

Website: <https://jurnalpelitanegribelantaraya.com/index.php/jupik>

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
04-10-2025	01-11-2025	01-12-2025

**Manajemen Pengembangan Guru Di Madrasah Aliyah Miftahul Huda Parit Surau
Desa Jaya Bhakti Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau**

Nur Kholis

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Indragiri
hnur74093@gmail.com

Maimunah

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Indragiri
alhafizza@gmail.com

Suryani

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Indragiri
suryaniides92@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine how teacher development management is implemented and to identify the inhibiting and supporting factors in teacher development management at Miftahul Huda Parit Surau Islamic Senior High School in Jaya Bhakti Village, Enok District. The data collection techniques used in this study were observation, interviews, and documentation. The data were then presented in descriptive form. The study's conclusions are as follows: First, the steps outlined by the principal include evaluation, target formulation, communication, support, monitoring, and evaluation. By involving the management team and academic staff in the target formulation process, the principal ensured collective involvement and understanding of the school's strategic objectives. The principal independently conducted the training provided by the school, while the training provided by the district government was provided to teachers on a rotating basis so that all teachers experienced the training and self-development. Furthermore, those who attended the training conveyed to those who did not attend the training what was learned and what was covered in the training. Second, supporting factors include clear policies that provide guidance and a framework for all stakeholders in implementing development programs. Collaboration and cooperation with educational institutions, training institutions, and other professional communities also play a crucial role in managing teacher development. Evaluation of development programs and providing feedback to teachers are critical steps in improving their effectiveness. Meanwhile, inhibiting factors include poor utilization of external resources, lack of flexibility in timing, unclear development of policies and procedures, and inadequate leadership support.

Keywords: Management, Development, Teachers.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Manajemen Pengembangan Guru dan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam Manajemen Pengembangan Guru Di Madrasah Aliyah Miftahul Huda Parit Surau Desa Jaya Bhakti Kecamatan Enok. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya data tersebut dituangkan dalam bentuk deskriptif. Kesimpulan penelitian yaitu: *Pertama*: Langkah-langkah yang Kepala Madrasah sampaikan mencakup aspek evaluasi, perumusan target, komunikasi, dukungan, monitoring, dan evaluasi. Melibatkan tim manajemen dan staf akademik dalam proses perumusan target, Kepala Madrasah memastikan adanya keterlibatan dan pemahaman kolektif terhadap tujuan strategis madrasah, kepala madrasah melakukan pelatihan itu secara mandiri yang di adakan sekolah tersebut sedangkan untuk pelatihan yang di adakan oleh pemerintah kabupaten itu di berikan kepada guru secara bergiliran agar semua merasa pelatihan dan pengembangan diri tersebut, selanjutnya yang berangkat itu menyampaikan kepada yang tidak berangkat bagaimana dan apa saja yang di sampaikan di pelatihan tersebut. *Kedua*, Faktor pendukung adalah Kebijakan yang jelas akan memberikan panduan dan kerangka kerja bagi semua pihak terkait dalam melaksanakan program pengembangan, Kolaborasi dan kerjasama dengan institusi pendidikan, lembaga pelatihan, dan komunitas profesional lainnya juga berperan penting dalam manajemen pengembangan guru, Evaluasi program pengembangan dan memberikan umpan balik kepada guru-guru adalah langkah yang kritis dalam meningkatkan efektivitas program tersebut. Sedangkan faktor penghambatnya adalah Pemanfaatan sumber daya eksternal yang

kurang baik, Fleksibilitas dalam waktu yang kurang tepat, Pengembangan kebijakan dan prosedur yang kurang jelas, Peningkatan dukungan kepemimpinan yang kurang baik.

Kata Kunci: Manajemen, Pengembangan, Guru.

Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah, kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan mendayagunakan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.¹

Dalam rangka mencapai tujuan nasional, khususnya dalam bidang pendidikan, yang berupaya mencapai masyarakat adil dan makmur baik jasmani maupun rohani, perlu adanya usaha untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, guna memenuhi kebutuhan pembangunan dewasa ini dan masa yang akan datang. Pembangunan nasional dibidang pendidikan adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, serta berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, komitmen yang tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru. Oleh sebab itu kepala madrasah harus mempunyai sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan, sehingga kepala madrasah dapat mengkoordinasikan program belajar dan mengajar serta tugas anggota staf, memberikan bantuan mengkonsultasikan masalah yang dialami oleh guru, dan kepala madrasah dapat memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran, dan kebutuhan profesional guru-guru secara bersama. Sebagai pemimpin kelompok kepala madrasah membantu guru-guru dalam menilai hasil dan proses belajar.³

Kepemimpinan kepala Madrasah merupakan kunci keberhasilan lembaga pendidikan. Kepala Madrasah berasal dari dua kata “kepala dan Madrasah”. Kata kepala diartikan sebagai ketua atau

¹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala madrasah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. (PT. Rosdakarya, Bandung: 2004), h. 25

² Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Kloang Klede, 2003). h. 1

³Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*, (Jogyakarta: Diva Press, 2012), h.

pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan Madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.⁴ Dengan demikian dapat diartikan secara sederhana kepala Madrasah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu Madrasah dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.⁵

Langkah awal yang ditempuh kepala madrasah untuk mewujudkan visi besar sekolah adalah meningkatkan kinerja. Kinerja ialah kesungguhan usaha yang dilakukan seseorang yang berdampak pada hasil yang diperoleh. Menurut Khaerul Umam, kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan. Seorang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut sebagai orang produktif, sebaliknya seorang yang tingkat kinerjanya.

Untuk mewujudkan guru yang profesional maka seorang pemimpin lembaga Pendidikan harus mampu melakukan manajemen pengembangan profesionalitas guru. Ada juga yang mendefinisikan pengembangan yaitu suatu sistem yang bertujuan agar kegiatan yang telah direncanakan berjalan dengan efektif dan efisien.⁶ Pengembangan profesionalitas guru adalah merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian.⁷ Pengembangan profesionalitas guru adalah merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa.⁸

Manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis dengan memanfaatkan segala sumber data yang dimiliki untuk mengembangkan kemampuan guru menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas profesinya. Sebagaimana yang dikemukakan Mulyono bahwa manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah "seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja, bersungguh-sungguh dan kontinu oleh para pegawai sekolah dalam membantu kegiatan-kegiatan sekolah (khususnya pembelajaran) secara efektif dan efisien."⁹

Sekolah adalah salah satu dari tripusat pendidikan yang dituntut untuk mampu menjadikan *output* yang unggul, mengutip pendapat Gorton tentang sekolah mengemukakan, bahwa sekolah adalah suatu sistem organisasi, dimana terdapat sejumlah orang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan

⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kebudayaan Indonesia, (Jakarta: Perum Balai Pustaka, 1988) hal. 420 dan 796

⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah...*, hal.81

⁶ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Pendidikan*, (Jakarta: PT. Pustaka Jaya, 2013), h. 24

⁷ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 98

⁸ Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h.60

⁹ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Ar-Ruuz Media, 2012), h.

sekolah yang dikenal dengan tujuan instruksional. Desain organisasi sekolah adalah didalamnya terdapat tim administrasi sekolah terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan ayat Al-Quran Segenap kemampuan tersebut dipergunakan secara maksimal untuk melakukan perubahan menuju perbaikan. Perubahan harus dilakukan secara mandiri, karena tidak mungkin pihak luar ikut mendorong perubahan sementara dirinya sendiri tidak melakukannya.

Selain itu, setiap Madrasah Aliyah pasti memiliki kelebihan, Secara spesifik, penulis akan melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Miftahul Huda Parit Surau Desa Jaya Bhakti Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir, di Madrasah Aliyah tersebut ada beberapa indikasi yang peneliti temukan setelah melakukan studi kasus pendahuluan dalam penelitian ini yaitu masih kurangnya majelis guru yang bergelar sarjana S1, masih kurang maksimalnya pemahaman majelis guru dalam pemahaman ilmu teknologi, masih kurang maksimalnya penerapan pelaksanaan majelis dalam pembelajaran sehingga masih adanya guru yang belum begitu mengerti tentang peran dan pelaksanaan sebuah guru, hanya mengajar saja.

Tantangan kompetisi yang sangat tinggi pada era globalisasi saat ini mengharuskan sekolah untuk memanfaatkan seluruh sumber dayanya agar mampu bersaing dan memenangkan persaingan itu. Tidak boleh ada apatisme, pasivisme, dan fatalisme. Kreativitas, daya inovasi, dan produktivitas harus menjadi ruh organisasi sekolah. Kepala sekolah, sebagai sosok manajer dan *leader*, mempunyai tanggung jawab besar untuk menggerakkan perubahan yang sesuai dengan semangat besar ini.¹⁰

Dari hasil penelitian terdahulu yang peneliti lakukan dengan menggunakan observasi di pondok pesantren tersebut di temukan beberapa identifikasi masalah yang pertama itu masih kurangnya pemahaman kepala madrasah dalam melakukan pengembangan guru, kurangnya motivasi di berikan kepala madrasah sehingga menjadikan guru tidak bersemangat dalam bekerja, kurangnya apresiasi dari kepala madrasah dalam hal pekerjaan yang membuat para guru juga kurang antusias di dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis memiliki ide untuk melakukan penelitian dengan judul: “Manajemen Pengembangan Guru Di Madrasah Aliyah Miftahul Huda Parit Surau Desa Jaya Bhakti Kecamatan Enok”

Metode

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah serangkaian prosedur penelitian untuk memahami pengalaman manusia dari perspektif pelaku dan yang menjadi tekanan sekaligus sasaran dalam penelitian ini adalah menemukan makna pengalaman yang dialami menurut pelaku baik individu maupun bersama.¹¹ Adapun teknik yang

¹⁰Jamal Ma'mur Asmani, *Tips menjadi kepala madrasah profesional*, (Jogyakarta: Diva Press, 2012), cet-1, h.129

¹¹ Fakultas Ilmu Agama Islam UNISI, *Panduan Penulisan Karya Ilmiah*, (Tembilahan, Fiai Unisi, 2013), h. 27

digunakan dalam pengumpulan data yaitu: observasi; wawancara; dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data; pengumpulan data; penyajian data; penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

1. Manajemen Pengembangan Guru Di Madrasah Aliyah Miftahul Huda Parit Surau Desa Jaya Bhakti Kecamatan Enok.

Kepala madrasah dalam manajemen pengembangan guru Membuat Target yang Disepakati (Sesuai Visi dan Misi Lembaga).¹² Kepala Madrasah, bertanggung jawab untuk membuat target yang sesuai dengan visi dan misi lembaga. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan strategis madrasah dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Pertama-tama, kepala madrasah akan melibatkan tim manajemen dan staf akademik dalam proses perumusan target tersebut. beliau akan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap visi dan misi lembaga serta menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada. Selanjutnya merumuskan target-target yang spesifik, terukur, terjangkau, relevan, dan memiliki batas waktu yang jelas.

Kepala Madrasah, telah menggambarkan pendekatan yang komprehensif dalam merumuskan dan mencapai target yang sesuai dengan visi dan misi lembaga. Langkah-langkah yang Kepala Madrasah sampaikan mencakup aspek evaluasi, perumusan target, komunikasi, dukungan, monitoring, dan evaluasi. Dengan melibatkan tim manajemen dan staf akademik dalam proses perumusan target, Kepala Madrasah memastikan adanya keterlibatan dan pemahaman kolektif terhadap tujuan strategis madrasah. Evaluasi menyeluruh terhadap visi dan misi, serta analisis SWOT, akan membantu mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi pencapaian target-target tersebut.

Kepala madrasah dalam membuat target kepala madrasah objektif melihat kekuatan sumber daya manusia, finansial, sosial, dan lain-lain.¹³ Kepala Madrasah, mempertimbangkan kekuatan sumber daya manusia, finansial, sosial, dan faktor lainnya dalam membuat target yang objektif. Saya akan menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia yang tersedia di madrasah, termasuk kualifikasi, kompetensi, pengalaman, dan ketersediaan staf.

Berdasarkan analisis ini, beliau akan menetapkan target yang realistis dan dapat dicapai oleh staf madrasah. beliau akan meninjau anggaran dan sumber daya finansial yang tersedia di madrasah. Dalam membuat target, beliau akan mempertimbangkan ketersediaan dana untuk kegiatan-kegiatan yang mendukung visi dan misi lembaga. beliau akan memastikan target yang ditetapkan dapat dicapai dengan memanfaatkan secara efisien sumber daya finansial yang ada, dan sesuai dengan hasil wawancara yang di lakukan kepada guru wali kelas 1 beliau mengatakan selama beliau memimpin beliau Ketika membuat target, penting bagi beliau untuk melihat secara objektif kekuatan sumber daya

¹² Feri Tirtoni dan Fitri Wulandari, *Manajemen Pendidikan*,... h.101

¹³ Feri Tirtoni dan Fitri Wulandari, *Manajemen Pendidikan*,... h.101

manusia, finansial, sosial, dan lain-lain yang tersedia. Dalam menentukan target, kepala madrasah harus mempertimbangkan kapasitas dan potensi yang dimiliki oleh staf dan guru, ketersediaan dana dan anggaran, dukungan masyarakat, serta faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi pencapaian target.

Dengan mempertimbangkan dengan cermat semua sumber daya yang ada, kepala madrasah dapat merumuskan target yang realistis dan dapat dicapai. Selanjutnya sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan Dari hasil observasi beberapa kali yang peneliti lakukan bahwa kepala madrasah memang dari segi pembuatan target mempertimbangkan dari segi finansial dan social karena beliau mengkaji bagaimana apakah setiap target yang akan di capai sesuai dengan dana atau tidak dan apakah target tersebut di sepakati oleh semua kalangan masyarakat di daerah tersebut.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Pendekatan yang kepala madrasah ambil dalam mempertimbangkan kekuatan sumber daya manusia, finansial, sosial, dan faktor lainnya adalah sangat tepat dalam merumuskan target yang objektif. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, kepala madrasah dapat mengidentifikasi keterbatasan dan peluang yang ada di madrasah, serta mengarahkan upaya ke arah pencapaian yang realistis. Melakukan analisis terhadap sumber daya manusia yang ada di madrasah, termasuk kualifikasi, kompetensi, dan pengalaman staf, akan membantu kepala madrasah menetapkan target yang sesuai dengan kapabilitas tim. Dengan mempertimbangkan kekuatan sumber daya manusia, kepala madrasah dapat memanfaatkannya secara optimal dalam mencapai tujuan strategis madrasah.

Target jangan terlalu tinggi kerana bisa membuat frustrasi, dan jangan pula terlalu rendah karena bisa membuat semangat kita kendur, bahkan mati.¹⁴ Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala madrasah beliau menuturkan Sebagai Kepala Madrasah, saya akan berusaha untuk menetapkan target yang seimbang, yaitu tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah. Dalam merumuskan target, saya akan melakukan analisis yang cermat terhadap kemampuan dan potensi madrasah, serta mempertimbangkan aspirasi dan tantangan yang ada.

Kepala madrasah menetapkan target yang ambisius namun tetap dapat dicapai dengan usaha yang memadai. Target yang menantang tetapi realistis dapat mendorong tim madrasah untuk bekerja keras, berinovasi, dan mencapai hasil yang lebih baik. Dalam menetapkan target, beliau sebagai kepala madrasah perlu mempertimbangkan kondisi riil lembaga, sumber daya yang tersedia, kemampuan staf, serta kinerja masa lalu sebagai acuan untuk menetapkan target yang seimbang.

Target yang terukur serta terjangkau adalah target yang realistis dan tentunya setiap tahun mengalami kenaikan sebagai indikator nyata adanya inovasi dan kreativitas. Apabila target sama dengan tahun kemarin, stagnan. Sedangkan jika target dibawah tahun kemarin, namanya kemunduran.¹⁵ Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan terdapat kesamaan dengan yang di katakana oleh buku yaitu sebagai Kepala Madrasah, saya setuju bahwa target yang terukur dan terjangkau adalah penting

¹⁴ Feri Tirtoni dan Fitri Wulandari, *Manajemen Pendidikan*,... h. 101

¹⁵ Feri Tirtoni dan Fitri Wulandari, *Manajemen Pendidikan*,... h.102

untuk menciptakan target yang realistis. Memiliki indikator yang jelas dan terukur memungkinkan kita untuk memantau kemajuan dan mengevaluasi pencapaian secara obyektif. Mengatur target yang terjangkau berarti mempertimbangkan kemampuan dan sumber daya yang ada dalam mencapai target tersebut. Penting untuk tidak menetapkan target yang terlalu tinggi atau tidak realistis sehingga dapat menghambat motivasi dan kemajuan madrasah. Namun, di sisi lain, target yang terukur dan terjangkau juga harus memberikan ruang untuk inovasi dan kreativitas. Target yang tetap pada tingkat yang sama setiap tahun mungkin tidak memotivasi staf madrasah untuk mencoba pendekatan baru, mengimplementasikan ide-ide inovatif, atau meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Kepala madrasah melakukan sosialisasi target.¹⁶ Dari teori yang di katakan bahwa kepala madrasah harus melakukan sosialisasi target dan dari hasil wawancara kepada kepala madrasah peneliti menemukan jawaban sebagai Kepala Madrasah, saya akan melakukan sosialisasi target kepada seluruh staf dan anggota madrasah. Sosialisasi target merupakan langkah penting untuk memastikan pemahaman dan keterlibatan semua pihak dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan Saya akan memastikan bahwa setiap individu atau tim di madrasah memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka dalam mencapai target. Saya akan membahas secara terperinci bagaimana mereka dapat berkontribusi dan bekerja bersama untuk mencapai target tersebut. Melalui sosialisasi target yang efektif, kita dapat memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang sama, saling mendukung, dan berkomitmen untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Ini akan menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan memperkuat semangat kerja dalam mencapai visi dan misi madrasah.

Kepala madrasah melakukan sosialisasi target kepada seluruh elemen yang terlibat, termasuk *stakeholder*, agar mereka memahami dan memberikan dukungan moral-spritual dan finansial untuk mencapai target tersebut.¹⁷ Dari hasil observasi beberapa kali yang peneliti lakukan bahwa kepala madrasah memang dalam melakukan sosialisasi target atau pencapaian yang akan dicapai bahwa kepala madrasah mengundang seluruh kalangan masyarakat karena peneliti melihat dari hasil dokumentasi yang staf madrasah perlihatkan bahwa ada tokoh agama, tokoh masyarakat dan seluruh pihak-pihak terkait.

Dari hasil observasi beberapa kali yang peneliti lakukan bahwa kepala madrasah memang mengadakan kegiatan sosialisai dengan tatap muka hanya saja undangan yang di berikan kepala madrasah menggunakan undangan surat kepada semua pihak yang mau di undang dan pihak-pihak yang memang berkaitan dengan target yang akan di sampaikan dari segi pengembangan guru. Maka dapat disimpulkan dari beberapa instrument yang peneliti ajukan dapat ditemukan jawaban bahwa kepala madrasah hanya menyampaikan undangan melalui surat ketika penyampaian target menggunakan metode rapat atau pertemuan kepada seluruh kalangan masyarakat.

¹⁶ Feri Tirtoni dan Fitri Wulandari, *Manajemen Pendidikan*,... h.102

¹⁷ Feri Tirtoni dan Fitri Wulandari, *Manajemen Pendidikan*,... h.102

Kepala madrasah melakukan sosialisasi target dengan Melalui diskusi, kemungkinan adanya *feed back* (umpan balik) terhadap target tersebut, bisa berupa masukan-masukan atau bahkan kritikan yang sifatnya membangun demi kemajuan sekolah.¹⁸ Dari teori yang di sampaikan seharusnya kepala madrasah adanya menerima masukan dari masyarakat dan seluruh kalangan yang hadir pada acara sosialisasi tersebut dan dari hasil wawancara peneliti menemukan jawaban adalah sebagai Kepala Madrasah, saya akan mendorong diskusi dan menyambut umpan balik dari staf, siswa, orang tua siswa, dan stakeholder lainnya terkait target yang telah ditetapkan. Diskusi dan umpan balik yang terbuka adalah penting dalam menciptakan lingkungan yang inklusif, menghargai perspektif yang berbeda, dan memajukan kemajuan madrasah. Dalam membangun lingkungan yang inklusif dan berorientasi pada kemajuan, penting untuk menghargai dan mempertimbangkan umpan balik dari semua pihak yang terlibat dalam mencapai target. Dengan cara ini, kita dapat terus berkembang, melakukan perbaikan yang diperlukan, dan mencapai keunggulan dalam pendidikan di madrasah.

Dari hasil observasi beberapa kali yang peneliti lakukan bahwa kepala madrasah memang dalam rapat tersebut terlihat bahwa kepala madrasah memang mencatat semua masukan dan saran yang di berikan oleh masyarakat maupun pihak yang hadir dalam kegiatan tersebut. Maka dapat di simpulkan dalam pelaksanaan sosialisasi kepala madrasah melakukan catatan rapat atau notulensi dalam mengadakan sosialisasi target yang akan di capai maka dari itu kepala madrasah mengadakan musyarah agar semua dapat berkomentar dan memberikan masukannya.

Kepala madrasah memberdayakan manajemen dan guru dengan kegiatan dengan berbagai program, seperti pelatihan, seminar, simposium, dan lain-lain. Dari teori bahwa kepala madrasah dalam melakukan pengembangan guru harus mengadakan seminar, pelatihan dan sebagainya kemudian peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah dengan jawaban beliau sebagai Kepala Madrasah, saya akan memberdayakan manajemen dan guru dengan melaksanakan berbagai program pelatihan, seminar, simposium, dan kegiatan lainnya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan mereka sehingga dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai target madrasah. Pelatihan dan workshop: Saya akan mengadakan pelatihan dan workshop yang relevan dengan bidang pendidikan dan manajemen untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman mereka. Pelatihan ini dapat mencakup strategi pengajaran yang efektif, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, manajemen kelas, evaluasi pembelajaran, dan lain-lain. Saya juga akan mengundang ahli atau praktisi terkait untuk memberikan wawasan dan pembelajaran yang berharga. Seminar dan konferensi: Saya akan mendorong partisipasi manajemen dan guru dalam seminar dan konferensi pendidikan yang relevan. Ini akan memberi mereka kesempatan untuk mengikuti presentasi dan diskusi dari para pakar di bidangnya, serta berbagi pengalaman dengan rekan sejawat dari madrasah lain. Partisipasi dalam seminar dan konferensi ini akan membantu mereka mendapatkan pengetahuan

¹⁸ Feri Tirtoni dan Fitri Wulandari, *Manajemen Pendidikan*,... h.103

baru, mengeksplorasi tren terbaru, dan memperluas jaringan professional tetapi setiap kegiatan saya juga mempertimbangkan biaya yang di keluarkan.

Selanjutnya dari semua wawancara dan observasi yang peneliti lakukan maka dapat disimpulkan dalam manajemen pengembangan guru yang kepala madrasah lakukan yaitu dengan berbagai cara *pertama*, Langkah-langkah yang Kepala Madrasah sampaikan mencakup aspek evaluasi, perumusan target, komunikasi, dukungan, monitoring, dan evaluasi. Dengan melibatkan tim manajemen dan staf akademik dalam proses perumusan target, Kepala Madrasah memastikan adanya keterlibatan dan pemahaman kolektif terhadap tujuan strategis madrasah. Evaluasi menyeluruh terhadap visi dan misi, serta analisis SWOT, akan membantu mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi pencapaian target-target tersebut. *Kedua*, Pendekatan yang kepala madrasah ambil dalam mempertimbangkan kekuatan sumber daya manusia, finansial, sosial, dan faktor lainnya adalah sangat tepat dalam merumuskan target yang objektif. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, kepala madrasah dapat mengidentifikasi keterbatasan dan peluang yang ada di madrasah, serta mengarahkan upaya ke arah pencapaian yang realistis. Melakukan analisis terhadap sumber daya manusia yang ada di madrasah, termasuk kualifikasi, kompetensi, dan pengalaman staf, akan membantu kepala madrasah menetapkan target yang sesuai dengan kapabilitas tim. Dengan mempertimbangkan kekuatan sumber daya manusia, kepala madrasah dapat memanfaatkannya secara optimal dalam mencapai tujuan strategis madrasah. *Ketiga*, mempertimbangkan ketersediaan sumber daya manusia, finansial, dan infrastruktur, kepala madrasah dapat memastikan bahwa target yang ditetapkan dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien. Ini membantu mencegah ketidakrealistisan dan memotivasi staf madrasah untuk mencapai tujuan dengan cara yang efektif. *Keempat*, menyampaikan setiap target yang akan di capai dengan masyarakat dan sebagainya dengan melakukan perembukan dan melakukan evaluasi dari rencana yang akan di capai apakah sesuai dengan madrasah yang beliau pimpin. *Kelima*, kepala madrasah melakukan pelatihan itu secara mandiri yang di adakan sekolah tersebut sedangkan untuk pelatihan yang di adakan oleh pemerintah kabupaten itu di berikan kepada guru secara bergiliran agar semua merasa pelatihan dan pengembangan diri tersebut, selanjutnya yang berangkat itu menyampaikan kepada yang tidak berangkat bagaimana dan apa saja yang di sampaikan di pelatihan tersebut.

2. Faktor pendukung dan Faktor penghambat dalam Manajemen Pengembangan Guru Di Madrasah Aliyah Miftahul Huda Parit Surau Desa Jaya Bhakti Kecamatan Enok

Faktor pendukung dari hasil wawancara kepada kepala madrasah peneliti menemukan yaitu;

- 1) Keberadaan kebijakan dan prosedur yang jelas terkait dengan pengembangan guru sangat mendukung manajemen pengembangan.
- 2) Ketersediaan sumber daya yang memadai, baik itu anggaran, fasilitas, atau materi pelatihan,

- 3) Penggunaan teknologi pendidikan yang dapat mendukung proses pengembangan guru.
- 4) Adanya kolaborasi dan kerjasama antara madrasah dengan institusi pendidikan, lembaga pelatihan, atau komunitas profesional lainnya juga mendukung manajemen pengembangan guru.
- 5) Melakukan evaluasi terhadap program pengembangan dan memberikan umpan balik kepada guru-guru akan membantu dalam meningkatkan efektivitas program tersebut.

Sedangkan yang menjadi faktor penghambat nya dari hasil wawancara kepada kepala madrasah yaitu;

- a) Keterbatasan sumber daya:
- b) Kurangnya waktu yang tersedia: Guru-guru di Madrasah Aliyah seringkali memiliki beban kerja yang padat, termasuk tugas mengajar, persiapan pelajaran, dan kegiatan lainnya.
- c) Ketidakjelasan kebijakan dan prosedur: Jika madrasah tidak memiliki kebijakan dan prosedur yang jelas terkait dengan pengembangan guru, ini dapat menghambat upaya manajemen dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pengembangan.
- d) Kurangnya dukungan kepemimpinan: Dukungan kepemimpinan yang kuat sangat penting dalam mendorong dan memfasilitasi pengembangan guru di madrasah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisa penelitian tentang Manajemen Pengembangan Guru Di Madrasah Aliyah Miftahul Huda Parit Surau Desa Jaya Bhakti Kecamatan Enok adalah kepala sekolah mengambil langkah-langkah yang mencakup aspek evaluasi, perumusan target, komunikasi, dukungan, monitoring, dan evaluasi. Kepala Madrasah memastikan adanya keterlibatan dan pemahaman kolektif terhadap tujuan strategis madrasah. Pendekatan yang kepala madrasah ambil dalam mempertimbangkan kekuatan sumber daya manusia, finansial, sosial, dan faktor lainnya, mempertimbangkan ketersediaan sumber daya manusia, finansial, dan infrastruktur, menyapaikan setiap target yang akan di capai dengan masyarakat dan sebagainya dengan melakukan perembukan dan melakukan evaluasi dari rencana yang akan di capai apakah sesuai dengan madrasah yang beliau pimpin, kepala madrasah melakukan pelatihan itu secara mandiri yang di adakan sekolah tersebut sedangkan untuk pelatihan yang di adakan oleh pemerintah kabupaten itu di berikan kepada guru secara bergiliran agar semua merasa pelatihan dan pengembangan diri tersebut. Faktor pendukung dan faktor Penghambat dalam Manajemen Pengembangan Guru Di Madrasah Aliyah Miftahul Huda Parit Surau Desa Jaya Bhakti Kecamatan Enok, yang menjadi faktor pendukung adalah keberadaan kebijakan dan prosedur yang jelas sangat penting dalam mengelola pengembangan guru, ketersediaan sumber daya yang memadai juga menjadi faktor kunci. Sumber daya tersebut mencakup anggaran, fasilitas, dan materi pelatihan yang diperlukan dalam pelaksanaan program pengembangan, kolaborasi dan kerjasama dengan institusi pendidikan,

lembaga pelatihan, dan komunitas profesional lainnya juga berperan penting dalam manajemen pengembangan guru.

Daftar Pustaka

- Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010)
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala madrasah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. (PT. Rosdakarya, Bandung: 2004)
- Feri Tirtoni dan Fitri Wulandari, 2021, *Manajemen Pendidikan*, (Sidoarjo: Umsida Press)
- Fakultas Ilmu Agama Islam UNISI, *Panduan Penulisan Karya Ilmiah*, (Tembilahan, Fiai Unisi, 2013)
- Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*, (Jogyakarta: Diva Press, 2012)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kebudayaan Indonesia, (Jakarta: Perum Balai Pustaka, 1988)
- Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Ar-Ruuz Media, 2012)
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Pendidikan*, (Jakarta: PT. Pustaka Jaya, 2013)
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Kloang Klede, 2003)
- Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Wahjosumijo. *Kepemimpinan Kepala Madrasah: Tinjauan teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. 2002),