baru yang lebih baik

3) Tujuan :

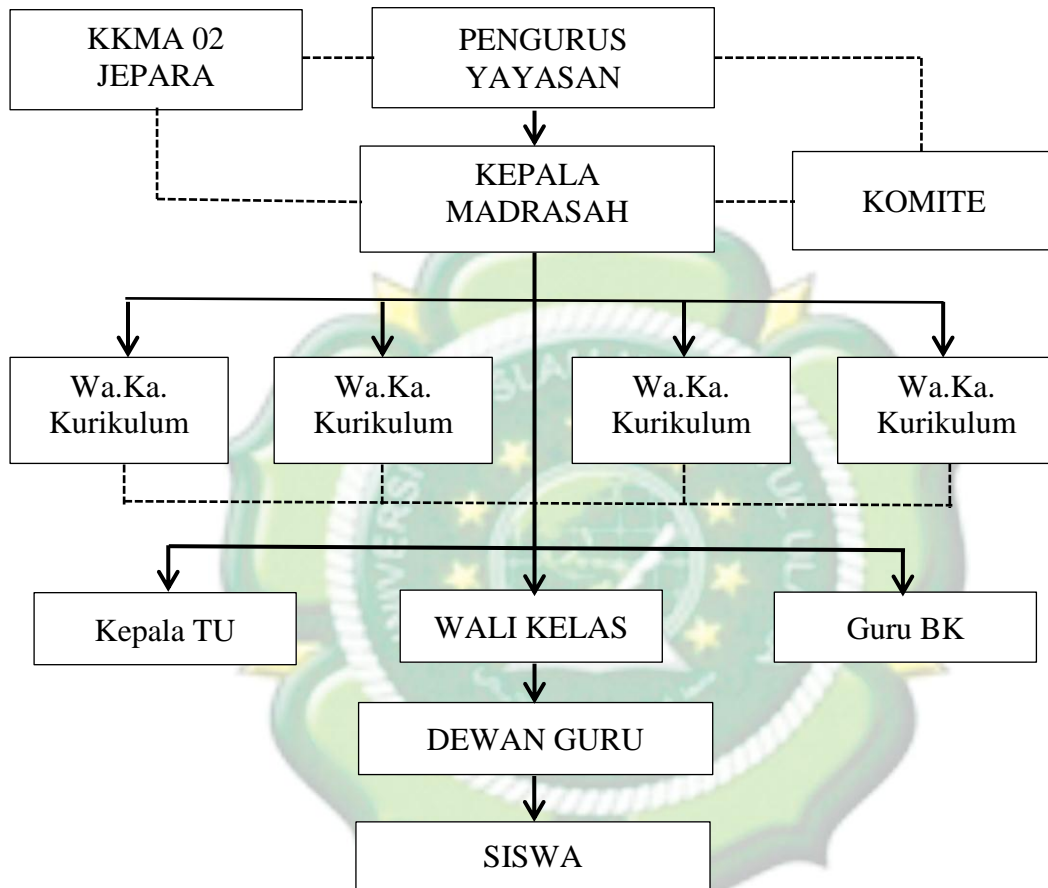
- a) Terwujudnya kemantapan keimanan dan penyebarluasan pengamalan nilai-nilai Islam yang berhaluan Ahlulsunnah Wal Jama'ah, responsive dengan perubahan, perkembangan dan peduli terhadap persoalan-persoalan dunia dengan mengedepankan nilai-nilai keimanan dan kebangsaan.
- b) Terwujudnya sumber daya manusia muslim yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berilmu dan beramal sholeh, memiliki keahlian, keterampilan, kreatifitas, kritis dan mandiri yang penuh dedikasi dan tanggap terhadap perubahan dan perkembangan dunia, berwatak dan berkepribadian mulia.
- c) Terselenggaranya pendidikan yang menghasilkan lulusan berkualitas akademik dan nonakademik yang berakhlak karimah.
- d) Terbentuknya kajian ilmu-ilmu Islam khususnya kitab-kitab salaf.
- e) Tercipta dan terpeliharanya lingkungan madrasah yang sehat, kondusif, dan harmonis.
- f) Terbentuknya *stakeholder* yang mempunyai rasa memiliki madrasah.

e. Struktur Organisasi

Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lancar serta memudahkan dalam mengelola lembaga juga dalam rangka menertibkan administrasi madrasah sehingga memudahkan dalam mencapai tujuan, maka disusunlah organisasi madrasah supaya dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Adapun Struktur organisasi Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara adalah sebagaimana gambar berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara
Tahun Akademik 2020/2021¹⁰⁹



Keterangan: ————— : Garis Komando
 - - - - - : Garis Konsultasi

¹⁰⁹ Dokumentasi hasil wawancara penulis dengan Abd. Hamid selaku kepala tata usaha di MA Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara, pada tanggal 19 Januari 2021.

f. Keadaan Guru, Karyawan dan Siswa

Keadaan guru, karyawan dan siswa Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara dapat di lihat dalam tabel pada halaman lampiran.

g. Kadaan Sarana Prasarana

- 1) Kepemilikan tanah : Yayasan
 - Luas tanah / lahan : 4637 m²
 - Luas tanah terbangun : 1441 m²
 - Luas tanah siap bangun : 2620 m²
 - Luas lantai siap bangun : 576 m²
- 2) Ruang KBM (2017) : 29 ruang
- 3) Ruangan Lai : 12 ruang
- 4) Laborat
 - a) Komputer : 1 ruang
 - b) Kimia : 1 ruang
 - c) Fisika : 1 ruang
 - d) Biologi : 1 ruang
- 5) Kepemilikan Barang
- 6) Lainnya

2. Upaya Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Aliyah Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Akademik 2020/2021.

a. Program Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru

1) Program Instansial

Program pembinaan yang diberikan kepada guru, adalah pembinaan yang menitik beratkan pada peningkatan kompetensi seorang guru, baik guru mata pelajaran, guru kelas dan guru ekstrakurikuler. Pentingnya peningkatan kompetensi untuk

menjadikan pembelajaran yang kondusif, efektif dan menyenangkan di dalam atau pun di luar kelas adalah tujuan dari madrasah. Beberapa program pembinaan yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah Matholiul Huda dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru adalah meliputi beberapa kegiatan. Seperti hasil wawancara dengan kepala madrasah tentang pembinaan kompetensi pedagogik guru mata pelajaran, Bapak H. Sarwadi menjelaskan bahwa Program dari madrasah aliyah Matholi'ul Huda meliputi beberapa hal, yaitu denagan bekerjasama dengan KKMA dan dengan PPAI Kemenag Jepara, juga mengadakan Workshop Kurikulum k13 yang bekerjasama dengan Kemenag dan KKMA dalam pembuatan perangkat pembelajaran seperti RPP dan penetapan KKM. Dan juga bekerjasama dengan Kemenag, dalam melakukan supervisi RPP dan bahan ajar, terutama bagi yang sudah tersertifikasi, selain dari kepala madrasah sendiri ada dan dari pihak PPAI Kabupaten Jepara. Menjalin kerja sama dengan kampus sekitar, yaitu UNISNU Jepara dan juga melakukan musyawarah tentang kendala yang di hadapi oleh siswa, antar guru dan wali murid.¹¹⁰

Hal senada di ungkapkan oleh Bapak Ngijudin Kurniawan, tentang pembinaan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru yaitu Untuk pembinaan kompetensi guru di madrasah ada motifasi dari kepala msdrasah dan anjuran untuk mengikuti program penyeteraan bagi guru yang belum S1. Juga ada

¹¹⁰ Sarwadi, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020

program workshop K13 untuk pembuatan RPP dan perangkat yang lainnya yang di adakan oleh Kemenag dan KKMA, selain itu kepala madrasah memiliki kerjasama dengan kampus sekitar.¹¹¹

Dari pemaparan beliau berdua dapat diambil kesimpulan bahwa Program pembinaan kompetensi pedagogik yang dilakukan oleh Madrasah Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel, dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru adalah:

- 1) Program pembinaan Madrasah
 - a) Workshop Kurikulum 2013, adalah kerjasama dengan PPAI, KKMA dan kampus sekitar seperti tentang pembuatan mulai dari, RPP, Silabus, Prota, Promes dan penentuan KKM.
 - b) Mengadakan Musyawarah Pembuatan Perangkat Pembelajaran, untuk semua guru, baik guru kelas dan guru mata pelajaran, seperti penentuan KKM pada mata pelajaran.
 - c) Kerjasama dengan Kampus Sekitar seperti pengadaan seminar tentang cara bimbingan kepada siswa madrasah aliyah.
 - d) Supervisi, adalah agenda dari kepala madrasah, PPAI. Seperti evaluasi, Silabus, RPP, Prota, Promes.
 - e) Program kualifikasi pendidikan bagi yang belum mendapatkan gelar S1, karena dengan program ini guru semakin mengerti akan pentingnya belajar.

¹¹¹ Ngijudin Kurniawan, Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020

- 2) Pembinaan Kemenag, adalah Melakukan workshop kurikulum 2013, dalam rangka penerapan kurikulum baru dan pembuatan perangkat pembelajaran baru, dari Silabus sampai evaluasi
- 3) Pembinaan PPAI/KKMA
 - a) Mengadakan Workshop kurikulum 2013, pada tingkat Kabupaten Jepara, terkait dengan pembuatan RPP dan perangkat yang lainnya
 - b) Melakukan supervisi adalah evaluasi pada madrasah terutama di tujukan kepada guru. Terkait dengan pembuatan perangkat pembelajaran (Silabus, Prota, Promes, dll)

3. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Akademik 2020/2021.

a. Kemampuan kepala madrasah mengimplementasikan visi dan misi.

Visi dan misi madrasah merupakan suatu pedoman yang digunakan dalam setiap perencanaan dan pelaksanaan suatu program pendidikan. Oleh karena itu, dalam penetapan visi dan misi madrasah harus melibatkan berbagai elemen yang ada dalam madrasah. Hal ini bertujuan agar seluruh elemen yang ada berperan serta dalam pencapaian visi dan misi madrasah. Sebagaimana diungkapkan oleh Sarwadi bahwa untuk menetapkan visi dan misi madrasah selalu dilakukan musyawarah dengan membentuk tim penyusun yang terdiri dari komite madrasah, dewan guru dan para pimpinan madrasah. Dalam upaya mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan tersebut, diprogramkan untuk melakukan

rapat rutin guna pembinaan guru pada setiap akhir bulan dan itu biasanya dilakukan pada saat jam istirahat. Dalam rapat tersebut, tim mencari informasi terkait pelaksanaan visi dan misi madrasah dilapangan. Mulai dari bagaimana perkembangan peserta didik hingga pada permasalahan yang dihadapi guru saat dilapangan. Jika ada permasalahan yang membutuhkan penanganan khusus maka akan ditampung dan akan dirapatkan secara khusus bersama dengan pimpinan madrasah. Hasil dari rapat pimpinan tersebut akan dibahas lagi pada rapat rutin 3 bulan sekali. Selain itu, madrasah memiliki program rapat guru secara permanen setiap 3 bulan sekali. Jadi dalam satu semester itu ada rapat pada awal, tengah dan akhir semester.¹¹²

Dari observasi yang dilakukan oleh peneliti, kepala madrasah mengaplikasikan visi dan misi madrasah melalui kebiasaan dan keteladanan. Kepala madrasah datang sebelum bel berbunyi, kepala madrasah berdiri di depan gerbang masuk untuk menyaksikan peserta didik, guru dan karyawan yang baru datang. Kemudian kepala madrasah memasuki ruang guru untuk bersalaman kepada seluruh guru yang ada.¹¹³

Sejalan dengan hasil observasi tersebut, Sarwadi menjelaskan, bahwa beliau itu kalau datang di madrasah selalu bersalaman kepada seluruh guru dan karyawan dan nanti saat jam istirahat beliau kembali ke ruang guru untuk menemui guru atau karyawan yang belum ditemui tadi pagi. Melalui kebiasaan yang sepele tersebut dapat menciptakan ikatan batin, sehingga muncul kesadaran pada diri setiap guru dan karyawan.

¹¹² Wawancara dengan Kepala MA Matholiul Huda Bugel, tanggal 09 Desember 2020, pukul 14:30- 15:10 WIB.

¹¹³ Observasi pada tanggal 08 Desember 2020, pukul 06:30 WIB.

Hal ini akan membuat mereka bekerja tanpa ada keterpaksaan, mereka sadar akan tugasnya masing-masing. Dengan adanya kesadaran maka guru atau karyawan itu pasti akan berupaya untuk mewujudkan visi dan misi madrasah.¹¹⁴

Hal tersebut juga diperjelas dari pernyataan Zainudin, dimana beliau seling melihat kebiasaan kepala madrasah yang suka memberi contoh, sabar, santun sekali dan belum pernah tahu beliau itu marah, misalnya kalau ada program lalu kekurangan uang, maka dicarikan betul jalan keluarnya untuk memenuhi kekurangan itu. Selain itu, salah satu tindakan nyata yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah kebiasaan beliau untuk bersalaman kepada semua guru dan karyawan. Bahkan, beliau tidak malu untuk mengulurkan tangan terlebih dahulu saat bertemu dengan guru atau karyawan di jalan.¹¹⁵

Pernyataan tersebut senada dengan pernyataan dari Habib Muklis yang menjelaskan bahwa Pak Sarwadi itu pada dasarnya tipe pemimpin yang sudah menyatu dengan visi dan misi madrasah. Artinya, setiap tindakan yang dicontohkan kepada guru dan karyawan itu sesungguhnya yang dilakukannya. Misalnya beliau selalu sholat dhuha di ruangnya. Kebiasaan ini ditiru oleh guru untuk melaksanakan sholat dhuha saat tidak ada jam mengajar. Secara otomatis kebiasaan tersebut merupakan perwujudan dari visi unggul dalam bidang IMTAQ sebagai berikut:¹¹⁶

¹¹⁴ Wawancara dengan Kepala MA Matholiul Huda Bugel.

¹¹⁵ Wawancara dengan Waka Sarana Prasarana MA Matholiul Huda Bugel, tanggal 12 Desember 2020, pukul 13:00-14:00 WIB.

¹¹⁶ Wawancara dengan Waka Hubungan Masyarakat MA Matholiul Huda Bugel, tanggal 10 Desember 2020, pukul 08:20-09:00 WIB.

Dalam upaya mewujudkan kompetensi pedagogik guru melalui visi dan misi madrasah diperlukan dukungan dari bagian sarana dan prasarana madrasah. Hal ini bertujuan agar fasilitas pembelajaran yang dibutuhkan oleh peserta didik dapat terpenuhi. Dalam memberikan dukungan Zainudin memberikan pernyataan bahwa beliau selaku Waka sarpras selalu berupaya untuk memenuhi dan menyediakan fasilitas para peserta didik, guru dan karyawan yang berminat untuk mengembangkan diri. Misalnya menyediakan fasilitas laboratorium computer untuk UNBK. Mulai dari komputer, LCD, proyektor, headphone hingga pada papan tulis dan lain sebagainya. Semakin banyak keterampilan peserta didik yang diberikan fasilitas maka secara otomatis akan meningkatkan mutu pendidikan.¹¹⁷

Sejalan dengan pernyataan di atas Haris Husaini memberikan pernyataan bahwa beliau selaku bendahara pasti mendukung segala sesuatu yang kaitannya keuangan dengan menyediakan pembiayaan yang dibutuhkan untuk pencapaian visi dan misi tersebut. Dari bulan Januari hingga Maret itu program apa yang direncanakan, maka beliau berusaha untuk menyiapkan pembiayaan tersebut. Dengan pembiayaan yang tepat maka mutu pendidikan akan mengalami peningkatan.¹¹⁸

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan, bahwa kemampuan kepala madrasah mengimplementasikan visi dan misi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholiul Huda Bugel adalah kemampuan kepala madrasah dalam penyusunan visi dan misi

¹¹⁷ Wawancara dengan Waka Sarana Prasarana MA Matholiul Huda Bugel.

¹¹⁸ Wawancara dengan Karyawan MA Matholiul Huda Bugel, tanggal 10 Desember 2020, pukul 13:00- 14:00 WIB

madrasah berdasarkan pada kesepakatan bersama, pembuatan program pendidikan yang disesuaikan dengan visi dan misi dan berpedoman pada standar mutu pendidikan, memberikan keteladanan secara lisan maupun tindakan kepada seluruh warga madrasah dan menggerakkan seluruh guru dan karyawan melalui pemberian dukungan dan fasilitas terhadap setiap program yang direncanakan yang sesuai dengan visi dan misi madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

b. Kemampuan kepala madrasah memberikan dorongan yang menginspirasi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Akademik 2020/2021.

Pemberian dorongan yang menginspirasi merupakan salah satu tugas dari seorang kepala madrasah yang diwujudkan dengan kebijakan. Kebijakan kepala madrasah yang diberikan kepala guru dan karyawan memiliki pengaruh terhadap semangat kinerja yang dimilikinya. Dari kebijakan tersebut akan menggambarkan cara kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru yang pada akhirnya akan menciptakan mutu pendidikan di suatu lingkungan madrasah. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Sarwadi bahwa beliau selalu menanamkan kesadaran diri masing-masing individu akan tanggungjawab yang diembannya. Selain itu, seluruh warga madrasah harus bertindak sesuai dengan tata tertib madrasah dan menjalankan

program-program yang berkaitan terutama dalam meningkatkan kompetensi masing-masing guru untuk menciptakan mutu pendidikan.¹¹⁹

Sejalan dengan pernyataan tersebut, Ahmad Mudhofar memberikan pernyataan, sebagai berikut:

Kepala madrasah selalu berupaya untuk membangun kesadaran akan tanggungjawab bersama dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru untuk menunjang mutu pendidikan yang ada. Ketika guru sudah sadar maka dengan sendirinya mereka akan memiliki motivasi untuk berperan serta dalam meningkatkan kompetensi masing-masing demi mutu pendidikan.¹²⁰

Pernyataan di atas di perkuat dengan informasi dari Ngijudin, sebagai berikut:

Beliau itu dalam setiap kegiatan madrasah, setelah ada kegiatan beliau selalu memberikan arahan dan bimbingan agar kegiatan tersebut berjalan lancar. Beliau tidak pernah menekan bawahan untuk harus begini dan begitu, karena madrasah ini ada kepala madrasah atau tidak itu sama saja. Hal ini terjadi karena setiap komponen madrasah sudah memiliki kesadaran akan tanggungjawab dan tugasnya masing-masing, sehingga peran kepala madrasah itu tidak terlalu banyak dan munculnya kesadaran diri itu juga hasil dari kepemimpinan Bapak Sarwadi.¹²¹

Dalam memberikan dorongan yang menginspirasi dibutuhkan langkah-langkah khusus, agar tercapai sesuai dengan tujuan yang di harapkan. Dalam hal ini, dorongan yang menginspirasi diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan yang ada di MA Matholiul Huda Bugel. Oleh karena itu, kepala madrasah senantiasa berupaya untuk membangun motivasi dari guru agar meningkatkan kompetensi masing-masing. Sejalan dengan hal tersebut, Sarwadi mengungkapkan, sebagai berikut:

¹¹⁹ Wawancara dengan Kepala MA Matholiul Huda Bugel.

¹²⁰ Wawancara dengan Waka Kesiswaan MA Matholiul Huda Bugel.

¹²¹ Wawancara dengan Waka Sarana Prasarana MA Matholiul Huda Bugel

Kita berusaha untuk satu kata satu perbuatan. Artinya, jika saya memerintahkan untuk tidak terlambat maka saya juga berusaha untuk tidak terlambat. Selain itu, saya juga berusaha untuk melakukan sesuatu sebelum saya memerintahkan orang lain untuk melakukannya. Hal ini akan menumbuhkan pemahaman pada guru dan karyawan, bahwa antara guru dan karyawan dengan kepala madrasah itu memiliki tujuan dan tanggungjawab yang sama untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, akan tumbuh motivasi untuk meningkatkan kompetensi guru.¹²²

Hal di atas juga di perkuat dengan pernyataan dari Khoirul Huda yang mengatakan bahwa Kepala madrasah selalu bertanggungjawab terhadap - yang dilakukan oleh OSIS. Kadang menjadi pembina yang memberi motivasi kepada warga madrasah, kadang juga membantu dalam memecahkan masalah. Contohnya dalam kegiatan Matsama kemarin, beliau menyempatkan waktu untuk datang guna memberikan sambutan dan memotivasi peserta didik. Pada saat ada LDK OSIS. Beliau sedang ada kegiatan dimana beliau menyempatkan datang dan bercerita bahwa sebenarnya beliau menyiapkan materi untuk sambutan itu saat di jalan tadi. Bagi orang awam mungkin itu merupakan hal yang wajar karena beliau seorang pemimpin, tetapi bagi kami perilaku beliau menjadi sumber inspirasi untuk mengedepankan rasa tanggungjawab.¹²³

Pernyataan di atas ditambahkan dengan pernyataan Abd. Hamid, sebagai berikut:

Kepala madrasah selalu memberikan kontrol terhadap bidangbidang yang ada. Memberikan pengawasan sekaligus bimbingan dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh bidang-bidang tersebut. Misalnya: dalam bidang kurikulum dan pembelajaran. Kepala madrasah menanyakan bagaimana perkembangannya, masalah apa yang terjadi, bagaimana kekurangan dan kelebihan dari setiap program dan lain sebagainya. Dengan cara ini maka setiap bidang yang ada pada

¹²² Wawancara dengan Kepala MA Matholiul Huda Bugel.

¹²³ Wawancara dengan Ketua OSIS MA Matholiul Huda Bugel.

madrasah akan berusaha untuk meningkatkan motivasi yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kompetensi guru dan mutu pendidikan.¹²⁴

Perilaku kepala madrasah yang sering memberikan motivasi kepada warga madrasah dapat menggerakkan warga madrasah untuk melakukan perubahan ke arah yang positif. Perubahan yang terjadi pada warga madrasah dapat meningkatkan kinerja yang kurang baik menjadi baik dan yang baik menjadi semakin lebih baik. Sebagaimana disampaikan oleh Sarwadi, berikut ini:

Guru dan karyawan yang notabennya kurang baik maka dengan sendirinya ia berubah menjadi baik. Bahkan, menjadi jauh lebih baik. Tetapi, itu semua membutuhkan waktu yang lama dan membutuhkan pendekatan emosional.¹²⁵

Sejalan dengan hal di atas, Ngijudin Kurniawan memberikan pernyataan bahwa dalam menjalankan program kerja beliau selalu mengkondisikan teman-teman untuk menjadi guru yang profesional. Karena beliau berperan sebagai pimpinan kurikulum yang sekaligus pelaksana untuk mengawal teman-temana. Contohnya beliau selalu memberikan tauladan dengan datang lebih pagi dibanding yang lainnya. Setiap pagi kegiatan beliau menghidupkan komputer bel madrasah. Lama kelamaan diharapkan akan sadar. Suatu saat jika beliau tidak ada, bel kan tidak bunyi, maka akan muncul kesadaran guru piket untuk menghidupkan komputer. Contohnya lagi: aplikasi raport. beliau mendampingi terus dalam proses mengerjakan raport. Dalam mewujudkan kebijakan tersebut, kepala madrasah juga memberikan dukungan kepada guru dan karyawan agar memiliki motivasi kerja yang

¹²⁴ Wawancara dengan Karyawan MA Matholiul Huda Bugel.

¹²⁵ Wawancara dengan Kepala MA Matholiul Huda Bugel.

baik sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan. Dukungan diberikan dalam berbagai bentuk, baik secara lisan maupun secara tindakan. Hal tersebut disesuaikan dengan kebutuhan guru dan karyawan. Selain itu, juga disesuaikan dengan kondisi yang ada di lapangan. Dengan demikian, kepala madrasah didorong untuk mengenali setiap guru dan karyawan, sehingga mampu memberikan dukungan sesuai dengan kebutuhan masing-masing.¹²⁶

Dari observasi, peneliti mengetahui bahwa ketika dalam rapat kepala madrasah memberikan nasehat-nasehat Islami kepada guru dan karyawan yang diambil dari cerita sahabat Rosululloh. Dalam cerita tersebut mengisahkan seorang sahabat berpegang teguh dengan janji yang diucapkan kepada Rosululloh, meskipun dia akan dibunuh oleh orang Quraisy. Cerita tersebut disampaikan sebelum kepala madrasah memulai rapat dinas.¹²⁷

Hasil observasi di atas sejalan dengan pernyataan dari Habib Muklis, sebagai berikut:

Dukungan diberikan melalui sistem keteladanan dan nasehat spiritual dari kepala madrasah. Misalnya: ketika dalam memimpin rapat, kepala madrasah selalu menyisipkan siramansiraman rohani dari sisi pandangan agama. Kemudian pada waktu istirahat kepala madrasah mengajak guru atau karyawan untuk mengobrol santai. Tindakan-tindakan yang semacam itu secara otomatis akan mampu meningkatkan kerja, karena kita selaku bawahan ternyata dianggap ada oleh pimpinan.¹²⁸

Pernyataan tersebut senada dengan pernyataan yang disampaikan oleh Bambang Priyanto, sebagai berikut:

¹²⁶ Wawancara dengan Waka Kurikulum MA Matholiul Huda Bugel.

¹²⁷ Observasi pada tanggal 15 Desember 2020, pukul 14:20 WIB.

¹²⁸ Wawancara Waka Hubungan Masyarakat MA Matholiul Huda Bugel.

Kepala madrasah mengedepankan semboyan “ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri hanyani”. Artinya, saat di depan beliau memberi contoh. Misalnya: sebagai kepala madrasah beliau datang sebelum bel berbunyi. Kemudian secara administratif sering mengingatkan teman-teman untuk segera memenuhi kekurangannya agar dapat menaikkan pangkat. Terkadang beliau itu memberikan motivasi ke arah spiritual. Berbagai tindakan tersebut membuat kita berusaha untuk meningkatkan mutu.¹²⁹

Hal di atas diperkuat dengan informasi yang diberikan oleh

Ngijudin Kurniawan, berikut ini:

Dukungan itu bisa berupa sanjungan, arahan, nasehat, bimbingan atau pembinaan. Dengan adanya itu semua bisa membuat saya merasa untuk dihargai dan diakui keberadaannya. Selain itu, juga akan membuat yang lain terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.¹³⁰

Informasi yang sama disampaikan oleh Muarifin, sebagai berikut:

Kadang-kadang kepala madrasah atau kepala tata usaha dalam 1 minggu 2 kali biasanya mengontrol kinerja guru atau karyawan secara bergiliran. Dalam hal ini kepala madrasah menanyakan tentang perkembangan kinerja, permasalahan yang sering muncul hingga pada pemberian motivasi untuk memiliki semangat kinerja yang lebih baik.¹³¹

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa kemampuan kepala madrasah memberikan dorongan yang menginspirasi dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Matholiul Huda Bugel adalah kemampuan kepala madrasah dalam memberikan nasehat, arahan dan bimbingan, menceritakan kisah-kisah inspiratif dari sahabat Rosululloh, mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik melalui dukungan secara lisan, dan memberikan contoh untuk bertanggungjawab dan berpegang

¹²⁹ Wawancara dengan Kaprog MIPA MA Matholiul Huda Bugel.

¹³⁰ Wawancara dengan Waka Kurikulum MA Matholiul Huda Bugel.

¹³¹ Wawancara dengan Pembina Satuan Putra PMR dan Pramuka MA Matholiul Huda

teguh terhadap komitmen bersama untuk meningkatkan kompetensi guru yang akan menunjang mutu pendidikan.

c. Kemampuan kepala madrasah mengembangkan ide kreatif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Akademik 2020/2021.

Dalam sebuah madrasah, seorang kepala madrasah membutuhkan kemampuan untuk mengembangkan ide yang dimilikinya maupun ide dari warga madrasah. Mengembang ide merupakan salah satu upaya untuk membawa sebuah perbaikan pada madrasah, karena pada hakikatnya mengembangkan ide yang sesuai dengan tata tertib yang berlaku di madrasah akan menghantar menuju peningkatan mutu pendidikan. Teknik yang digunakan dalam menyelesaikan masalah menjadi salah satu cara untuk mengetahui kemampuan mengembangkan ide kreatif. Sejalan dengan hal di atas Sarwadi memberikan pernyataan bahwa setiap permasalahan yang menyangkut perkembangan madrasah maka akan diputuskan melalui rapat pimpinan terlebih dahulu. Dari hasil rapat pimpinan tersebut, akan ditawarkan pada rapat umum yang dihadiri oleh seluruh komponen madrasah. Tetapi jika permasalahannya ringan maka cukup diselesaikan oleh Waka dan guru yang bersangkutan.¹³²

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan yang diberikan oleh Zainudin, sebagai berikut:

Biasanya diadakan rapat pimpinan yang terdiri dari kepala madrasah, Waka dan direktur unggulan diruang kepala madrasah yang rapatnya minimal 2 jam. Jadi setiap permasalahan apa saja

¹³² Wawancara dengan Kepala MA Matholiul Huda Bugel.

pasti dirapatkan dulu dalam rapat pimpinan, baru setelah itu disampaikan pada saat rapat umum.¹³³

Pernyataan di atas diperjelas dengan pernyataan yang diberikan

Habib Muklis, sebagai berikut:

Untuk menghadapi setiap permasalahan, kepala madrasah membentuk rapat kecil atau rapat pimpinan untuk mendiskusikan permasalahan yang terkait. Ini melibatkan Waka, kepala tata usaha dan bendahara madrasah. Hal ini dilakukan agar kebijakan yang diambil untuk menyelesaikan permasalahan yang akan dibawa dalam rapat umum itu mendapat dukungan dari unsur pimpinan, sehingga tidak terkesan pimpinan berdiri sendiri. Dari hasil rapat umum tersebut, akan dilakukan tindak lanjut sesuai dengan hasil keputusan rapat umum.¹³⁴

Kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kompetensi pedagogik guru demi mutu pendidikan membutuhkan adanya saran dan kritik dari guru dan karyawan. Saran dan kritik merupakan salah bentuk dari pengembangan ide yang dimiliki oleh guru dan karyawan. Oleh karena itu, diperlukan tanggapan yang positif terhadap saran dan kritik tersebut. Hal ini bertujuan agar seluruh guru dan karyawan ikut serta dalam usaha mencapai mutu pendidikan. Hal di atas sejalan dengan informasi yang disampaikan oleh Sarwadi, beliau selalu mencari masukan dan kritik yang bersifat konstruktif baik melalui group whatsapp maupun mencari informasi secara sembunyi-sembunyi dari pembicaraan guru dan karyawan. Beliau merasa senang jika ada bawahan memberi kritik dan saran untuk meningkatkan mutu pendidikan baik dalam rapat maupun dalam kesempatan lain yang di maksudkan untuk meningkatkan mutu pendidikan.¹³⁵

¹³³ Wawancara dengan Waka Sarana Prasarana MA Matholiul Huda Bugel.

¹³⁴ Wawancara dengan Waka Hubungan Masyarakat MA Matholiul Huda Bugel.

¹³⁵ Wawancara dengan Kepala MA Matholiul Huda Bugel.

Hal di atas sejalan dengan informasi yang diberikan oleh Ahmad Mudhofar bahwa Kepala madrasah sangat welcome terhadap saran dan kritik dari bawahan. Artinya, itu sebatas kewajaran. Jadi ketika ada yang memberikan kritik dan saran itu secara proporsional, tidak berlebihan dan tidak nungkek kromo (tidak melebihi kapasitas kita selaku bawahan). Selama masih dalam formasi normal dan wajar, kepala madrasah sangat menerima. Disamping itu, beliau juga sering menyampaikan kalau ada kekurangan atau sesuatu yang kurang pas mempersilahkan untuk disampaikan kepada beliau dalam bentuk masukan maupun kritikan berikut ini:¹³⁶

Informasi tersebut dipertegas dengan pernyataan Ngijudin Kurniawan, berikut ini:

Pak Sarwadi itu sabar, beliau selalu menerima masukan dan kritikan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan akan mengadakan rapat untuk menindaklanjutinya. Pokoknya beliau itu pendekatannya emosional dan religiusitas. Contohnya: waktu itu banyak guru dan karyawan yang kontra terhadap finger print. Guru atau karyawan dianggap masuk maksimal datang jam 07.00 dan pulang paling cepat jam 14.15. Jika checklock dipertengahan jam dianggap tidak masuk. Akhirnya Pak Sarwadi memberikan nasehat begini “kita itu kerja dituntut 37,5 jam dalam seminggu dan kita digaji untuk itu. Halalkan gaji”. Setelah dapat nasehat itu, semua diam dan semua menyadari akan kesalahannya.¹³⁷

Di samping mampu mengarahkan guru dan karyawan untuk memberikan saran dan kritik, seorang kepala madrasah juga didorong untuk mampu mengarahkan guru dan karyawan untuk memiliki ide-ide baru yang dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah didorong untuk memberikan tanggapan yang positif

¹³⁶ Wawancara dengan Waka Kesiswaan MA Matholiul Huda Bugel.

¹³⁷ Wawancara dengan Waka Kurikulum MA Matholiul Huda Bugel.

dan memiliki keterbukaan dalam menerima ide-ide baru yang ditawarkan oleh guru dan karyawan. Keterbukaan tersebut dapat ditunjukkan dalam bentuk dukungan terhadap ide-ide yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di madrasah.

Pemaparan di atas senada dengan yang diungkapkan Ahmad Mudhofar, berikut ini:

Kepala madrasah selalu terbuka dengan ide dari bawahan. Tentunya berkaitan dengan hal-hal yang dapat meningkatkan kompetensi masing-masing guru untuk menunjang mutu pendidikan dan ide tersebut merupakan ide yang bersifat konstruktif bagi pelaksanaan visi dan misi madrasah.¹³⁸

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Sarwadi, sebagai berikut:

Tidak semua ide itu saya terima. Ide yang diterima adalah ide yang bersifat konstruktif bagi perkembangan mutu pendidikan. Jika ide itu bersifat konstruktif maka akan kita rapatkan dalam rapat pimpinan dan hasilnya akan kita tawarkan saat rapat bulanan bersama guru dan karyawan. Setelah itu kita lakukan tindak lanjut dari ide tersebut.¹³⁹

Pernyataan di atas senada dengan informasi yang disampaikan oleh Habib Muklis, berikut ini:

Kepala madrasah sangat mendukung ide-ide baru dari para guru dan karyawan, selama ide itu bagus dan tidak bertentangan dengan visi dan misi madrasah. Bahkan, beliau memberikan fasilitas untuk mewujudkan ide-ide tersebut. Misalnya: ada guru yang mengusulkan untuk adanya program tahfidz Qur'an, kepala madrasah berupaya untuk mendukung dan menyediakan biaya untuk merealisasikan program tersebut. Hal ini dilakukan dengan cara mendatangkan seorang hafidzah untuk memandu program tersebut.¹⁴⁰

Hal tersebut juga diperjelas dengan informasi yang disampaikan oleh Bambang Priyanto, berikut ini:

¹³⁸ Wawancara dengan Waka Kesiswaan MA Matholiul Huda Bugel.

¹³⁹ Wawancara dengan Kepala MA Matholiul Huda Bugel.

¹⁴⁰ Wawancara dengan Waka Hubungan Masyarakat MA Matholiul Huda Bugel

Beliau sangat terbuka terhadap ide-ide dari bawahannya. Misalnya: pada saat pertama kalinya program adiwiyata itu digulirkan, saya memiliki usulan terkait penataan taman dan air mancur agar dapat digunakan sebagai tempat yang nyaman bagi peserta didik yang akan belajar dan kepala madrasah menerima usulan itu. Buktinya sekarang taman-taman terlihat asri.¹⁴¹

Dalam upaya meningkatkan kompetensi pedagogik guru maka diperlukan adanya komitmen bersama untuk mengembangkan produktivitas kerja guru dan karyawan agar tidak ketinggalan zaman. Kegiatan ini menjadi suatu kebijakan yang harus dilakukan oleh kepala madrasah, karena guru dan karyawan saat ini dituntut untuk mampu mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, kepala madrasah diwajibkan memiliki kebijakan untuk mewujudkan guru yang memiliki kompetensi pedagogik untuk menunjang mutu pendidikan melalui pengembangan produktivitas kerja.

Sejalan dengan hal tersebut Sarwadi memberikan pernyataan, madrasah selalu berupaya untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru demi mutu pendidikan melalui pengembangan produktivitas kerja. Hal ini kita lakukan dengan mengikutkan guru dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) kabupaten dan MGMP tingkat wilayah. Kepala madrasah juga terlibat aktif dalam MKKM (Musyawarah Kerja Kepala Madrasah) kabupaten, MKKM wilayah kerja Semarang dan MKKM tingkat nasional. Selain itu, kita juga memberikan pembinaan berbasis komputer kepada guru dan karyawan. Misalnya: pada setiap akhir tahun guru wajib mengisi data penilaian kinerja guru secara online. Dalam upaya mensukseskan kegiatan tersebut maka

¹⁴¹ Wawancara dengan Kaprog MIPA MA Matholiul Huda Bugel.

setiap 6 guru ada atasannya 1 yang membimbing yang memberikan bimbingan. Kemudian kebijakan terkait kewajiban guru menggunakan laptop, LCD dan proyektor pada saat mengajar kelas unggulan maka jika ada guru yang membutuhkan media pembelajaran berupa LCD dan proyektor kita juga memfasilitasi. Berbagai upaya ini dilakukan agar guru dan karyawan dapat mengajar sesuai perkembangan zaman.¹⁴²

Pernyataan tersebut diperjelas dengan informasi yang diberikan oleh Abd. Hamid bahwa Kepala madrasah kalau dapat ilmu baru dari penataran atau diklat maka selalu disampaikan kepada para Waka. Pada akhirnya akan ditindaklanjuti hingga terwujud suatu program yang sesuai dengan aturan pemerintah. Kalau hal itu terkait kurikulum maka ada kurikulum baru. Sebagaimana arahan dari atas itu yang akan dijadikan landasan untuk merealisasikan program tersebut. Selain itu, guru-guru juga mengikuti pelatihan penggunaan IT yang tepat yang sesuai dengan aturan pemerintah. Misalnya dalam pelaksanaan UNBK.¹⁴³

Dari observasi yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui, bahwa kepala madrasah telah memiliki program untuk menciptakan suasana belajar yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peserta didik didorong untuk lebih aktif mencari informasi yang berkaitan dengan materi pembelajaran, baik dengan membaca buku ataupun searching di internet. Dalam mewujudkan program tersebut,

¹⁴² Wawancara dengan Kepala MA Matholiul Huda Bugel.

¹⁴³ Wawancara dengan Karyawan MA Matholiul Huda Bugel.

madrasah juga menyediakan fasilitas wi-fi gratis yang dapat digunakan oleh peserta didik.¹⁴⁴

Hal tersebut senada dengan pernyataan Khoirul Huda , berikut ini:

Kebijakan itu disampaikan melalui guru mata pelajaran, kak. Misalnya: guru Bahasa Indonesia mengajar teks persuasi. Guru hanya memberikan kata kunci kalau persuasi adalah ajakan. Setelah itu, kami disuruh mencari bahan diskusi terkait persuasi di internet. Selanjutnya akan diadakan kuis untuk mengetahui pemahaman kita terhadap teks persuasi.¹⁴⁵

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui, bahwa kemampuan kepala madrasah mengembangkan ide kreatif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru dan mutu pendidikan di MA Matholiul Huda Bugel adalah kemampuan kepala madrasah dalam membangun kebiasaan musyawarah untuk memecahkan masalah, menerima saran dan kritik yang bersifat konstruktif dari warga madrasah, menerima ide baru dan mendorong warga madrasah untuk memiliki ide-ide baru dan memberikan dukungan dan fasilitas untuk mengembangkan produktivitas kerja guru dan karyawan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

d. Kemampuan kepala madrasah memberikan perhatian individu dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Akademik 2020/2021.

Kepala madrasah merupakan sebuah sebutan untuk seorang pemimpin dalam lingkungan pendidikan. Secara umum seorang kepala madrasah memiliki bawahan, yakni guru dan karyawan yang beraneka

¹⁴⁴ Observasi pada tanggal 13 Desember 2020, pukul 10:25 WIB.

¹⁴⁵ Wawancara dengan Ketua OSIS MA Matholiul Huda Bugel.

ragam kompetensinya. Oleh karena itu, seorang kepala madrasah membutuhkan teknik khusus untuk memberikan bimbingan dan pembinaan kepada guru atau karyawan agar mereka ikut serta dalam meningkatkan mutu pendidikan. Teknik khusus tersebut dapat mewakili bentuk perhatian yang diberikan seorang kepala madrasah kepada guru atau karyawan madrasah. Selain itu, teknik tersebut juga mewakili bentuk kepedulian kepala madrasah terhadap guru dan karyawan yang ada di madrasah.

Seperti informasi yang disampaikan oleh Sarwadi bahwa dalam setiap tahunnya, beliau meminta bapak Ngijudin Kurniawan selaku Waka kurikulum untuk menyetorkan rekap data terbaru guru atau karyawan yang kita kirim untuk mengikuti diklat, penataran, simposium, seminar maupun workshop. Jadi jika kemarin Pak A dikirim untuk penataran maka tahun ini Pak B yang akan kirim, sehingga semua guru atau karyawan memiliki kesempatan untuk ikut penataran. Jika ada guru mapel tertentu yang belum pernah ikut penataran maka kita usulkan ke pusat. Selain itu, kita selalu memberikan izin dan mempermudah sistem administrasi kepada guru atau karyawan yang berkeinginan untuk studi lanjut, selama tidak mengganggu jam mengajar atau pelayanan yang diberikan kepada peserta didik.¹⁴⁶

Sejalan dengan informasi di atas, Habib Muklis memberikan informasi bahwa guru dan karyawan diberi keleluasaan untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki yang sesuai dengan

¹⁴⁶ Wawancara dengan Kepala MA Matholiul Huda Bugel.

kompetensinya. Jadi kami diizinkan untuk mengikuti diklat, penataran, seminar, workshop maupun studi lanjutan. Selama kegiatan tersebut tidak mengganggu tanggung jawab yang diberikan. Misalnya: kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru dan karyawan untuk studi lanjut dan kepala madrasah bersedia memberikan rekomendasi, serta kepala madrasah juga bersedia menata kembali jadwal mengajar yang dimiliki oleh guru yang akan studi lanjut sehingga waktu yang dapat digunakan untuk studi lanjut lebih banyak.¹⁴⁷

Di samping memberikan bimbingan dan pembinaan, kepala madrasah juga memiliki kebijakan tersendiri apabila ada warga madrasah yang prestasi. Kebijakan ini merupakan wujud dari apresiasi yang diberikan kepala madrasah kepada warga madrasah, baik berupa materil maupun non materil. Hal ini dapat mewakili rasa bangga yang dimiliki oleh kepala madrasah dan membuat yang menerima merasa dihargai.

Hal ini sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Sarwadi, Minimal beliau memberikan ucapan selamat kepada siapa saja yang berprestasi, baik ucapan selamat secara pribadi maupun ucapan selamat secara umum. Misalnya: pada saat upacara beliau memberikan ucapan selamat kepada peserta didik yang berhasil memenangkan juara atas bimbingan Pak A. Itu hal sepele yang membuat orang lain merasa dihargai.¹⁴⁸

Pernyataan tersebut sejalan dengan informasi yang disampaikan oleh Ahmad Mudhofar, berikut ini:

¹⁴⁷ Wawancara dengan Waka Hubungan Masyarakat MA Matholiul Huda Bugel.

¹⁴⁸ Wawancara dengan Kepala MA Matholiul Huda Bugel.

Kebijakan kepala kepada guru dan karyawan yang berprestasi diberi reward atau apresiasi. Meskipun hanya sekedar disampaikan di forum umum. Itu apresiasi yang tidak dapat diukur dengan nominal. Kita tidak mengedepankan apresiasi dalam bentuk nominal, tetapi lebih pada pemberian penghargaan dalam bentuk motivasi agar kita selalu mengembangkan kompetensi yang kita miliki. Itu saya yakin dan saya rasa lebih berharga dari sebuah materi.¹⁴⁹

Informasi di atas diperjelas dengan informasi dari Bambang Priyanto, berikut ini:

Kepala madrasah paling tidak bersedia untuk mengumumkan di depan umum terkait prestasi yang diperoleh. Misalnya: pada saat upacara atau pada saat rapat umum. Bentuk penghargaan yang diberikan itu bisa juga berupa dukungan dan bantuan untuk terus mengembangkan prestasi tersebut. Misalnya: diikutkan dalam tingkat kabupaten atau provinsi dan diberikan piagam penghargaan. Intinya, kepala madrasah memberikan fasilitas untuk mengembangkan itu.¹⁵⁰

Dari observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwa kepala madrasah memberikan piagam ataupun piala kejuaraan kepada peserta didik setiap upacara hari senin. Peserta didik yang berprestasi dipanggil untuk maju kedepan dengan di dampingi oleh pembinanya. Kemudian kepala madrasah mengucapkan selamat dan memberikan piagam atau piala kepada peserta didik tersebut.¹⁵¹

Sejalan dengan hasil observasi tersebut, Khoirul Huda memberikan informasi, sebagai berikut:

Biasanya kepala madrasah memberikan penghargaan, kak. Misalnya: ketika juara 1 paralel pada semester 1, maka kepala madrasah memberi ucapan selamat, memberikan piagam penghargaan dan uang pembinaan pada upacara bendera hari senin.¹⁵²

¹⁴⁹ Wawancara dengan Waka Kesiswaan MA Matholiul Huda Bugel.

¹⁵⁰ Wawancara dengan Kaprog MIPA MA Matholiul Huda Bugel.

¹⁵¹ Observasi pada tanggal 05 Desember 2020, pukul 07:20 WIB.

¹⁵² Wawancara dengan Ketua OSIS MA Matholi'ul Huda Bugel.

Dalam memberikan perhatian kepada warga madrasah, kebijakan bukan hanya diberikan kepada yang berprestasi, melainkan juga kepada yang tidak melaksanakan program kerja yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan, bahwa kepala madrasah memiliki empati dan simpati kepada warga madrasah yang melakukan kesalahan, sehingga kepala madrasah memberikan perhatian khusus kepada yang bersangkutan. Dengan demikian, kepala madrasah memiliki kebijakan tersendiri untuk memberikan perhatian khusus bagi warga madrasah yang melanggar tata tertib yang sudah ditetapkan di madrasah tersebut. Seperti informasi disampaikan oleh Sarwadi bahwa bagi guru dan karyawan yang melakukan kesalahan akan diberi peringatan atau teguran. Teguran itu dilakukan dengan cara bertahap. Awalnya guru atau karyawan didekati dan diajak bicara dulu secara pelan-pelan. Jika tetap melakukan kesalahan maka akan dipanggil yang bersangkutan tersebut dengan cara memanggil melalui guru atau karyawan lain. Ini bertujuan agar yang lain mengetahui kalau yang bersangkutan dipanggil karena kesalahan. Biasanya setelah pemanggilan ini guru atau karyawan tersebut instropeksi diri, sadar diri lalu melakukan perubahan yang lebih baik dan tidak melakukan kesalahan yang sama.¹⁵³

Informasi di atas diperkuat dengan pernyataan dari Zainudin, sebagai berikut:

Kalau pada kepemimpinan Bapak Sarwadi, guru atau karyawan yang salah itu dipanggil dan diajak bicara. Kalau ada guru yang datangnya telat dalam beberapa hari, itu dilihat dulu kalau sudah beberapa hari tetap seperti itu dipanggil. Setelah dipanggil pasti

¹⁵³ Wawancara dengan Kepala MA Matholi'ul Huda Bugel.

guru tersebut akan sadar dengan sendirinya. Jadi tidak pernah kamu gini kamu gini, beliau lebih mengedepankan komunikasi dan mencari tahu latar belakang masalahnya.¹⁵⁴

Membangun komunikasi dan menjalin silaturahmi kepada warga madrasah merupakan cara kepala madrasah untuk mengenali dan mendekati diri kepada bawahannya. Selain itu, ini juga menjadi cara untuk membentuk hubungan yang harmonis dalam lingkungan madrasah. Dengan terciptakan hubungan yang harmonis diharapkan seluruh warga madrasah bekerja sama untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat dilakukan oleh kepala madrasah melalui program madrasah yang telah disepakati bersama.

Hal ini sesuai pernyataan yang diberikan Sarwadi bahwa Untuk guru dan karyawan, diagendakan setiap 2 bulan sekali seluruh keluarga guru dan karyawan ikut anjongsana secara bergilir. Jadi beliau itu kenal dengan suami dan anaknya Bu A, karena sering bertemu. Untuk peserta didik, beliau selalu menyapa peserta didik yang dijumpai dimana pun beliau berada. Misalnya: beliau mau rapat ke Kemenag kemudian ada tiga gerombolan anak sedang jalan, maka beliau buka kaca mobilnya dan beliau ucapkan salam. Itu semua kebiasaan yang sangat sulit, tetapi beliau berusaha untuk melakukan. Karena beliau percaya melalui hubungan yang harmonis di kalangan warga madrasah akan menjadi sumber kekuatan untuk meningkatkan mutu pendidikan.¹⁵⁵

Sejalan dengan hal tersebut Bambang Priyanto memberikan penjelasan bahwa Kepala madrasah selalu mengikuti kegiatan yang ada

¹⁵⁴ Wawancara dengan Waka Sarana Prasarana MA Matholi'ul Huda Bugel.

¹⁵⁵ Wawancara dengan Kepala MA Matholi'ul Huda Bugel.

pada madrasah ini. Jika ada jalan sehat, beliau juga ikut jalan sehat. Kalau ada bakti sosial beliau juga ikut bakti sosial. Selain itu, kalau di madrasah biasanya dilakukan saat rapat dinas. Kepala madrasah memberikan kebebasan untuk mengeluarkan beban peserta rapat. Kalau di luar madrasah, khusus untuk keluarga guru dan karyawan memiliki agenda rutin, yakni anjongsana ke rumah guru atau karyawan secara bergiliran setiap 2 bulan sekali.¹⁵⁶

Selanjutnya Abd. Hamid memberikan pernyataan, sebagai berikut:

Di madrasah ini ada silaturahmi per 2 bulan sekali yang melibatkan seluruh keluarga guru dan karyawan yang ada. Jadi kalau bulan ini kerumah Bu A, berikutnya kerumah Pak B dan seterusnya. Awalnya setiap bulan, karena dirasa terlalu sering maka diadakan 2 bulan sekali. Ini salah satu cara untuk mengenal keluarga masing-masing guru dan karyawan.¹⁵⁷

Hal tersebut sejalan dengan informasi yang disampaikan oleh Muarifin, berikut ini:

Di madrasah ini ada agenda silaturahmi kerumah guru dan karyawan secara bergiliran. Dalam agenda tersebut, seluruh keluarga dari guru dan karyawan berkumpul dan saling berkenalan untuk membangun silaturahmi. Selain itu, ketika ada keluarga MA Matholi'ul Huda Bugel yang mengalami kesusahan atau pernikahan kita pasti ada agenda untuk bersilaturahmi ke rumah guru atau karyawan yang bersangkutan. Pada agenda ini pula cara kepala madrasah untuk membangun komunikasi dan

¹⁵⁶ Wawancara dengan Kaprog MIPA MA Matholi'ul Huda Bugel. 75Dokumentasi MA Matholi'ul Huda Bugel, tanggal 20 Januari 2020, pukul 07:30 WIB. 76Wawancara dengan Karyawan MA Matholi'ul Huda Bugel.

¹⁵⁷ Wawancara dengan Karyawan MA Matholi'ul Huda Bugel.

silaturahmi kepada seluruh keluarga guru dan karyawan madrasah.¹⁵⁸

Dari uraian di atas dapat diketahui, bahwa kemampuan kepala madrasah memberikan perhatian individu dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru untuk menunjang mutu pendidikan di MA Matholi'ul Huda Bugel adalah kemampuan kepala madrasah dalam memberikan kebebasan kepada guru dan karyawan untuk mengembangkan kompetensinya, memberikan reward kepada warga madrasah yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan, menggunakan komunikasi yang santun sebagai jalan untuk menegur warga madrasah yang tidak disiplin, serta menjalin silaturahmi untuk menciptakan hubungan yang harmonis di lingkungan madrasah yang dapat meningkatkan mutu pendidikan.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat serta Solusi/jalankeluar dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Akademik 2020/2021.

a. Faktor Pendukung

Faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik adalah sebuah faktor yang terjadi di dalam diri seorang guru. Dalam bagian ini masing-masing guru di Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel mempunyai beberapa faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi baik dari internal dan eksternal guru, seperti Ibu Siti Istiqamah . Menjelaskan tentang faktor pendukung internal yang terjadi dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru:

¹⁵⁸ Wawancara dengan Pembina Satuan Putra PMR dan Pramuka MA Matholi'ul Huda Bugel.

Faktor internal kompetensi pedagogik adalah peran Motivasi mas, soalnya kadang juga malas mas, karena dari diri sendiri. Yang kedua Dukungan dari keluarga, Dan pada kompetensi profesional Kalau untuk pendukung internal ya sama, seperti kompetensi pedagogik.¹⁵⁹

Kesimpulan dari beberpa faktor pendukung internal kompetensi Pedagogik guru yaitu: 1) Faktor motivasi dari diri pribadi guru. 2) Dukungan dan motivasi dari keluarga seorang guru. Begitu juga pemaparan dari faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, yang di paparkan oleh Ibu Badi'atin Kholisoh , adalah:

Dalam peningkatan kompetensi pedagogik, kalau menurut saya mas yang punya peran itu motivasi, keinginan guru untuk terus belajar gitu. Soalnya kalau tidak ada minat ya tidak berangkat. Dan dalam pendukung internal kompetensi profesional Kalau dari diri saya ya sama seperti kompetensi pedagogik, yang paling utama itu Motivasi dari diri sendiri dan ada satu lagi yaitu dukungan dari pihak keluarga.¹⁶⁰

Kesimpulan, pada faktor internal, 1) Tentang motivasi dari diri seorang guru. Dan 2) Keberadaan dukungan dari keluarga. Keberadaan ini di kuatkan dengan pemaparan dari bapak Abdul Aziz , memepaekan tentang peningkatan internal dalam kompetensi Pedagogik guru, yaitu:

Pada kompetemsi pedagogik kalau pendukung pasti kemauan pada diri kita untuk lebih berkembang biar semakin pinter mas. Dan pada Peningkatan kompetensi professional Saya itu keterpanggilan hati dan motivasi mas, soalnya saya suka mengikuti itu mas. Dan mungkin dukungan keluarga mas, seperti anak dan istri.¹⁶¹

Yang meliputi dukungan internal pada diri guru, yaitu: 1) Kemauan diri dan motivasi pribadi dalam memahami pentingnya belajar dan 2) Motivasi dari keluarga seorang guru juga mempunyai andil besar

¹⁵⁹ Siti Istiqamah , Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020

¹⁶⁰ Badi'atin Kholisoh , Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020

¹⁶¹ Abdul Aziz , Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru. Keberadaan faktor pendukung internal di atas juga di kuatkan dengan pemaparan dari Ibu Eka Firdani, yang menjelaskan:

Faktor pendukung peningkatan kompetensi pedagogik yang datang dari diri kami itu, pada kesungguhan ingin bisa dan rasa memiliki dari diri kita, soalnya kalau tidak ada rasa memiliki ya apa jadinya sekolah. Dan Faktor pendukung peningkatan kompetensi profesional, yaitu yang pasti ya Motivasi dari diri sendiri, soalnya kalau kita malas ya pasti tidak akan bisa berkembang.¹⁶²

Kesimpulannya adalah faktor pendukung internal pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional meliputi: 1) Kesungguhan rasa memiliki madrasah, dan faktor eksternal yaitu, keberadaan kepala madrasah yang mempunyai peran sangat besar di dalam madrasah yang ditopang dengan keberadaan dukungan dari lingkungan sekitar. 2) Motivasi dari pribadi guru masing-masing.

Pemaparan lain juga di ungkapkan oleh, Ibu Ida Farida terkait dengan faktor pendukung dari peningkatan kompetensi Pedagogik guru guru, yaitu:

Faktor pendukung internal kompetensi pedagogik, yaitu: Motivasi pak dari diri sendiri. Terkadang juga dukungan keluarga, karena ketika malas terus ingat anak gitu semakin semangat lagi. Dan faktor Pendukung lagi yaitu keberadaan Semangat diri sendiri untuk melakukan perubahan. Itu menurut saya pak, karena kalau tidak punya semangat untuk berubah tidak akan kita berubah.¹⁶³

Kesimpulan dari pemaparan ibu Ida Farida , di atas adalah, faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi pegadodik guru, yang meliputi internal guru, yaitu: 1) Motivasi dan semangat dari diri sendiri

¹⁶² Eka Firdani , Wawancara, Jepara, 11 Desember 2020.

¹⁶³ Ida Farida , Wawancara, Jepara, 11 Desember 2020.

dalam upaya menghilangkan kebodohan. 2) Dukungan yang didapat dari keluarganya, adalah kunci dari faktor pendukung kepribadiannya.

Dari pemaparan di atas ibu Siti Mahmudah juga menguatkan dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru, terdapat faktor pendukung, di bawah ini faktor pendukung internal, yaitu:

Faktor pendukung internal kompetensi pedagogik, adalah faktor dari diri saya yang membuat saya semangat untuk terus belajar, dan itu adalah motivasi dari dalam diri sendiri, soalnya jika tanpa motivasi saya tidak akan bisa mau untuk belajar mas, selain itu dukungan keluarga juga berpengaruh besar.¹⁶⁴

Keberadaan di atas menjelaskan bahwa faktor pendukung internal dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru, yaitu: 1) Internal guru, yaitu: motivasi dari seorang guru yang menyatakan “mencari ilmu sampai negeri cina” adalah alasan utama dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. 2) Dukung dengan dukungan keluarga, untuk menjadi guru yang kompeten. Begitu juga pemaparan yang di sampaikan oleh bapak kepala madrasah, tentang faktor internal guru dalam peningkatan kompetensi Pedagogik guru yaitu,;

Peningkatan internal kompetensi pedagogik, ada beberapa yang pernah saya alami itu adalah dari diri sendiri terkait bagaimana dukungan atau motivasi dari sendiri dan dari orang terdekat, seperti keluarga. Karena itu adalah suatu hal yang sangat luar biasa.¹⁶⁵

Jadi, faktor internal dalam peningkatan kompetensi Pedagogik guru, yaitu: 1) Keberadaan yang berawal dari diri para guru, baik berupa motivasi dari diri sendiri seperti rasa ingin tahu yang lebih dalam dunia

¹⁶⁴ Siti Mahmudah, Wawancara, Jepara, 11 Desember 2020.

¹⁶⁵ Sarwadi, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020.

pendidikan, yang menimbulkan motivasi dalam belajar. 2) Dukungan dari keluarga mereka.

Hal senada juga di ungkapkan oleh Ngijudin Kurniawan sebagai waka kurikulum, tentang faktor internal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan professional guru kelas, yaitu:

Faktor pendukung internal kompetensi pedagogik, adalah Motivasi dari diri sendiri mas, kemudian dari kepala sekolah, dan keberadaan teman guru, karena tanpa motivasi tidak akan bisa, dan juga kedisiplinan diri para guru masing-masing.¹⁶⁶

Dari pemaparan di atas, faktor pendukung internal, dalam peningkatan kompetensi Pedagogik guru, adalah: Keberadaan motivasi yang mempunyai peran besar dalam meningkatkan kompetensi. Serta didampingi dengan kedisiplinan pada diri seorang guru.

Setelah pemaparan dari faktor pendukung internal guru, juga terdapat faktor eksternal yang menjadi pendukung dalam peningkatan kompetensi pedagogik dari seoarng guru, pemaparan pertama adalah dari ibu Siti Istiqamah , yang menjelaskan tentang:

Faktor eksternal dalam peningkatan kompetensi pedagogik, adalah, kita saling mendukung dari teman, kalau worksop saling mengajak, karena sama-sama ingin berkembang. Dan dukungan dari pimpinan kepala madrasah, karena melihat peran Kepemimpinan kepala madrasah yang paling utama.¹⁶⁷

Jadi, keberadaan faktor eksternal kompetensi Pedagogik guru adalah: 1) Dukungan dari sesama teman. 2) Dukungan dari pihak kepala sekolah yang sangat punya peran besar. Keberadaan di atas, juga di kuatkan oleh Ibu Badi'atin Kholisoh dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, yaitu:

¹⁶⁶ Ngijudin Kurniawan, Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

¹⁶⁷ Siti Istiqamah , Wawancara, Jepara, 11 Desember 2020.

Faktor eksternal kompetensi pedagogik, Menurut saya adalah, dari kepala sekolah, karena ketika kepala sekolah sangat mengapresiasi keinginan kita, maka kita bisa mengikuti dan mengupgrade keilmuan kita. Tapi Alhamdulillah kepala madrasah ini sangat mendukung kepada para guru.¹⁶⁸

Penjelasan beliau tentang faktor pendukung eksternal kompetensi Pedagogik guru adalah: 1) Peran kepala madrasah adalah satu-satunya yang menjadi peran utama dalam meningkatkan kompetensi pedagogik.

Begitu juga, pemaparan bapak Abdul Aziz . Tentang faktor pendukung eksternal pada kompetensi Pedagogik guru, yaitu:

Pendukung eksternal kompetensi pedagogik, adalah Untuk masalah luar menurut saya adalah dukungan dari lingkungan, karena lingkungan yang tidak mendukung tidak akan menemukan kenyamanan, serta Dukungan dari pimpinan kepala madrasah, karena wewenang ada pada beliau ketika kita ada di madrasah.¹⁶⁹

Dari pemaparan di atas, dapat di simpulkan untuk faktor pendukung eksternal, pada kompetensi Pedagogik guru, yaitu: 1) Dukungan dari lingkungan sekitar madrasah dan dukungan utama dari kepala madrasah, dalam meningkatkan kompetensi pedagogik seorang guru . 2) Peran dari kepemimpinan kepala madrasah.

Ibu Eka Firdani, Selaku guru, juga mengungkapkan tentang faktor eksternal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, seperti pemaparan beliau:

Jika Faktor pendukung pada kompetensi pedagogik, adalah dari kepala madrasah mas, karena kan manajer, sama lingkungan itu juga pengaruh., namun keberadaan kepala madrasah sangat menentukan.¹⁷⁰

¹⁶⁸ Badi'atin Kholisoh , Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

¹⁶⁹ Abdul Aziz , Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

¹⁷⁰ Eka Firdani , Wawancara, Jepara, 11 Desember 2020.

Jadi, pada kesimpulannya Ibu Eka Firdani, menjelaskan bahwa, faktor peningkatan kompetensi Pedagogik guru yaitu: keberadaan kepala madrasah karena peran aktif kepala madrasah kepada semua pihak, terutama guru.

Hal senada di paparkan oleh Ibu Ida Farida tentang faktor pendukung eksternal pada kompetensi Pedagogik guru, yaitu:

Faktor eksternal pada kompetensi pedagogik, adalah dukungan dari luar ya teman atau lingkungan sekitar, melihat peran mereka signifikan. Dan pasti juga kepemimpinan kepala madrasah pak, ya bapak pasti tahu kalau kepalanya tidak tahu perkembangan akan sulit di ajak maju, namun Alhamdulillah di sini kepala madrasah nya sangat memotivasi. Selain itu juga semua warga madrasah juga mendukung.¹⁷¹

Jadi, kesimpulannya adalah, faktor pendukung eksternal dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru, yaitu: 1) Keberadaan teman yang saling mendukung dalam hal kebaikan dalam meningkatkan wawasan pendetahuan, terutama dalam dunia pendidikan. 2) Keberadaan pemimpin dan warga sekitar madrasah, adalah sebuah ujung tombak utama dan tidak tergantikan. 3) Lingkungan sekitar madrasah aliyah.

Ibu Siti Jariyah, juga memberi pemaparan tentang faktor eksternal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, yaitu:

Faktor eksternal pada kompetensi pedagogik, Paling utama itu dukungan dari kepemimpinan kepala madrasah karena perannya pasti, setelah itu dengan dukungan dari teman sesama jadi guru mas. Dan pada kepemimpinan kepala madrasah menurut saya punya peran besar dalam maju tidaknya lembaga.¹⁷²

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal dalam peningkatan kompetensi Pedagogik guru adalah sebagai berikut:

¹⁷¹ Ida Farida, Wawancara, Jepara, 11 Desember 2020.

¹⁷² Siti Mahmudah, Wawancara, Jepara, 11 Desember 2020

1) Dukungan dari kepala madrasah, yang selalu mendukung disaat ingin mengembangkan kompetensi dan keberadaan guru di madrasah. 2) Dukungan dari teman sesama guru atau lingkungan dalam meningkatkan kompetensi.

Kepala madrasah Bapak Sarwadi juga menanggapi dengan pemaparan beliau tentang faktor pendukung eksternal yang terjadi pada guru kelas dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru bahwa untuk faktor pendukung eksternal dalam peningkatan kompetensi pedagogik, adalah dari teman saat ada kegiatan workshop atau musyawarah, karena terkadang jika tidak mempunyai teman membuat para guru kurang semangat. Kemudian lingkungan sekitar, karena lingkungan mendukung guru tinggal sangat menentukan. Dan juga dukungan dari pihak pemimpin madrasah dan lingkungan sekitar, jadi kepala madrasah harus dapat selalu mengelola madrasah sebaik mungkin.¹⁷³

Dari pemaparan beliau dapat diambil kesimpulan bahwa, faktor pendukung eksternal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru adalah: 1) Dukungan dari teman guru dalam meningkatkan kompetensi. 2) Dukungan dari lingkungan sekitar, 3) Dukungan dari pemimpin madrasah dan peran berbagai pihak yang berada pada lingkungan madrasah.

Hal senada juga di sampaikan oleh Bapak Ngijudin Kurniawan.

Dalam hasil wawancara dengan beliau, yaitu:

¹⁷³ Sarwadi, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020.

Dalam faktor pendukung eksternal kompetensi pedagogik, adalah peran kepala madrasah, yang sangat mendukung perkembangan pendidikan, Alhamdulillah kepala madrasah kita selalu mendukung. Dan karena baik dan buruknya suatu madrasah disitu peran besar kepala madrasah serta beliau berkewajiban juga didalam mengawal perkembangan keilmuan para guru.¹⁷⁴

Jadi kesimpulan tentang faktor eksternal dalam peningkatan kompetensi Pedagogik guru adalah: keberadaan kepala madrasah yang menjadi inspirator guru. Karena ujung tombak utama adalah keberadaan kepala madrasah dalam mengawal dan mengembangkan madrasah.

b. Faktor Penghambat dan Solusi dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Akademik 2020/2021.

Keberadaan faktor pendukung dari seorang guru, adalah faktor alamiah dan pasti terdapat pada diri seorang guru, selain faktor pendukung, penulis mencoba mencari faktor minor yaitu tentang faktor penghambat guru dalam meningkatkan kompetensinya, terutama kompetensi Pedagogik guru. Dan disertakan dengan solusi yang diberikan oleh masing-masing guru,

Beberapa pemaparan dari beberapa guru dan kepala madrasah terkait faktor yang menjadi penghambat guru dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik, serta pemaparan solusi dari berbagai hambatan yang di alami.

Pertama adalah faktor penghambat internal dan solusi guru kelas dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, pemaparan Ibu Siti Istiqamah , sebagai berikut:

¹⁷⁴ Ngijudin Kurniawan, Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020

Faktor penghambat internal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, adalah masalah waktu yang terbatas dengan kegiatan di sekolah, dan keberadaan kurikulum 2013 jamnya bertambah. Untuk solusinya adalah jika terjadi masalah waktu, dapat disiasati dengan Mencari kegiatan yang sama namun pada waktu yang berbeda. Agar tetap mendapatkan materinya, Serta lebih meluangkan waktu yang ada untuk mengikuti perkembangan.¹⁷⁵

Dari pemaparan di atas, dapat di simpulkan bahwa faktor penghambat internal pada kompetensi Pedagogik guru adalah tentang keberadaan waktu yang terbatas dengan kegiatan yang lain, seperti pembelajaran. Dan solusi yang di berikan adalah, mencari kegiatan yang sama namun pada waktu yang berbeda, agar tetap dapat mengikuti perkembangan yang terjadi. Serta lebih aktif mngikuti perkembangan media.

Keberadaan di atas juga di alami oleh Ibu Badi'atin Kholisoh , pemaparan beliau tentang faktor penghambat internal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, serta solusi yang diberikan;

Faktor penghambat internal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, yaitu, terhambat masalah waktu mas,kerena profesi ibu rumah tangga, dan kegiatan bersamaan acara di sekolah atau KBM, pada akhirnya tidak ikut, karena kasihan anak-anak mas kalau kita tinggal. Untuk Solusi utama adalah mencari pelatihan, pada waktu yang luang, atau bahkan di libur sekolah. Ya seperti sekarang mas.Pada saat kita libur sekolah kita mencari pelatihan mas. Dan yang saya lakukan, itu menyiasati waktu adalah terus sama mencoba cari di luar dan cari sendiri dan mengasah diri sendiri dengan baca-buku atau yang lain.¹⁷⁶

Dari pemaparan beliau dapat di ambil kesimpulan tentang beberapa penghambat internal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, yaitu, permasalahan waktu yang menjadi penghambat di karenakan bersamaan dengan kegiatan di sekolah. Untuk solusi yang

¹⁷⁵ Siti Istiqamah , Wawancara, Jepara, 11 Desember 2020

¹⁷⁶ Badi'atin Kholisoh , Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

diberikan adalah lebih menyiasati waktu yang ada, serta bagaimana guru mengasah sendiri dengan mengikuti pelatihan mandiri dan membaca buku.

Selain itu Bapak Abdul Aziz, juga memaparkan tentang faktor penghambat internal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru adalah hampir tidak ada, hanya masalah waktu yang bersamaan dengan kegiatan lain, seperti KBM. Solusi yang di berikan adalah kita minta materi pada teman yang ikut, kalau tidak gitu biasanya mencari kegiatan yang sama tapi di waktu yang lain, saat memungkinkan. Faktor penghambat internal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik yaitu keberadaan waktu yang terbatas, dan kurang disiplin. Solusi yang di berikan adalah mencoba lebih meluangkan waktu yang ada untuk mengikuti perkembangan ITE untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan sembari menata ulang jadwal agar lebih disiplin dan menjadi pribadi yang hebat.¹⁷⁷

Dari pemaparan bapak Abdul Aziz, dapat disimpulkan bawah yang menjadi faktor penghambat internal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, adalah keberadaan waktu yang bersamaan dengan kegiatan madrasah. Dan solusi yang di berikan adalah, bagaimana madrasah mendelegasikan guru lain, yang nantinya bisa di share hasilnya, dan dengan mengikuti perkembangan media, seperti mengikuti pelatihan secara online. Agar kita dapat belajar sambil bekerja. Senada dengan pemaparan di atas, Ibu Eka Firdani, juga memaparkan tentang,

¹⁷⁷ Abdul Aziz , Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

faktor penghambat internal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan professional, yaitu:

Faktor penghambat internal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik yang saya alami pribadi adalah waktu, karena harus dibagi-bagi dan masih butuh kedisiplinan juga. Untuk solusi yang diberikan adalah seharusnya kita lebih bisa menata waktu dengan tepat dan efektif, meskipun kadang kita itu kedahulan malas. Dan juga mencoba lebih meluangkan waktu yang ada untuk mengikuti perkembangan, kan bisa dari media.¹⁷⁸

Keberadaan di atas menjelaskn bahwa, hambatan internal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, adalah masalah waktu yang kebanyakan guru mempunyai kegiatan di luar. Solusi yang diberikan adalah guru harus mencoba melunagkan waktu dan guru harus kreatif, serat mengikuti perkembangan dunia pendidikan. Ibu Ida Farida, juga memaparkan tentang beberapa hambatan internal yang di alami dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, sebagai berikut:

Faktor penghambat internal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik adalah masalah yang sering di alami terutama saya adalah masalah waktu yang terbatas. Untuk solusinya adalah kita haruslebih disiplin ulang dalam mengatur waktu.¹⁷⁹

Jadi, keberadaan yang di alami oleh Ibu Ida Farida , mengenai faktor penghambat guru, dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan professional adalah, masalah keterbasatasan waktu, yang terlalu banyak kegiatan lain, namun untuk solusinya adalah bagaimana guru lebih menata ulang, waktu secara disiplin. Begitu juga pemaparan dari ibu Siti Mahmudah, yang mengungkapkan tentang faktor internal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru guru, yaitu:

¹⁷⁸ Eka Firdani , Wawancara, Jepara, 11 Desember 2020

¹⁷⁹ Ida Farida , Wawancara, Jepara, 11 Desember 2020.

Faktor penghambat internal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik adalah, Keberadaan minat dari diri kita, yang tidak menentu. Karena kadang kadahuluan malasnya. Untuk solusinya menurut saya itu perlu Lebih menekankan pentingnya belajar pada diri sendiri sama lebih mempersolid kerjasama dengan lingkungan sekitar. Karena mau tidak mau mereka adalah bagian dari kita.¹⁸⁰

Jadi, simpulan dari hambatan internal guru dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, adalah faktor minat dari diri guru yang naik turun. Dan solusi yang diberikan adalah perlu Lebih menekankan pentingnya belajar pada diri sendiri seperti membaca buku.

Hal senada juga di sampaikan oleh kepala madrasah, Bapak H. Sarwadi , tentang penghambat internal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, yaitu:

Faktor penghambat internal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik Seperti yang pertama itu kurangnya motivasi, karena itu adalah suatu yang harus diselesaikan. Yang kedua adalah kurangnya kedisiplinan seorang guru, dan ketiga adalah dan kurangnya kesadaran tentang pentingnya belajar. Solusinya adalah keberadaan kami sebagai kepala madrasah adalah ahru lebih meningkatkan dalam memotivasi kepada para guru terutama guru. Dan juga hambatan keterbatasan waktu karena mereka rata-rata sudah berkeluarga. Untuk solusinya adalah kebetulan kami sebagai kepala sekolah, jadi yang saya lakukan adalah memberikan motivasi kepada semua guru.¹⁸¹

Simpulan dari pemaparan diatas adalah tentang beberpa faktor penghambat internal guru dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, yaitu: 1) Kurangnya motivasi pada diri guru dalam meningkatkan kompetensi. 2) Kurangnya kedisiplinan pada diri guru. 3) Kurangnya kesadaran pada diri guru. 4) Keberadaan waktu yang terbatas karena tuntutan lain. Solusi yang diberikan adalah terus melakukan pendekatan

¹⁸⁰ Siti Mahmudah, Wawancara, Jepara, 11 Desember 2020.

¹⁸¹ Sarwadih, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020.

pada guru terhadap permasalahannya dan memotivasi guru, dalam upaya meningkatkan kompetensi Pedagogik guru.

Senada dengan pemaparan kepala sekolah, pemaparan dari Bapak Ngijudin, yang menjelaskan tentang penghambat internal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, yaitu:

Faktor penghambat internal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik adalah keberadaan waktu yang bersamaan dengan KBM, dan keberadaan kegiatan dikarenakan guru sudah berkeluarga jadi terbentur dengan kegiatan di rumah. Untuk solusinya menurut saya itu lebih meluangkan waktu dan mencoba mencari informasi ketika tidak mengikuti pelatihan atau bentuk peningkatan kompetensi kepada teman seprofesi. Karena saya sendiri juga seperti itu mas, waktu itu memang benar sangat terbatas. Apa lagi kalau banyak kegiatan disekolah. Dan solusi yang diberikan dari penghambat di atas, mungkin kepala madrasah memberikan waktu pengganti kepada guru yang tidak bisa mengikuti kegiatan madrasah. Terus juga harus memberikan motivasi kepada seluruh guru tentang pentingnya belajar.¹⁸²

Jadi, penghambat internal pada upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru adalah tentang keberadaan waktu yang sering berbenturan dengan kegiatan sekolah dan berbenturan dengan keberadaan keluarga. Solusi yang diberikan adalah bagaimana kepala sekolah meluangkan waktu untuk selalu memotivasi kepada para guru, serta kepala sekolah mencarikan pengganti dari kegiatan yang tidak diikuti oleh guru yang dianggap itu penting untuk perkembangan guru. Kedua, adalah faktor penghambat eksternal dan solusi guru kelas dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, pemaparan Ibu Siti Istiqamah, sebagai berikut:

Faktor penghambat eksternal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik adalah keberadaan wali murid dari siswa yang tidak

¹⁸² Ngijudin Kurniawan, Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

faham dengan perkembangan yang terjadi, terutama kurikulum. Untuk solusinya adalah kita mengadakan parenting dan membahas terkait perkembangan yang terjadi pada saat ini. Biar wali murid juga faham dengan kewajiban guru biar mereka juga mendukung.¹⁸³

Jadi, pada faktor penghambat eksternal pada Ibu Siti Istiqamah dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru adalah: keberadaan wali murid yang kurang faham dengan perkembangan yang terjadi. Solusi Serta mengadakan parenting untuk wali murid dan guru dalam rangka mengawal kesamaan dalam visi dan misi madrasah.

Senada dengan pemaparan di atas, Ibu Badi'atin Kholisoh, juga memaparkan tentang faktor pendukung eksternal dalam peningkatan kompetensi Pedagogik guru, seperti di bawah ini:

Faktor penghambat eksternal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik adalah kurangnya sarana, karena ketika kita pelatihan diluar, bingung mas, cari kendaraan, kalau bawa sepeda sendiri kadang guru-guru itu asih banyak berfikir. Untuk solusinya adalah kalau sarana ya sekolah menyiapkan sarana prasarana yang memadai untuk para guru. Biar kita kemanapun pelatihan, atau kemana itu tidak bingung. Semoga madrasah sedikit-demi sedikit melengkapi sarana prasarana yang memadai. Itu saja menurut saya.¹⁸⁴

Jadi, keberadaan faktor penghambat eksternal dalam upaya meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, adalah faktor sarana prasarana dari madrasah yang masih perlu pembenahan menuju yang berkemajuan. Dan solusi yang di sarankan adalah madrasah mencoba secara bertahap untuk melakukan pembenahan.

Keberadaan di atas berbalik dengan pemaparan dari bapak Abdul Aziz yang memaparkan sebagai berikut:

¹⁸³ Siti Istiqamah, Wawancara, Jepara, 11 Desember 2020.

¹⁸⁴ Badi'atin Kholisoh, Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

Faktor penghambat eksternal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, menurut saya adalah ini tidak ada, karena kita bisa mengaggulangi dengan kemajuan zaman. Pokoknya lebih kreatif.¹⁸⁵

Jadi, Bapak Abdul Aziz memaparkan yang berbeda dengan yang lainnya, karena beliau tidak menganggap masalah sebagai masalah, namun menganggap masalah adalah suatu peluang untuk lebih kreatif. Hal lain mengalami perbedaaan dari pemaparan di atas, Ibu Eka Firdani, masih menemukan faktor penghambat guru kelas dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, yang dating dari luar, seperti penjelasan beliau:

Faktor penghambat eksternal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik adalah keberadaan wali murid, karena terkadang mereka itu kurang faham dengan perkembangan. Makanya perlu pelatihan atau dikumpulkan gitu jadi satu. Untuk solusi yang diterapkan yaitu, Membuat pertemuan dengan semua dewan guru dan wali murid pada setiap semester. agar guru dan wali murid juga biar mengeluarkan masalahnya.¹⁸⁶

Jadi, yang menjadi faktor penghambat eksternal guru kelas dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan professional, meliputi, keberadaan wali murid sebagai pengguna dan lingkungan madrasah perlu pemahaman di dalam perkembangan pendidikan pada saat ini. Dan solusi yang di berikan adalah dengan mengadakan pertemuan wali murid dan melakukan agenda parenting pada setiap semester.

Ibu Ida Farida juga memaparkan tentang faktor penghambat eksternal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, yang meliputi bebearapa faktor yaitu:

¹⁸⁵ Abdul Aziz , Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

¹⁸⁶ Eka Firdani , Wawancara, Jepara, 11 Desember 2020.

Faktor penghambat eksternal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, adalah keberadaan sarana, seperti aula yang besar gitu dan belum punya mobil pribadi madrasah. Untuk solusi adalah segera berbenah, agar dapat mencapai visi dan misi madrasah serta tetap mendukung antara satu pihak apapun kekurangannya agar dapat mewujudkan pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa.¹⁸⁷

Jadi, ibu Ida Farida pun juga memberikan kesimpulan, tentang faktor penghambat eksternal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru adalah, keberadaan sarana prasaran yang masih perlu untuk pembenahan, solusi yang diberikan adalah madrasah dimohon untuk berbenah dan tetap mencari solusi terbaik di dalam meningkatkan kompetensi dari seorang guru, agar dapat memberikan yang terbaik untuk siswa.

Hal senada juga di sampaikan oleh, Ibu Siti Mahmudah, sebagai seorang guru, dan beberapa penghambat yang bersifat eksternal pada diri seorang guru, dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, yaitu:

Faktor penghambat eksternal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, adalah keberadaan dari lingkungan sekitar. Untuk solusinya adalah lebih mempersolid kerjasama dengan lingkungan sekitar. Karena mau tidak mau mereka adalah bagian dari kita. Dan juga merupakan penghambat adalah keberadaan sarana prasarana. Untuk solusinya adalah madrasah ini memberikan prasarana yang lebih baik lagi. Biar guru dan murid semakin terlayani.¹⁸⁸

Pemaparan di atas sudah sangat jelas, bahwa dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru terdapat beberapa faktor penghamabat eksternal yaitu: 1) Faktor keberadaan lingkungan 2) Keberadaan sarana prasarana, yang masih dalam pembenahan. Dan solusinya adalah baigaimana madrasah mampu menjalin masyarat sebagai mitra dan

¹⁸⁷ Ida Farida , Wawancara, Jepara, 11 Desember 2020.

¹⁸⁸ Siti Jariyah, Wawancara, Jepara, 11Desember 2020

bagaimana madrasah lebih menyiapkan sarana prasarana. Begitu juga pemaparan dari Bapak Sarwadi, selaku kepala sekolah, yang merasakan beberapa faktor eksternal guru kelas dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, yaitu:

Keberadaan faktor eksternal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, adalah banyaknya sarana yang masih dalam tahap perbaikan, masalah sarana insyallah jika sarana sudah memadai pasti akan menjadi pendukung yang menguntungkan. Untuk solusinya adalah dengan Secara bertahap kami memperbaiki sarana prasarana di madrasah kami. Terima kasih.¹⁸⁹

Jadi keberadaan dari penghambat eksternal pada madrasah aliyah, adalah sarana prasarana. Solusi yang diterapkan pada madrasah aliyah adalah bertahap untuk selalu memperbaiki sarana prasarana, di Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel..

Bapak Ngijudin Kurniawan. Juga menjelaskan tentang faktor eksternal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, adalah meliputi:

Faktor penghambat eksternal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik adalah, pada lingkungan karena lingkungan itu berpengaruh benar mas. Bukan hanya untuk siswa tapi juga untuk guru dan lembaga. Dan solusi yang di berikan adalah memahami kepada lingkungan tentang pentingnya belajar sepanjang masa. Dan selalu menjalin kerjasama dengan lingkungan.¹⁹⁰

Jadi, simpulan dari faktor penghambat eksternal dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, adalah faktor dari lingkungan madrasah dan solusi yang diberikan adalah bagaimana madrasah menjalin komunikasi secara kondusif.

¹⁸⁹ Sarwadi, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020.

¹⁹⁰ Ngijudin Kurniawan, Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

5. Indikator Peningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Akademik 2020/2021.

a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.

Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual adalah hal yang sangat penting dalam menunjang kesuksesan belajar mengajar.

Sejalan dengan hasil observasi tersebut Sarwadi menjelaskan bahwa sebagai kepala madrasah kepada semua guru beliau menekankan pentingnya memahami karakteristik peserta didik baik secara fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial budaya mereka. Hal ini dimaksudkan agar potensi peserta didik dalam setiap mata pelajaran dapat diketahui dan juga dari bekal-ajar awal mereka dapat diketahui kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.¹⁹¹

Hal tersebut juga dikuatkan dengan kesaksian Zainudin, bahwa setiap guru di madrasah ini selalu ditanya oleh kepala madrasah tentang sejauh mana mereka mengenal dan memahami tiap-tiap peserta didik di ruang kelas yang mereka ampu hal ini dimaksudkan agar ada ikatan emosional lebih erat dengan peserta didik.¹⁹²

Jadi setiap guru di MA Matholi'ul huda telah mampu menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial,

¹⁹¹ Sarwadi, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020

¹⁹² Zainudin, Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

kultural, emosional, dan intelektual yang sangat penting dalam menunjang kesuksesan belajar mengajar.

b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik merupakan syarat penting bagi guru yang akan menunjang dalam kesuksesan kegiatan belajar mengajar. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Ngijudin Kurniawan bahwa di madrasah ini guru dituntut untuk memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran dalam mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu. Dan juga guru dituntut untuk menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif.¹⁹³

Hal senada juga disampaikan oleh Sarwadi bahwa setiap guru sebelum mengajar diminta untuk membuat rancangan pembelajaran di kelas yang terkait penguasaan bahan ajar dan metode yang digunakan dalam pembelajaran.¹⁹⁴

Jadi setiap guru di MA Matholi'ul huda telah mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik yang merupakan syarat penting dalam kesuksesan kegiatan belajar mengajar.

c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.

¹⁹³ Ngijudin Kurniawan, Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

¹⁹⁴ Sarwadi, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020

Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu merupakan hal yang sangat penting untuk menambah wawasan dan pendalaman pengetahuan peserta didik.

Pernyataan tersebut sejalan dengan informasi dari Ngijudin Kurniawan bahwa guru-guru di MA Matholi'ul Huda itu dituntut untuk memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum, menentukan tujuan pembelajaran yang diampu, menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu, memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran, menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik, mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.¹⁹⁵

Senada dengan pernyataan diatas Sarwadi menyampaikan bahwa guru-guru di MA Matholi'ul Huda diharuskan menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik, mengembangkan indikator dan instrumen penilaian yang dimaksudkan untuk kesuksesan pembelajaran¹⁹⁶

Jadi setiap guru di MA Matholi'ul Huda telah mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu untuk menambah wawasan dan pendalaman pengetahuan peserta didik.

d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.

¹⁹⁵ Ngijudin Kurniawan, Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020

¹⁹⁶ Sarwadi, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020.

Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik untuk membina karakter yang unggul telah dilakukan di MA Matholi'ul Huda Bugel.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan kepala madrasah bahwa setiap guru dituntut untuk memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik, mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran, menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan, melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan, menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh, serta mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang untuk kesuksesan pembelajaran di kelas.¹⁹⁷

Sejalan juga dengan yang di paparkan oleh Ngijudin bahwa guru-guru di MA Matholi'ul Huda dituntut untuk melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan. Juga dituntut menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh serta harus mampu

¹⁹⁷ Sarwadi, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020.

mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.¹⁹⁸

Jadi para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel telah mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas untuk pembinaan karakter peserta didik.

e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.

Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran telah dilaksanakan di MA Matholi'ul Huda.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Sarwadi bahwa para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel telah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu guna menunjang kesuksesan pembelajaran.¹⁹⁹

Pernyataan di atas juga senada dengan yang disampaikan oleh Ngijudin bahwa mereka diharapkan selalu dapat mengikuti perkembangan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi agar pembelajaran yang diampu menjadi lebih menarik.²⁰⁰

Jadi para guru di MA Matholi'ul Huda telah mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran sehingga lebih menarik minat belajar peserta didik.

f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

¹⁹⁸ Ngijudin Kurniawan, Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

¹⁹⁹ Sarwadi, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020.

²⁰⁰ Ngijudin Kurniawan, Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki telah dilaksanakan oleh para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Sarwadi bahwa para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel diharapkan selalu menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal, dan juga diharap untuk menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.²⁰¹

Pernyataan di atas juga senada dengan yang disampaikan Ngijudin bahwa guru-guru di MA Matholi'ul Huda Bugel dalam berbagai pembelajaran telah menyediakan berbagai kegiatan untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal dan menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.²⁰²

Jadi para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel telah mampu memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.

Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik telah diterapkan oleh para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel.

²⁰¹ Sarwadi, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020.

²⁰² Ngijudin Kurniawan, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Sarwadi bahwa para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel telah memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain. Para guru juga berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal seperti penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan seterusnya.²⁰³

Pernyataan di atas juga senada dengan yang disampaikan oleh Ngijudin bahwa guru-guru di MA Matholi'ul Huda Bugel telah memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan atau bentuk lain.²⁰⁴

Jadi para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel telah mampu memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain..

h. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran telah dilaksanakan para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Sarwadi bahwa para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel telah memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata

²⁰³ Sarwadi, Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

²⁰⁴ Ngijudin Kurniawan, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020.

pelajaran yang diampu. Dan juga menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu. Begitu pula menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.²⁰⁵

Pernyataan di atas juga senada dengan yang disampaikan oleh Ngijudin bahwa para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel telah menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. Juga mereka mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrument, menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan serta para guru melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.²⁰⁶

Jadi para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel telah mampu memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran telah dilaksanakan para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Sarwadi bahwa para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel telah menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar

²⁰⁵ Sarwadi, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020.

²⁰⁶ Ngijudin Kurniawan, Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.²⁰⁷

Pernyataan di atas juga senada dengan yang disampaikan oleh Ngijudin bahwa para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.²⁰⁸

Jadi para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel telah mampu memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran telah diterapkan para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Sarwadi bahwa para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel selalu melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran

²⁰⁷ Sarwadi, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020.

²⁰⁸ Ngijudin Kurniawan, Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

yang diampu. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.²⁰⁹

Pernyataan di atas juga senada dengan yang disampaikan oleh Ngijudin bahwa para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel selalu melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu untuk menunjang kesuksesan pembelajaran.²¹⁰

Jadi para guru di MA Matholi'ul Huda Bugel telah mampu melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.

Demikianlah Peningkatan kompetensi pedagogik guru di MA Matholiul Huda Bugel Tahun Akademik 2020/2021 secara garis besar meliputi empat hal; a) Pemahaman terhadap bekal awal peserta didik secara mendalam dengan mengadakan pre test diawal masuk pelajaran. b) Perencanaan kegiatan pembelajaran yang matang dengan menyusun RPP berdasarkan strategi yang dipilih. c) Pelaksanaan evaluasi hasil belajar yang terukur dalam bentuk penilaian harian,tengah dan akhir semester, penugasan, dan lain-lain. d) Pengembangan potensi anak baik akademik maupun non akademik dalam bentuk adanya program peminatan dan ekstra kurikuler dimadrasah.

²⁰⁹ Sarwadi, Wawancara, Jepara, 04 Desember 2020.

²¹⁰ Ngijudin Kurniawan, Wawancara, Jepara, 05 Desember 2020.

B. Analisis Data

1. Analisis Strategi Peningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepra Tahun Akademik 2020/2021.

Program pembinaan adalah sebuah program yang digagas oleh madrasah aliyah dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi dari seorang guru, terutama yaitu kompetensi pedagogik guru.

Berdasarkan pemaparan di atas menyatakan tentang Program pembinaan Kompetensi Pedagogik yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel yang meliputi beberapa kegiatan, yaitu:

- 1) Program pembinaan Madrasah
 - a) Workshop Kurikulum 2013, adalah kerjasama dengan PPAI, KKMA dan kampus sekitar seperti tentang pembuatan mulai dari, RPP, Silabus, Prota, Promes dan penentuan KKM.
 - b) Mengadakan Musyawarah Pembuatan Perangkat Pembelajaran, untuk semua guru, seperti penentuan KKM pada mata pelajaran.
 - c) Kerjasama dengan Kampus Sekitar seperti pengadaan seminar tentang cara bimbingan kepada siswa madrasah aliyah.
 - d) Supervisi, adalah agenda dari kepala madrasah, PPAI. Seperti evaluasi, Silabus, RPP, Prota, Promes.
 - e) Program kualifikasi pendidikan bagi yang belum mendapatkan gelar S1, karena dengan program ini guru semakin mengerti akan pentingnya belajar.

2) Pembinaan Kemenag. Dalam hal ini adalah melakukan workshop kurikulum 2013, dalam rangka penerapan kurikulum baru dan pembuatan perangkat pembelajaran baru, dari Silabus sampai evaluasi.

3) Pembinaan PPAI/KKMA

a) Mengadakan Workshop kurikulum 2013, pada tingkat kabupaten Jepara, terkait dengan pembuatan RPP dan perangkat yang lainnya

b) Melakukan supervisi adalah evaluasi pada madrasah terutama di tujukan kepada guru. Terkait dengan pembuatan perangkat pembelajaran (Silabus, Prota, Promes, dll)

Berdasarkan pemaparan di atas terungkap bahwa pembinaan kompetensi pada Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel, adalah meliputi pembinaan: 1) Pembinaan dari madrasah, 2) Pembinaan dari Kemenag dan 3) Pembinaan dari PPAI dan KKMA. Dan semua pembinaan pada madrasah aliyah mengarah pada pembinaan kompetensi pedagogik, yaitu pada poin (c) Tentang perencanaan pembelajaran dan poin (g) Tentang bimbingan kepada siswa. Seperti pernyataan dari Mulyasa dalam standart kompetensi dan sertifikasi guru.

2. Analisis Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Akademik 2020/2021.

Dari uraian yang telah dipaparkan secara rinci dalam temuan penelitian di atas maka dapat ditemukan temuan pokok yang disajikan secara ringkas, sebagai berikut:

- a) Kemampuan kepala madrasah mengimplementasikan visi dan misi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik gurudi MA Matholi'ul Huda Bugel tercermin dari perilaku kepala madrasah dalam penyusunan visi dan misi madrasah berdasarkan pada kesepakatan bersama, pembuatan program pendidikan yang disesuaikan dengan visi dan misi dan berpedoman pada standar kompetensi pedagogik guru , memberikan keteladanan secara lisan maupun tindakan kepada seluruh warga madrasah dan menggerakkan seluruh guru dan karyawan melalui pemberian dukungan dan fasilitas terhadap setiap program yang direncanakan yang sesuai dengan visi dan misi madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru .
- b) Kemampuan kepala madrasah memberikan dorongan yang menginspirasi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik gurudi MA Matholi'ul Huda Bugel tercermin dari perilaku kepala madrasah dalam memberikan nasehat, arahan dan bimbingan, menceritakan kisah-kisah inspiratif dari sahabat Rosululloh, mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik melalui dukungan secara lisan dan memberikan contoh untuk bertanggungjawab dan berpegang teguh terhadap komitmen bersama untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru .
- c) Kemampuan kepala madrasah mengembangkan ide kreatif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik gurudi MA Matholi'ul Huda Bugel tercermin dari perilaku kepala madrasah dalam membangun kebiasaan musyawarah untuk memecahkan masalah, menerima saran dan kritik yang bersifat konstruktif dari warga madrasah , menerima ide baru dan

mendorong warga madrasah untuk memiliki ide-ide baru dan memberikan dukungan dan fasilitas untuk mengembangkan produktivitas kerja guru dan karyawan melalui pembinaan sebagai upaya meningkatkan kompetensi pedagogik guru .

- d) Kemampuan kepala madrasah memberikan perhatian individu dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholi'ul Huda Bugel tercermin dari perilaku kepala madrasah dalam memberikan kebebasan kepada guru dan karyawan untuk mengembangkan kompetensinya, memberikan reward kepada guru dan warga madrasah yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan, menggunakan komunikasi yang santun sebagai jalan untuk menegur guru dan warga madrasah yang tidak disiplin, serta menjalin silaturahmi untuk menciptakan hubungan yang harmonis di lingkungan madrasah yang dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru . Untuk mempermudah melakukan analisis dari temuan kasus 1 maka dipaparkan dalam tabel berikut ini:

3. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat serta Solusi/Jalan Keluar dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Akademik 2020/2021.

a. Faktor pendukung

Faktor pendukung adalah sebuah unsur yang menjadi penentu dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Beberapa faktor pendukung guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru pada Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel, meliputi dua faktor 1) faktor internal dan 2) faktor eksternal, yaitu sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan pemaparan hasil wawancara di atas Faktor Internal yang terdapat pada diri pribadi seorang guru, yang menjadi pendukung dalam meningkatkan kompetensi, khususnya kompetensi pedagogik dan profesional, seperti pemaparan di atas, yaitu:
 - a) Keberadaan Motivasi dan Rasa memiliki pada diri seorang guru, karena ini adalah faktor utama yang harus dimiliki seorang guru.
 - b) Dukungan Keluarga, menjadi hal yang sangat berperan besar, terutama bagi para guru yang sudah berumah tangga.
 - c) Kedisiplinan, dalam berbagai kondisi baik ketika belajar maupun mengajar.
- 2) Berdasarkan pada pemaparan di atas, terdapat faktor pendukung eksternal, yang dialami oleh guru Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel, yaitu:
 - a) Dukungan dari kepala madrasah, menjadi faktor eksternal yang mempunyai peran besar dalam diri seorang guru. Karena keberadaan pemimpin madrasah, adalah sebuah ujung tombak utama dan tidak tergantikan, dalam mendukung peningkatan kompetensi guru.
 - b) Keberadaan dukungan dari lingkungan sekitar, karena peran serta masyarakat dalam mendukung pendidik dan madrasah, agar dapat mencapai visi dan misi madrasah.

Beberapa faktor pendukung yang terjadi pada diri individual yang mempengaruhi kinerjanya sesuai pemaparan pada bab II, tentang belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam Salameto, dan Barnawi

dan Mohammad arifi dalam kinerja guru professional instrument dan peningkatan nilai, Seperti Faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi guru pada Madrasah Aliyah Matholiul Huda. Meliputi: faktor internal, seperti motivasi diri sendiri, kedisiplinan dalam berpartisipasi dan dukungan dari keluarga.

b. Faktor penghambat dan solusi/jalan keluarnya

Keberadaan pendukung tidak bisa terlepas dengan adanya hambatan dalam meningkatkan kompetensi, Beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, serta solusinya pada Madrasah Aliyah Matholiul Huda, yaitu meliputi:

- 1) Berdasarkan hasil wawancara di atas faktor penghambat internal dan solusinya, sebagaimana yang telah di paparkan di atas sebagaimana yang disebutkan di atas yaitu,
 - a) Keberadaan waktu yang terbatas, menjadi sebuah faktor penghambat yang utama bagi para guru yang bersifat pribadi, solusinya adalah dengan mencari kegiatan pengganti di lain waktu. Dan keberadaan waktu yang bersamaan dengan kewajiban, seperti beberapa kegiatan yang bersamaan dengan KBM sekolah, namun solusi yang diberikan para guru adalah, dengan mencari pengganti kegiatan pada waktu berbeda namun dengan materi yang sama, dan menyiasati dengan mengirimkan delegasi agar setelah mengikuti kegiatan ilmu dapat dibagi pada guru yang lain.
 - b) Keberadaan motivasi yang naik turun, ini sangatlah manusiawi terjadi pada diri guru. Namun solusi yang diberikan adalah dengan

saling mengingatkan, memotivasi dan memupuk rasa ingin belajar terus menerus.

2) Berdasarkan hasil wawancara di atas, faktor penghambat eksternal dan solusinya, yaitu:

- a) Sarana prasarana adalah hambatan paling sering terjadi, baik dalam upaya guru dalam meningkatkan kompetensi dan dalam pembelajaran di dalam kelas. Solusi yang coba dirumuskan bersama adalah mencoba untuk terus memperbaiki sarana yang ada, seperti aula pribadi, mobil pribadi dll, yang mendukung kemajuan pendidik dan madrasah.
- b) Keberadaan wali murid yang kurang memahami perkembangan dalam dunia pendidikan, solusi yang diberikan adalah dengan mengadakan parenting bagi wali murid, agar antar guru, wali murid dan siswa menjadi satu tujuan dalam belajar. Keberadaan faktor penghambat internal dan eksternal di atas, terjadi pada guru Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel, sudah sesuai dengan pemaparan pada kajian teori bab II, tentang belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam Salameto, dan Barnawi dan Mohammad arifi dalam kinerja guru profesional instrument dan peningkatan nilai, tentang factor-faktor dalam meningkatkan kompetensi. Penghambat internal di Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel adalah tentang motivasi guru yang terkadang tidak menentu, namun di luar kajian teori yang terdapat di atas, penulis menemukan penemuan baru di lapangan yaitu, hambatan tentang

keberadaan waktu, dikarenakan karena bersamaan dengan kegiatan lain, terhalang dengan kewajiban serta banyaknya laporan yang harus diselesaikan.

4. Analisis Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Akademik 2020/2021.

Peningkatan kompetensi pedagogik guru di Madrasah Aliyah Matholiul Huda Hugel Kedung Jepara tahun akademik 2020/2021 adalah meliputi beberapa hal terutama dalam pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi hasil belajar serta pengembangan kemampuan peserta didik.

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa para guru yang mengajar di MA Matholi'ul Huda mempunyai kemampuan sebagai berikut:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosialbudaya mereka. Hal ini dimaksudkan agar potensi peserta didik dalam setiap mata pelajaran dapat diketahui dan juga dari bekal-ajar awal mereka dapat diketahui kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik dalam mencapai kesuksesan kegiatan belajar mengajar dalam mata pelajaran yang diampu. Dan juga guru telah menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif.

- c. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu, menentukan tujuan pembelajaran memberikan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran. Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran. Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik. Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
- d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran, menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan ,melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan. Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh. Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.dengan menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai

prestasi secara optimal. Dan juga menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.

- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dalam bentuk memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.
- g. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran dengan memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu. Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu. Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan. Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.

- h. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran dengan menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- i. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran dengan melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran dengan melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.

Indikator-indikator di atas sesuai dengan pemaparan pada kajian teori bab II, tentang indikator kompetensi pedagogik guru dalam Permendiknas nomer 16 tahun 2007 tentang kompetensi guru, dan E. Mulyasa dalam Standar kompetensi dan sertifikasi guru.

C. Pembahasan

Pada sub bab ini akan dipaparkan proposisi penelitian. Proposisi penelitian digunakan untuk menyusun konsep yang didasarkan pada informasi empiris yang diperoleh selama penelitian di lapangan. Pada bagian ini akan diuraikan secara berurutan mengenai pertanyaan penelitian, yakni kemampuan kepala madrasah mengimplementasikan kepemimpinan transformasional dan strategi meningkatkan kompetensi pedagogik guru serta faktor pendukung dan penghambat peningkatan kompetensi tersebut.

Adapun uraian dari masing-masing pertanyaan penelitian tersebut, sebagai berikut:

1. Upaya Peningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholiul Huda Bugel

Dalam rangka meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholiul Huda maka kepala Madrasah melalui program serta kebijakannya mengupayakan terwujudnya hal tersebut dalam bentuk:

a. Program pembinaan madrasah

- 1) Workshop Kurikulum 2013, adalah kerjasama dengan PPAI, KKMA dan kampus sekitar seperti tentang pembuatan mulai dari, RPP, Silabus, Prota, Promes dan penentuan KKM.
- 2) Mengadakan Musyawarah Pembuatan Perangkat Pembelajaran, untuk semua guru, baik guru kelas dan guru mata pelajaran, seperti penentuan KKM pada mata pelajaran.
- 3) Kerjasama dengan Kampus Sekitar seperti pengadaan seminar tentang cara bimbingan kepada siswa madrasah aliah.

- 4) Supervisi, adalah agenda dari kepala madrasah, PPAI; Seperti evaluasi, Silabus, RPP, Prota, Promes.
- 5) Program kualifikasi pendidikan bagi yang belum mendapatkan gelar S1, karena dengan program ini guru semakin mengerti akan pentingnya belajar.

b. Pembinaan Kemenag

Dalam hal ini kegiatan yang telah dilaksanakan adalah melakukan workshop kurikulum 2013, dalam rangka penerapan kurikulum baru dan pembuatan perangkat pembelajaran baru, dari Silabus sampai evaluasi.

c. Pembinaan PPAI/KKMA

- 1) Mengadakan Workshop kurikulum 2013, pada tingkat Kabupaten Jepara, terkait dengan pembuatan RPP dan perangkat yang lainnya.
- 2) Melakukan supervisi adalah evaluasi pada madrasah terutama di tujukan kepada guru. Terkait dengan pembuatan perangkat pembelajaran (Silabus, Prota, Promes, dll).

2. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholiul Huda Bugel tahun akademik 2020/2021.

Fungsi dan peran kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholiul Huda Bugel dapat diuraikan sebagai berikut:

- #### **a. Kemampuan kepala madrasah mengimplementasikan visi dan misi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholi'ul Huda bugel.**

Dalam lembaga pendidikan, kepala madrasah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi warga madrasah agar mengimplementasikan visi dan misi yang ada di madrasah. Pengimplementasian visi dan misi madrasah bukan hanya sekedar bertindak sesuai dengan visi dan misi, tetapi dibutuhkan pemahaman akan makna visi dan misi tersebut. Hal ini bertujuan agar warga madrasah berperan aktif dalam menyusun berbagai macam program pendidikan yang sesuai dengan visi dan misi. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untuk mampu meyakinkan seluruh warga madrasah untuk mewujudkan visi dan misi secara bersama-sama. Dengan demikian, seluruh warga madrasah secara bersama-sama akan berperan serta untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian lapangan dari MA Matholi'ul Huda menghasilkan proposisi bahwa jika kepala madrasah menyusun visi dan misi madrasah dengan diskusi bersama, membuat program pendidikan dengan berpedoman pada standar mutu pendidikan, mengedepankan keteladanan, serta menggerakkan warga madrasah untuk ikut serta dalam meningkatkan kompetensi pedagogik gurumaka kepala madrasah dalam mengimplementasikan visi dan misi untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru dapat berhasil dengan baik.

Sedangkan secara teori kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Aviola dalam Sri Rahmi, bahwa seorang pemimpin transformasional dapat dikatakan memiliki kemampuan mengimplementasikan visi dan misi apabila pemimpin memiliki

keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, mempunyai visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsistensi, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar dan agung, serta mampu menularkannya pada komponen-komponen organisasi pendidikan. Selain itu, pemimpin transformasional mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat pada komponen organisasi pendidikan, terutama terhadap sasaran organisasi pendidikan, memberi wawasan dan kesadaran akan misi membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan kepercayaan pada para komponen organisasi pendidikan. Artinya, pada tataran ini pola perilaku seorang pemimpin transformasional harus menjadi suri tauladan bagi para komponen organisasi pendidikan, tutur katanya harus sesuai dengan perbuatannya atau tidak munafik. Pemimpin seperti ini biasanya akan dikagumi, dihormati dan dipercayai oleh para bawahan.²¹¹

Dalam mengimplementasikan visi, seorang pemimpin transformasional sangat menentukan daya pengaruh proses kepemimpinan dalam organisasi pendidikan. Pemimpin transformasional bertanggungjawab penuh untuk mewujudkan visi organisasi pendidikan menjadi suatu kenyataan. Realisasi ini yang akhirnya mewujudkan tatanan kepercayaan (trust) bagi diri seorang pemimpin untuk mengelola dan menggerakkan sumber daya organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan.²¹²

²¹¹ Sri Rahmi, 2014, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, hlm.146

²¹² Sri Rahmi, 2014, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, hlm. 154

Sementara itu, menurut teori Dicky UR. Wisnu dan Siti NurAhmad Mudhofar, bahwa sistem nilai mendasar dari sebuah organisasi pendidikan yang berdaya guna adalah nilai-nilai yang dibangun dan dikuatkan melalui bentuk kepemimpinan berbasis nilai dengan bentuk keteladanan. Dalam hal ini, pemimpin organisasi pendidikan dapat memulainya dengan membuat visi yang dapat dipercaya kebenarannya oleh para anggota, mengkomunikasikan visi tersebut ke semua warga organisasi pendidikan dan kemudian melembagakan visi tersebut melalui berbagai perilaku, ritual, upacara dan simbol, begitu pula melalui sistem dan kebijakan organisasi pendidikan. Hal ini lazim digunakan untuk menjadi seorang pemimpin berbasis nilai yang sukses dan efektif, yaitu dengan menggunakan berbagai simbol, upacara, ritual, ceramah dan slogan dalam mengkomunikasikan nilai-nilai yang dibawakan.²¹³

Selanjutnya M. Nur Nasution menambahkan, bahwa pemimpin transformasional memiliki visi yang kuat tentang bagaimana suatu organisasi harus berjalan dengan baik dan mampu mentransformasikan visi ke bawahannya. Dengan demikian, visi dari pemimpin transformasional akan menjadi visi bersama dan visi tersebut akan membentuk komitmen bersama terhadap perbaikan kompetensi pedagogik guru secara terus menerus, sehingga membawa peningkatan kompetensi pedagogik guru di lembaga.²¹⁴

²¹³ Dicky UR. 2005, *Wisnu dan Siti Nurhasanah, Teori Organisasi: Struktur dan Desain*, Malang: UMM Press, hlm.263

²¹⁴ M. Nur Nasution, 2015, *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*, Bogor: Ghalia Indonesia, hlm. 202

Dengan demikian, proposisi penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan dimensi mengimplimentasikan visi dan misi dari teori kepemimpinan transformasional yang sudah ada. Proposisi penelitian menunjukkan bahwa dalam mengimplementasikan visi dan misi dibutuhkan teknik-teknik khusus yang disesuaikan dengan kondisi sumber daya yang ada di madrasah. Teknik-teknik khusus tersebut adalah perilaku kepala madrasah dalam penyusunan visi dan misi madrasah dilakukan dengan diskusi bersama, pembuatan program pendidikan dengan berpedoman pada standar mutu pendidikan, mengedepankan keteladanan, serta menggerakkan warga madrasah untuk ikut serta dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru dengan menggunakan teknik tersebut kepala madrasah dalam mengimplementasikan visi dan misi dapat berhasil dengan baik.

Hal di atas, di dukung dengan temuan akhir penelitian, yakni kemampuan kepala madrasah mengimplementasikan visi dan misi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholi'ul Huda Bugel tercermin dari perilaku kepala madrasah dalam penyusunan visi dan misi madrasah dengan diskusi bersama, pembuatan program pendidikan dengan berpedoman pada standar mutu pendidikan, mengedepankan keteladanan, serta menggerakkan warga madrasah untuk ikut serta dalam meningkatkan mutu pendidikan. Temuan penelitian membuktikan bahwa keterlibatan warga madrasah dalam penyusunan, pelaksanaan dan evaluasi visi dan misi madrasah mampu menciptakan iklim kerja sama yang baik antara kepala madrasah dan

warga madrasah. Selain itu, kemampuan kepala madrasah mengimplementasikan visi dan misi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru harus ditunjukkan dalam bentuk keteladanan yang berpegang teguh pada standar mutu pendidikan, sehingga kepala madrasah mampu menggerakkan guru dan warga madrasah untuk ikut serta dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan mutu pendidikan.

b. Kemampuan kepala madrasah memberikan dorongan yang menginspirasi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholiul Huda Bugel.

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat besar dalam kemajuan suatu madrasah. Selain sebagai pemimpin, kepala madrasah memiliki tugas untuk memberikan dorongan yang menginspirasi kepada guru dan warga madrasah. Pemberian dorongan yang menginspirasi bukan hanya dapat dilakukan dengan contoh dalam bertindak, tetapi juga dilakukan dengan pemberian arahan dan bimbingan secara lisan. Penyampaian suatu arahan dan bimbingan biasanya disampaikan melalui kiasan, cerita orang lain ataupun dalam bentuk tatapan mata. Dengan berbagai cara tersebut, kepala madrasah memberikan dorongan yang menginspirasi warga madrasah. Pemberian inspirasi melalui lisan akan memberikan dorongan kepada warga madrasah untuk berfikir melakukan sesuatu yang dapat menciptakan budaya baru yang dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Sejalan dengan uraian di atas, hasil penelitian lapangan dari MA Matholi'ul Huda Bugel menghasilnya proposisi bahwa jika kepala

madrasah menumbuhkan inspirasi melalui kisah-kisah inspiratif para pejuang, memberikan contoh dalam menjalankan organisasi dan mendorong untuk meningkatkan kualitas kerja maka kepala madrasah dalam memberikan dorongan yang menginspirasi untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru dapat berhasil dengan baik.

Sementara itu, secara teori kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Aviola dalam Rahmi bahwa kemampuan pemimpin dalam memberikan dorongan yang menginspirasi merupakan salah satu dimensi dari perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi pendidikan untuk mencapai kemungkinan tidak terbayangkan, mengajak komponen organisasi pendidikan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Pemimpin transformasional mencoba untuk mengidentifikasi segala fenomena yang ada dalam organisasi pendidikan dengan tubuh, pikiran dan emosi yang luas. Perilaku ini diimplikasikan pada seluruh komponen organisasi pendidikan dengan cara yang bersifat inspirasional dengan ide-ide atau gagasan yang tinggi sebagai motivasi.²¹⁵

Dalam dimensi ini, kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dapat diketahui dari kemampuannya memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahannya. Pada saat memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan, pemimpin transformasional juga perlu pandai bermain dengan kiasan-kiasan kalimat atau bermain metafora.

²¹⁵ Sri Rahmi, 2014, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, hlm.155

Metafora berarti penggunaan kata-kata, kalimat yang mewakili gambaran sesungguhnya yang ditujukan untuk memudahkan pemahaman. Metafora bisa dijadikan sebagai medium dalam meningkatkan motivasi dan memberikan inspirasi bagi bawahannya dengan landasan kalimat atau kata yang tersusun mengandung makna dan filosofis yang mendalam.²¹⁶

Kemudian Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith menegaskan, bahwa satu hal yang sangat fundamental untuk dilakukan oleh pemimpin transformasional adalah perilaku yang menjadikan sumber daya manusia yang dipimpinnya terinspirasi oleh setiap hal yang tumbuh dari dirinya. Inspirasi ini digunakan sebagai pendekatan untuk mempengaruhi dan menggerakkan anggota organisasi pendidikan. Oleh sebab itu, pemimpin perlu mempunyai cara berfikir yang baik, artikulasi kata-kata yang tepat dan mampu menyederhanakan persoalan. Selain itu, pemimpin juga diwajibkan untuk mempunyai kemampuan menentukan cara pandang persoalan tersebut dengan tepat dan benar, serta kemampuan menyentuh substansi persoalan dan perasaan atau hati dari anggota organisasi pendidikan.²¹⁷

Selanjutnya, Benardie R. Wirjana dan Susilo S. menambahkan bahwa kepemimpinan akan efektif bila pemimpin dapat memberikan inspirasi kepada warga madrasah dengan cara bekerja bersama-sama, bertindak mencapai tujuan organisasi bersama dan memberikan ruang

²¹⁶ Sri Rahmi, 2014, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, hlm.161-163.

²¹⁷ Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, 2013, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, hlm. 164

kepada warga madrasah untuk mengalami proses pengembangan kepemimpinan.²¹⁸ Perilaku yang demikian, menjadikan kepala madrasah pada sisi yang lain yang akan memberikan ruang otonomi untuk mengaktualisasikan potensi yang ada dalam diri komponen organisasi pendidikan. Hal ini akan menciptakan dua hal, yaitu proses penumbuhkembangan kepemimpinan pada diri sumber daya manusia organisasi pendidikan dan otonomisasi menjadi penghargaan yang luar biasa untuk merangsang produktivitas kerja dan peningkatan kinerja komponen pendidikan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kompetensi pedagogik guru dan mutu pendidikan.²¹⁹

Dengan demikian, proposisi penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan dimensi memberikan dorongan yang menginspirasi dari teori kepemimpinan transformasional yang sudah ada. Proposisi penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepala madrasah dalam memberikan dorongan yang menginspirasi bukan hanya dapat dilakukan secara lisan, melainkan juga dilakukan melalui keterlibatan langsung seorang pemimpin dalam setiap kegiatan bersama dengan warga madrasah. Dari proposisi penelitian dibuktikan bahwa penumbuhan inspirasi melalui kisah-kisah inspiratif para pejuang, pemberian contoh dalam menjalankan organisasi dan dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja menunjukkan kepala madrasah dalam memberikan dorongan yang menginspirasi dapat berhasil dengan baik.

²¹⁸ Benardie R. Wirjana dan Susilo S., 2005, *Dasar-Dasar Kepemimpinan dan Pengembangannya*, Yogyakarta: Andi Offset, hlm. 11

²¹⁹ Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, 2013, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, hlm. 163.

Hal di atas, di dukung dengan temuan akhir penelitian, yakni kemampuan kepala madrasah memberikan dorongan yang menginspirasi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholi'ul Huda Bugel dapat diketahui dari perilaku kepala madrasah dalam menumbuhkan inspirasi melalui kisah-kisah inspiratif para pejuang, pemberian contoh dalam menjalankan organisasi dan mendorong untuk meningkatkan kualitas kerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemberian inspirasi melalui cerita-cerita inspiratif para pejuang mampu membuat warga madrasah untuk menyadari tugas dan tanggungjawab yang telah dipercayakan kepadanya. Pemberian contoh secara langsung dalam menjalankan organisasi mampu menciptakan iklim belajar bersama antara kepala madrasah dan warga madrasah, sehingga setiap tindakan yang dilakukan oleh kepala madrasah secara langsung dapat diamati, dipahami dan diikuti oleh warga madrasah. Selain itu, dorongan yang diberikan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas kerja menjadi dukungan yang sangat kuat untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh warga madrasah.

c. Kemampuan kepala madrasah mengembangkan ide kreatif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholiul Huda Bugel.

Pembaharuan dalam madrasah dituntut untuk selalu ada, baik pembaharuan melalui perbaikan suatu program pendidikan yang sudah ada maupun pembuatan program pendidikan yang baru. Hal ini akan

mudah tercipta dalam lembaga pendidikan apabila kepala madrasah mampu mengembangkan ide-ide kreatif dari warga madrasah. Oleh karena itu, butuh adanya kerja sama antara kepala madrasah dengan guru dan warga madrasah, sehingga akan tumbuh adanya tanggungjawab melakukan pembaharuan dalam madrasah. Munculnya kerja sama untuk mengembangkan ide-ide kreatif dalam lembaga pendidikan mampu meningkatkan kompetensi pedagogik guru yang menunjang mutu pendidikan.

Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian lapangan dari MA Matholi'ul Huda Bugel menghasilkan proposisi bahwa jika kepala madrasah membudayakan penyelesaian masalah melalui sistem diskusi, menerima saran, kritik dan ide baru yang berguna bagi perkembangan madrasah, memberikan dukungan guru dan karyawan untuk mengembangkan produktivitas kerja melalui pembinaan yang disesuaikan dengan kebutuhan maka kepala madrasah dalam mengembangkan ide kreatif untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru dapat berjalan efektif.

Sedangkan secara teori kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Aviola dalam Rahmi bahwa kemampuan pemimpin untuk mengembangkan ide kreatif merupakan salah satu bentuk perilaku dari kepemimpinan transformasional yang berupaya meningkatkan kesadaran para bawahan terhadap masalah diri dan organisasi, serta upaya mempengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari perspektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi, meningkatkan

intelengensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara seksama. Dimensi ini juga mengandung makna, bahwa seorang pemimpin transformasional perlu mampu berperan sebagai penumbuh kembang ide-ide yang kreatif sehingga dapat melahirkan inovasi maupun sebagai pemecah masalah (*problem solving*) yang kreatif, sehingga dapat melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi pendidikan.²²⁰

Pada sisi lain, pemimpin transformasional perlu untuk memberikan ruang bagi bawahannya mengaktualisasikan potensi mereka melalui ide kreatif dan inovatif. Hal ini sebagai suatu bentuk usaha meningkatkan intelegensia, rasionalitas dan pemecahan masalah secara seksama. Perilaku semacam ini untuk terus menerus dilakukan agar tercipta budaya yang holistik sehingga dari tradisi yang demikian energi positif akan lahir dan penyegaran bekerja akan muncul.²²¹

Sementara itu, Dadi Permadi dan Daeng Arifin yang menyatakan, bahwa hubungan kerja sama antara pimpinan dengan bawahan muncul dengan adanya kesepakatan bersama antara kepala madrasah dan warga madrasah. Kesepakatan muncul dengan adanya kerelaan, kesukaan, kesenangan, untuk berpartisipasi, untuk turut mengambil bagian secara terorganisir dalam upaya pencapaian mutu pendidikan. Akibat dari kesepakatan tersebut, akan mendorong kepala

²²⁰ Sri Rahmi, 2014, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, hlm. 163.

²²¹ Sri Rahmi, 2014, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, hlm. 167-168.

madrasah dan warga madrasah mengembangkan ide-ide baru dan melaksanakan ide tersebut.²²²

Selanjutnya Nur Efendi menambahkan bahwa konsep utama dalam kepemimpinan yang bertujuan meningkatkan kompetensi pedagogik guru adalah mengikutsertakan seluruh warga madrasah dalam penetapan dan penentuan strategi sebagai usaha pencapaian tujuan bersama. Setiap keputusan selalu didasarkan pada musyawarah dan mufakat. Selain itu, pimpinan juga melakukan pembinaan secara terus menerus kepada warga madrasah untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas yang dimilikinya.²²³

Dengan demikian maka proposisi penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan dimensi mengembangkan ide kreatif dari teori kepemimpinan transformasional yang sudah ada. Proposisi penelitian menunjukkan bahwa dengan membudayakan penyelesaian masalah melalui sistem diskusi, menerima saran, kritik dan ide baru yang berguna bagi perkembangan madrasah, memberikan dukungan guru dan karyawan untuk mengembangkan produktivitas kerja melalui pembinaan yang disesuaikan dengan kebutuhan menjadi cara yang efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Hal di atas, di dukung dengan temuan akhir penelitian, yakni kemampuan kepala madrasah mengembangkan ide kreatif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholi'ul Huda

²²² Dadi Permadi dan Daeng Arifin, 2010, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*, Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, hlm. 24

²²³ Nur Efendi, 2015, *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Kalimedia, hlm. 104

Bugel tercermin dari perilaku kepala madrasah dalam membudayakan penyelesaian masalah melalui sistem diskusi, menerima saran, kritik dan ide baru yang berguna bagi perkembangan madrasah, memberikan dukungan guru dan karyawan untuk mengembangkan produktivitas kerja melalui pembinaan yang disesuaikan dengan kebutuhan.

Temuan penelitian menunjukkan, bahwa menyelesaikan masalah melalui sistem diskusi merupakan suatu cara untuk mengurangi adanya konflik baru. Dengan berdiskusi, kepala madrasah dan warga madrasah bersama-sama menyumbang ide untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Penerimaan saran, kritik dan ide yang berguna bagi perkembangan madrasah mampu menumbuhkan adanya rasa tanggungjawab akan masukan ide yang telah disampaikan oleh warga madrasah. Selain itu, pemberian dukungan kepada guru dan karyawan untuk mengembangkan produktivitas kerja melalui pembinaan yang disesuaikan dengan kebutuhan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh warga madrasah, sehingga mampu memunculkan ide-ide baru dan strategi pemecahan masalah yang efektif. Dengan menggunakan berbagai macam cara tersebut, kepemimpinan kepala madrasah secara efektif dan efisien mampu meningkatkan mutu pendidikan.

- d. Kemampuan kepala madrasah memberikan perhatian individu dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholiul Huda Bugel.**

Kepala madrasah sebagai pemimpin dalam organisasi pendidikan dituntut untuk memiliki pemahaman akan arti penting pemberian perhatian individu kepada warga madrasah. Seorang kepala madrasah yang transformasional memiliki prinsip, bahwa guru dan karyawan bukan sebuah robot yang bisa dipekerjakan secara otoriter, melainkan seorang manusia yang membutuhkan adanya perhatian, penghargaan dan perlindungan. Penerapan prinsip tersebut dalam madrasah akan membantu kepala madrasah untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif.

Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian lapangan dari MA Matholi'ul Huda Bugel menghasilkan proposisi bahwa jika kepala madrasah memberikan reward bagi warga madrasah yang berprestasi, memberikan teguran secara lisan dan santun bagi warga madrasah yang melakukan kesalahan, membangun komunikasi dan menjalin silaturahmi sebagai cara membangun ikatan emosional kepada seluruh warga madrasah maka kepala madrasah dalam memberikan perhatian individu untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru dapat berjalan efektif.

Sementara itu, secara teori kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Aviola dalam Rahmi bahwa kemampuan pemimpin dalam memberikan perhatian individu merupakan bentuk dari perilaku pemimpin transformasional dimana ia merenung, berfikir dan terus mengidentifikasi kebutuhan bawahannya, mengenali kemampuan bawahannya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian

dan penghargaan, membina, membimbing dan melatih para bawahan secara khusus dan pribadi agar mencapai sasaran organisasi, memberikan dukungan, membesarkan hati dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan karier para bawahan.²²⁴

Dalam bentuk lain, perilaku kepemimpinan dengan mendekati diri kepada para bawahan secara emosi. Artinya, pada aspek ini ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan bawahannya, terutama pada kekuasaan hubungan (connection) dengan bersumber pada hubungan yang dijalin pimpinan dengan orang penting dan berpengaruh baik di luar atau di dalam organisasi. Dengan demikian, pada dimensi ini kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan yang akan mengembangkan karir dan meningkatkan sumber daya manusia anggota organisasi pendidikan.²²⁵

Kemudian menurut Greenleaf dalam Gary Yukl, bahwa seorang pemimpin harus memiliki sifat siap melayani para bawahannya. Pelayanan terhadap bawahan merupakan tanggungjawab utama seorang pemimpin dan esensi dari kepemimpinan yang etis. Pelayanan mencakup mengasuh, melindungi dan memberdayakan bawahan.

²²⁴ Sri Rahmi, 2014, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, hlm. 169

²²⁵ Sri Rahmi, 2014, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, hlm. 170

Pemimpin yang melayani harus mengikuti kebutuhan bawahannya dan membantu mereka untuk menjadi lebih sehat, lebih bijaksana dan lebih bersedia menerima tanggungjawab mereka. Hanya dengan memahami bawahannya, pemimpin dapat menentukan cara terbaik melayani kebutuhan mereka. Pemimpin yang melayani harus mendengarkan para pengikut, mempelajari kebutuhan dan aspirasi mereka, serta bersedia berbagi rasa sakit dan frustrasi mereka.²²⁶

Lebih lanjut, Efendi menegaskan bahwa seorang pemimpin transformasional pada dasarnya memiliki totalitas perhatian, selalu berusaha membantu dan mendukung keberhasilan bawahannya. Tentu saja semua perhatian dan totalitas yang diberikan oleh pemimpin transformasional tidak akan berarti tanpa adanya komitmen bersama dan masing-masing pribadi bawahannya.²²⁷

Dengan demikian maka proposisi penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan dimensi memberikan perhatian individu dari kepemimpinan transformasional. Proposisi penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memberikan reward bagi warga madrasah yang berprestasi, memberikan teguran secara lisan dan santun bagi warga madrasah yang melakukan kesalahan, membangun komunikasi dan menjalin silaturahmi sebagai cara membangun ikatan emosional kepada seluruh warga madrasah. Berbagai cara tersebut dapat

²²⁶ Gary Yulk, 2020, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, ter. Ati Cahayani, Jakarta Barat: Indeks, hlm. 473

²²⁷ Nur Efendi, 2015, *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Kalimedia, hlm. 198

menciptakan kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Hal ini di dukung dengan temuan akhir penelitian, yakni kemampuan kepala madrasah memberikan perhatian individu dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholi'ul Huda Bugel tercermin dari perilaku kepala madrasah dalam memberikan reward bagi warga madrasah yang berprestasi, memberikan teguran secara lisan dan santun bagi warga madrasah yang melakukan kesalahan, membangun komunikasi dan menjalin silaturahmi sebagai cara membangun ikatan emosional kepada seluruh warga madrasah.

Temuan penelitian menunjukkan, bahwa pemberian reward bagi yang berprestasi dan punishment berupa teguran lisan secara santun bagi yang bersalah menjadi suatu cara untuk memberikan penghargaan dan perhatian bagi warga madrasah. Reward dan punishment merupakan cara yang digunakan oleh kepala madrasah untuk memberikan bimbingan dan pembinaan kepada warga madrasah. Selain itu, membangun komunikasi dan menjalin silaturahmi sebagai cara membangun ikatan emosional kepada seluruh warga madrasah mampu menciptakan lingkungan madrasah yang nyaman dan harmonis. Terciptanya lingkungan yang nyaman, harmonis dan kondusif mampu mendorong seluruh warga madrasah untuk bergerak meningkatkan mutu pendidikan.

3. Faktor pendukung dan penghambat serta solusi/jalan keluar dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholiul Huda Bugel Kedung Jepara tahun akademik 2020/2021.

a. Faktor pendukung

Faktor pendukung adalah sebuah unsur yang menjadi penentu dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Beberapa faktor pendukung guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru pada Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel, meliputi dua faktor 1) faktor internal dan 2) faktor eksternal, yaitu sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan pemaparan hasil wawancara di atas Faktor Internal yang terdapat pada diri pribadi seorang guru, yang menjadi pendukung dalam meningkatkan kompetensi, khususnya kompetensi pedagogik dan profesional, seperti pemaparan di atas, yaitu:
 - a) Keberadaan Motivasi dan Rasa memiliki pada diri seorang guru, karena ini adalah faktor utama yang harus dimiliki seorang guru.
 - b) Dukungan Keluarga, menjadi hal yang sangat berperan besar, terutama bagi para guru yang sudah berumah tangga.
 - c) Kedisiplinan, dalam berbagai kondisi baik ketika belajar maupun mengajar.
- 2) Berdasarkan pada pemaparan di atas, terdapat faktor pendukung eksternal, yang dialami oleh guru Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel, yaitu:
 - a) Dukungan dari kepala madrasah, menjadi faktor eksternal yang mempunyai peran besar dalam diri seorang guru. Karena

keberadaan pemimpin madrasah, adalah sebuah ujung tombak utama dan tidak tergantikan, dalam mendukung peningkatan kompetensi guru.

- b) Keberadaan dukungan dari lingkungan sekitar, karena peran serta masyarakat dalam mendukung pendidik dan madrasah, agar dapat mencapai visi dan misi madrasah.

Beberapa faktor pendukung yang terjadi pada diri individual yang mempengaruhi kinerjanya sesuai pemaparan pada bab II, tentang belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam Salameto, dan Barnawi dan Mohammad arifi dalam kinerja guru professional instrument dan peningkatan nilai, Seperti Faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi guru pada Madrasah Aliyah Matholiul Huda. Meliputi: faktor internal, seperti motivasi diri sendiri, kedisiplinan dalam berpartisipasi dan dukungan dari keluarga.

b. Faktor penghambat dan solusi/jalan keluarnya.

Keberadaan pendukung tidak bisa terlepas dengan adanya hambatan dalam meningkatkan kompetensi, Beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru, serta solusinya pada Madrasah Aliyah Matholiul Huda, yaitu meliputi:

- 1) Berdasarkan hasil wawancara di atas faktor penghambat internal dan solusinya, sebagaimana yang telah di paparkan di atas sebagaimana yang disebutkan di atas yaitu,
 - a) Keberadaan waktu yang terbatas, menjadi sebuah faktor penghambat yang utama bagi para guru yang bersifat pribadi,

solusinya adalah dengan mencari kegiatan pengganti di lain waktu. Dan keberadaan waktu yang bersamaan dengan kewajiban, seperti beberapa kegiatan yang bersamaan dengan KBM sekolah, namun solusi yang diberikan para guru adalah, dengan mencari pengganti kegiatan pada waktu berbeda namun dengan materi yang sama, dan menyiasati dengan mengirimkan delegasi agar setelah mengikuti kegiatan ilmu dapat dibagi pada guru yang lain.

- b) Keberadaan motivasi yang naik turun, ini sangatlah manusiawi terjadi pada diri guru. Namun solusi yang diberikan adalah dengan saling mengingatkan, memotivasi dan memupuk rasa ingin belajar terus menerus.
- 2) Berdasarkan hasil wawancara di atas, faktor penghambat eksternal dan solusinya, yaitu:
- a) Sarana prasarana adalah hambatan paling sering terjadi, baik dalam upaya guru dalam meningkatkan kompetensi dan dalam pembelajaran di dalam kelas. Solusi yang coba dirumuskan bersama adalah mencoba untuk terus memperbaiki sarana yang ada, seperti aula pribadi, mobil pribadi dll, yang mendukung kemajuan pendidik dan madrasah.
 - b) Keberadaan wali murid yang kurang memahami perkembangan dalam dunia pendidikan, solusi yang diberikan adalah dengan mengadakan parenting bagi wali murid, agar antar guru, wali murid dan siswa menjadi satu tujuan dalam belajar. Keberadaan

faktor penghambat internal dan eksternal di atas, terjadi pada guru Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel, sudah sesuai dengan pemaparan pada kajian teori bab II, tentang belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam Salameto, dan Barnawi dan Mohammad arifi dalam kinerja guru profesional instrument dan peningkatan nilai, tentang factor-faktor dalam meningkatkan kompetensi. Penghambat internal di Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel adalah tentang motivasi guru yang terkadang tidak menentu, namun di luar kajian teori yang terdapat di atas, penulis menemukan penemuan baru di lapangan yaitu, hambatan tentang keberadaan waktu, dikarenakan karena bersamaan dengan kegiatan lain, terhalang dengan kewajiban serta banyaknya laporan yang harus diselesaikan.

4. Indikator Peningkatan kompetensi pedagogik guru di MA Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Akademik 2020/2021.

Peningkatan kompetensi pedagogik guru pada Madrasah Aliyah Matholiul Huda Bugel pada Tahun Akademik 2020/2021 yaitu meliputi:

a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.

Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual adalah hal yang sangat penting dalam menunjang kesuksesan belajar mengajar.

Hal ini dimaksudkan agar potensi peserta didik dalam setiap mata pelajaran dapat diketahui dan juga dari bekal-ajar awal mereka dapat

diketahui kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu, serta dapat mengenal dan memahami tiap-tiap peserta didik di ruang kelas yang diampu agar ada ikatan emosional lebih erat dengan peserta didik. hal ini dilakukan dengan melakukan pendekatan personal kepada peserta didik, bertanya dengan teman dekatnya komunikasi dengan guru BK dan kunjungan ke rumah siswa bila dipandang perlu.

b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik merupakan syarat penting bagi guru yang akan menunjang dalam kesuksesan kegiatan belajar mengajar. Di madrasah dituntut untuk memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran dalam mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu. Dan juga dituntut untuk menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif. Untuk itu yang lakukan adalah setiap guru sebelum mengajar diminta untuk membuat rancangan pembelajaran di kelas yang terkait penguasaan bahan ajar dan metode yang digunakan dalam pembelajaran.

c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.

Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu merupakan hal yang sangat penting untuk menambah wawasan dan pendalaman pengetahuan peserta didik. Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. Menentukan tujuan

pembelajaran yang diampu. Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu. Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran. Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik. Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian. Dan juga menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik. Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.

d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.

Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. Hal tersebut dilakukan dengan memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik. Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran. Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan. Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan. Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh. Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.

e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.

Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. Hal tersebut dilakukan dengan Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu seperti menggunakan LCD proyektor, jaringan internet dan lain-lain.

f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Hal ini dilakukan dengan menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.

g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.

Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. Hal tersebut dilakukan dengan memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik

untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.

h. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran. Hal tersebut dilakukan dengan memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu. Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu. Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan. Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.

i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

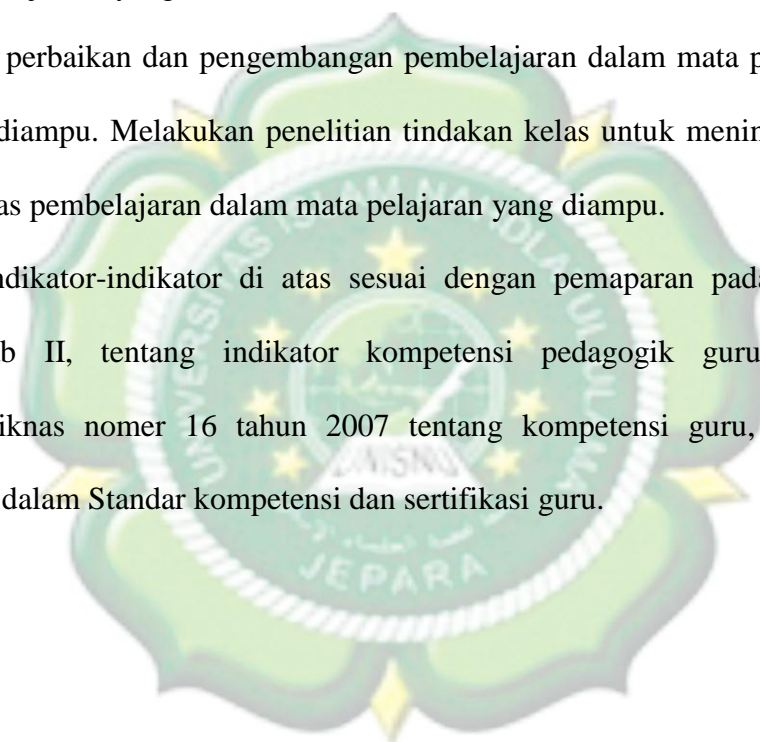
Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran. Hal tersebut dilakukan dengan menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan. Memanfaatkan informasi

hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Hal tersebut sejalan dengan melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.

Indikator-indikator di atas sesuai dengan pemaparan pada kajian teori bab II, tentang indikator kompetensi pedagogik guru dalam Permendiknas nomer 16 tahun 2007 tentang kompetensi guru, dan E. Mulyasa dalam Standar kompetensi dan sertifikasi guru.



D. Keterbatasan Penelitian

Paparan data pada penelitian *“Strategi peningkatan kompetensi pedagogik guru melalui kepemimpinan transformasional kepala madrasah di Madrasah Aliyah Matholi’ul Huda Kedung Jepara Tahun Akademik 2020/2021”* lebih berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik guru melalui kepemimpinan transformasional kepala madrasah pada lembaga tersebut. Sedangkan aspek-aspek yang dipaparkan adalah:

1. Strategi peningkatan kompetensi pedagogik guru di MA Matholiul Huda Bugel tahun akademik 2020/2021 yang meliputi; pelaksanaan program pembinaan dari kepala/madrasah, pembinaan dari Kemenag dan pembinaan dari PPAI/KKMA kabupaten Jepara.
2. Kemampuan kepala madrasah mengimplementasikan kepemimpinan transformasional di MA Matholiul Huda Bugel tahun akademik 2020/2021 yang meliputi; kemampuan kepala madrasah mengimplementasikan visi misi madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru, kemampuan kepala madrasah dalam Kemampuan kepala madrasah memberikan dorongan yang menginspirasi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru, kemampuan kepala madrasah mengembangkan ide kreatif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru, serta kemampuan kepala madrasah memberikan perhatian individu dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru.
3. Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA Matholiul Huda Bugel tahun akademik 2020/2021

yang meliputi; faktor pendukung internal dan faktor pendukung eksternal, faktor penghambat internal beserta solusinya dan faktor penghambat eksternal beserta solusinya.

4. Indikator peningkatan kompetensi pedagogik guru di MA Matholiul Huda Bugel tahun akademik 2020/2021 yang meliputi; kemampuan guru dalam pemahaman terhadap latar belakang peserta didik, perencanaan kegiatan pembelajaran yang matang, pelaksanaan evaluasi yang terukur serta pengembangan potensi anak baik akademik maupun non akademik.

