

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, peneliti menyajikan kesimpulan dari penelitian *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Madrasah Pondok Pesantren* sebagai berikut:

1. Kepala madrasah dalam melakukan perencanaan peningkatan profesionalisme pendidik di madrasah pondok pesantren melibatkan partisipasi pemangku kepentingan (*stakeholders*). Ada tiga tahapan perencanaan, yaitu *pertama*, perumusan program oleh tim madrasah (penjamin mutu, penanggung jawab bidang, pelaksana kegiatan) dan komite madrasah dengan kegiatan review, indentifikasi, dan penyusunan draft program dan anggaran. *Kedua*, sinkronisasi program oleh tim madrasah bersama-sama dengan *stakeholders* pondok pesantren untuk mendapatkan program yang sinkron antara kepentingan madrasah dan pondok. *Ketiga*, validasi program, yaitu berupa pengesahan program menjadi rencana kerja yang berkekuatan hukum untuk diimplementasikan. Validasi dilakukan oleh Kementerian Agama Propinsi setelah mendapat validasi Kementerian Agama Kabupaten dan persetujuan komite dan pondok pesantren.

2. Kegiatan kolektif Pengembangan Keprofesian berkelanjutan (PKB) menjadi cara utama dalam peningkatan profesionalisme pendidik. Kegiatan tersebut dilakukan dalam bentuk pendidikan dan latihan (diklat) kemitraan dengan lembaga yang kompeten dibidang peningkatan profesionalisme. Kegiatan kolektif lainnya berupa bimbingan teknis (Bimtek) pembelajaran, workshop penyusunan program, MGMP/MGBK, webinar, diseminasi hasil pengembangan diri pendidik, dan rapat-rapat bersama *stakeholders* pondok dan kementerian. Selain itu, penilaian kinerja guru (PKG) dan supervisi akademik juga menjadi cara untuk meningkatkan profesionalisme pendidik karena rekomendasi hasil PKG dan tindak lanjut hasil supervisi mengarah pada PKB dalam bentuk kegiatan kolektif. Kepala madrasah juga membangun kesadaran diri pendidik dengan memotivasi, mendukung, dan memfasilitasi pendidik untuk melakukan pengembangan diri atas inisiatif pribadi (*self-innitiative*) diluar program madrasah.
3. Pelaksanaan evaluasi dilakukan dalam empat model, pertama evaluasi kegiatan yang dilakukan oleh pelaksana kegiatan dan penanggung jawab bidang. Evaluasi ini berupa laporan dan evaluasi untuk masukan kepada kepala madrasah setiap selesai kegiatan dilaksanakan. Kedua, evaluasi program, dilaksanakan oleh kepala madrasah bersama tim madrasah setiap semester dan tahunan, Ketiga, evaluasi individual, dilakukan setiap saat oleh kepala madrasah kepada individu pendidik terkait layanan pembelajarannya, dan keempat evaluasi bersama *stakeholders* (Madrasah dan pondok) yang dilakukan setiap tahun pelajaran. Semua model evaluasi tersebut dilakukan untuk menentukan tindak lanjut.

## B. Implikasi Teoritis dan Praktis

### 1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian terkait “strategi” yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik yang berisi model, cara, taktik, atau metode untuk melakukan sesuatu yang praktis dan efektif yang dipilih sebagai aktivitas yang berorientasi pada tujuan menguatkan teori Fredman bahwa apa yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah kegiatan dengan cara atau taktik untuk menetapkan tujuan dan prioritas, menentukan tindakan untuk mencapai tujuan, dan memobilisasi sumber daya untuk melaksanakan tindakan.<sup>1</sup>

Strategi yang dipilih kepala madrasah dalam melakukan perencanaan peningkatan profesionalisme pendidik dilakukan melalui tahap perumusan, tahap sinkronisasi, dan tahap validasi. Tahapan perencanaan secara teknis berisi pemilihan program, penentuan tujuan, prosedur pelaksanaan, jenis program peningkatan profesionalisme pendidik dengan berbagai alternatif yang ada. Tahapan atau proses perencanaan ini memperkuat teori Koontz,<sup>2</sup>. Terdapat tiga tahap dalam perencanaan dan bisa disebut ada *differensiasi* sebagai proses perencanaan yang unik namun secara umum sama. Pelibatan (partisipasi) tim penjamin mutu, penanggung jawab bidang, dan pelaksana kegiatan serta komite bisa menghasilkan perencanaan yang sesuai kebutuhan memperkuat teori

---

<sup>1</sup> Lawrence Fredman, *Strategy: A History* (New York: Oxford University Press, 2013), 32-496

<sup>2</sup> Harold Koontz, Cyril O'Donnell, Heinz Wehrich, *Management*, (MacGraw Hill: International Book company, 1984), 219

Grassie<sup>3</sup>. Sedangkan sinkronisasi merupakan aktivitas bersama (kolaborasi) dengan pihak pondok sebagai *stakeholders* intern utama untuk mendapatkan kesepakatan yang dapat menghasilkan perencanaan yang *applicable* memperkuat pendapat Gunton tentang pendelegasian tanggung jawab untuk mempersiapkan dan melaksanakan rencana kepada kelompok pemangku kepentingan (*stakeholders*) digunakan untuk mencapai kesepakatan.<sup>4</sup>

Implementasi peningkatan profesionalisme pendidik dilakukan dalam bentuk kegiatan kolektif PKB dengan melakukan kemitraan (*partnership*) dengan lembaga yang kompeten dalam pengembangan profesi pendidik. Strategi ini memperkuat teori Smith bahwa kemitraan antara lembaga pendidikan dan pemangku kepentingan pendidikan yang bekerja sama menuju tujuan bersama, untuk meningkatkan pendidikan dan profesionalisme pendidik di semua tingkatan.<sup>5</sup> Puncaknya adalah munculnya kesadaran individual pendidik (*self-innitiative*) untuk selalu mengembangkan diri dan menjadi profesional mendukung pendapat Carpenter dan Sherrets bahwa kesadaran pendidik dalam mengembangkan diri menuju professional dapat memunculkan komunitas profesional.<sup>6</sup>,

---

<sup>3</sup> McCrae C. Grassie, *Participatory Planning in Education*, IIEP Occasional Papers No. 36, 1974. International Institute for Educational Planning 7 -9 rue Eugène-Delacroix, 75016 Paris, Oktober 1974, 27

<sup>4</sup> Thomas I. Gunton, Thomas Peter and J.C. Day, Evaluating Collaborative Planning: A Case Study of a Land and Resource Management Planning Process, *Environments Journal Volume 34(3) 2006/2007*, 21

<sup>5</sup> Kari Smith, "Partnerships in Teacher Education – Going Beyond the Rhetoric, with Reference to the Norwegian Context", *C E P S Journal*, Vol.6 No 3, 2016

<sup>6</sup> Brittany D. Carpenter and Christine E. Sherretz "Professional Development School Partnerships: An Instrument for Teacher Leadership", *Journal School—University Partnerships* Vol. 5, No. 1/2015

dalam pengembangan profesionalisme pendidik untuk membantu para pendidik memperbarui dan membangun pengetahuan pedagogis mereka, baik teori maupun praktik (Hammond)<sup>7</sup>.

Pelaksanaan evaluasi dilakukan mendukung teori *Stufflebeam* tentang evaluasi CIPP (*context, input, proses, dan product*) yang dapat digunakan untuk evaluasi layanan dan proses.<sup>8</sup> *pertama*, konteks (*context*) dilihat dari program yang belum terlaksana dengan baik, *kedua*, masukan (*input*) dilihat dari komponen layanan pelaksanaan kegiatan/program oleh pelaksana. Komponen bentuk layanan dan pendukung layanan pelaksanaan program meliputi sarana pendukung dan anggaran yang tersedia, *ketiga*, proses (*process*) meliputi hasil yang diberikan, dan *keempat*, produk (*product*), dilihat dari evaluasi dampak hasil program peningkatan profesionalisme pendidik yang dilaksanakan.

## 2. Implikasi Praktis

Dari hasil penelitian ditemukan bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di madrasah pondok pesantren dilakukan dengan tahapan perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Pada tataran perencanaan tahapan perumusan program, sinkronisasi program, dan validasi program dilakukan dalam satu rangkaian strategi perencanaan. Perumusan program melibatkan

---

<sup>7</sup>L., Darling-Hammond, dan M.W., McLaughlin, *Investing In Teaching As A Learning Profession: Policy Problems And Prospects*. In Darling-Hammond, L., & Sykes, G (Eds). *Teaching as the Learning Profession: Handbook of Policy and Practice*, (San Francisco: Jossey-Bass, 1999) hal 376

<sup>8</sup> Daniel L. Stufflebeam, *The CIPP Model for Evaluation*, dapat juga dilihat dari Daniel L. Stufflebeam, dkk (eds), *Evaluation in Education and Human Service*, (Boston: Kluwer Academic Publisher, 2002), 283.

partisipasi tim madrasah dan kolaborasi dengan *stakeholders* terutama pondok pesantren dalam rangka sinkronisasi program. Program yang sudah sinkron kemudian disahkan (validasi) oleh pejabat yang berwenang. Kemudian dengan dasar dokumen rencana yang sudah disahkan, kepala madrasah harus mengimplementasikan dalam sebuah kegiatan peningkatan profesionalisme pendidik.

Strategi utama yang dilakukan kepala madrasah adalah mengadakan kegiatan kolektif-pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dalam bentuk pelatihan, IHT, workshop, bimtek, MGMP/MGBK dan sejenisnya melalui kegiatan internal kemitraan dengan lembaga diklat atau eksternal dengan mengirim pendidik mengikuti kegiatan eksternal peningkatan profesionalisme pendidik. Kegiatan kolektif-PKB merupakan respon atau tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru, supervisi akademik, dan ED pendidik. Kegiatan atau program tersebut kemudian di evaluasi. Evaluasi dilakukan oleh pelaksana kegiatan dan penanggung jawab program dalam bentuk laporan dan evaluasi yang memberikan gambaran bagaimana proses pelaksanaannya, apa hambatannya, dan mengukur kinerja atau capaian kegiatan. Evaluasi sub ini diberikan kepada kepala madrasah sebagai *input* evaluasi tingkat lembaga dan rekomendasi hasil evaluasi harus di tindak lanjuti untuk perbaikan pada tahun berikutnya.

Strategi perencanaan, strategi implementasi, dan strategi evaluasi merupakan satu rangkaian dalam peningkatan profesionalisme pendidik, sehingga seluruh rangkaian tersebut membentuk lingkaran atau siklus yang bisa terus dilakukan dalam rangka mengelola sumber daya manusia

pendidik terutama dalam meningkatkan profesionalismenya. Secara praktis, siklus rutin tahunan yang menjadi strategi kepala madrasah tersebut selalu dilakukan dan puncak keberhasilannya adalah ketika semakin banyak pendidik yang memiliki kesadaran diri dan inisiatif secara mandiri (*self-innitiative*) untuk meningkatkan profesionalismenya. Kesadaran ini akan mampu memberikan layanan pembelajaran yang bermutu kepada peserta didik dan pada gilirannya mutu pendidikan madrasah dengan jargon madrasah hebat bermartabat bisa terwujud.

### **C. Saran**

#### **1. Kementerian Agama/Kemdikbud**

Kemenag/kemdikbud supaya secara intensif memberi perhatian dan pembinaan kepala kepala madrasah terkait pola peningkatan profesionalisme pendidik secara terus menerus atau berkelanjutan dan melakukan evaluasi kegiatan tersebut dari sisi prestasi peserta didik dan mutu sekolah/madrasah secara umum.

#### **2. Pondok Pesantren**

Manajemen pondok pesantren agar ikut terlibat dalam pengelolaan pendidik di madrasah/sekolah yang berada dan integral dengan pondok pesantren terkait peningkatan kompetensi yang menandai profesionalisme pendidik terutama kompetensi sosial dan kepribadian serta ikut serta dalam peningkatan profesionalisme pendidik dan memasukkan unsur pendidik dalam program pengelolaan SDM pondok pesantren.

### 3. Kepala Madrasah/Sekolah

Peran kepala madrasah/sekolah dalam peningkatan profesionalisme pendidik adalah sentral untuk itu kepala madrasah/sekolah sebagai *manager* harus mampu mengelola sumberdaya manusia pendidik yang menjadi garda terdepan dalam mewujudkan mutu lembaga. Kepala madrasah/sekolah harus bisa menerapkan strategi yang tepat dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di lembaganya. Sebagai *leader* kepala madrasah harus mampu menciptakan pendidik yang memiliki kesadaran diri dan inisiatif mandiri (*self-innitiative*) dalam mengembangkan dirinya. Disamping itu kepala madrasah/sekolah harus mengasah *technical skill*, *human skills*, dan *conceptual skill* yang dimilikinya untuk mewujudkan madrasah yang bermutu hebat bermartabat.

### 4. Pendidik

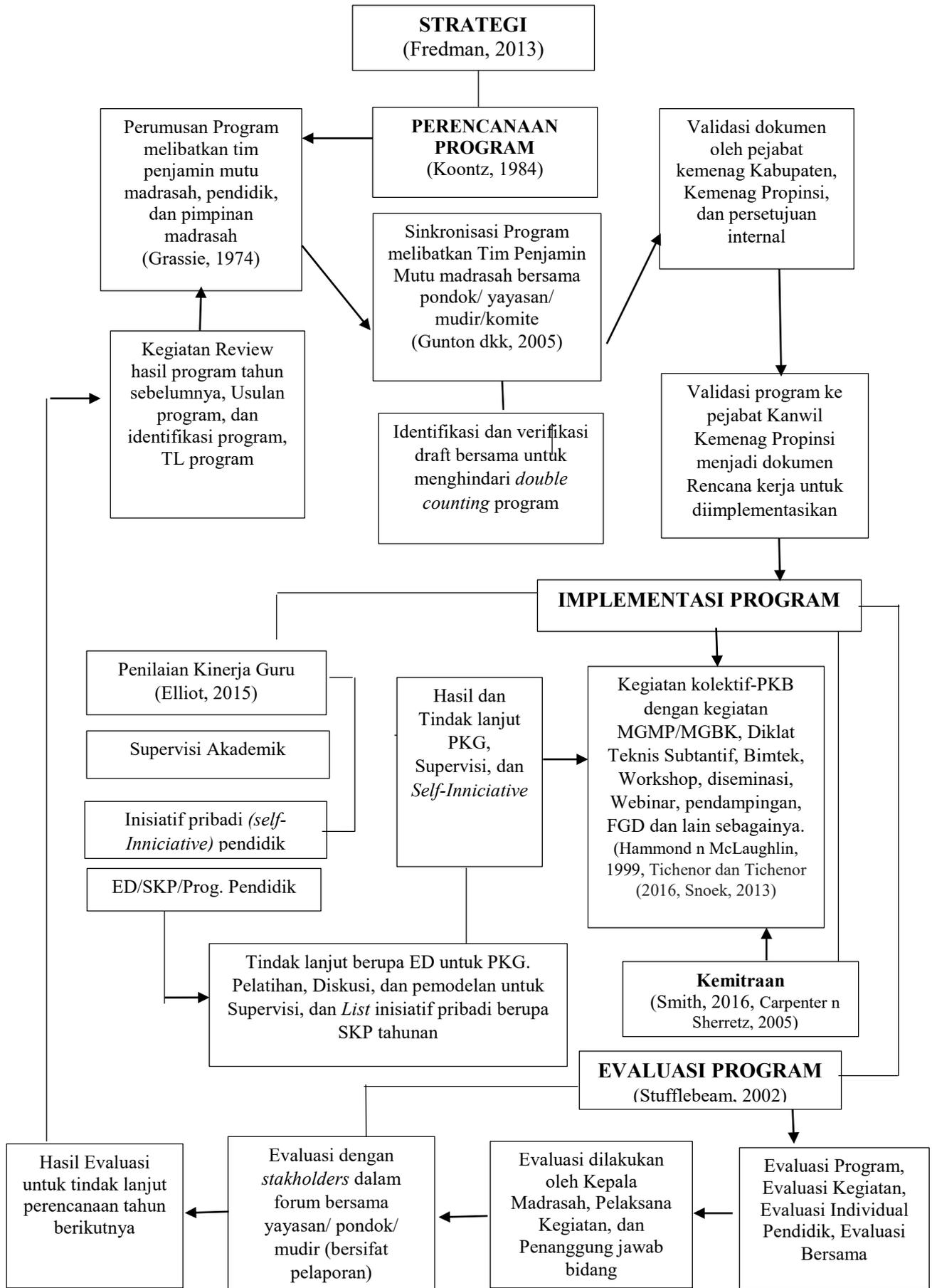
Pendidik harus memiliki kesadaran bahwa belajar dan meningkatkan potensi diri harus dilaksanakan secara terus menerus secara mandiri atau atas bantuan pihak eksternal dirinya. Inisiatif mandiri (*self-innitiative*) untuk meningkatkan profesionalismenya merupakan pendidik yang benar-benar professional dan memiliki komunitas profesional sehingga mampu memberikan layanan pembelajaran yang bermutu pada peserta didik yang muaranya adalah menciptakan madrasah/sekolah yang bermutu.

### 5. Peneliti Berikutnya

Garda terdepan pendidikan adalah pendidik. Jika pendidiknya professional maka mutu pendidikan di sebuah madrasah/sekolah akan bisa tercapai.

Diperlukan kiat-kiat khusus dalam mengelola pendidik terutama dalam meningkatkan kesadaran akan pentingnya peningkatan profesionalismenya. Untuk itu diperlukan penelitian lanjutan terkait strategi manajemen pengelolaan sumber daya pendidik dan peningkatan profesionalismenya.

Dari hasil pembahasan, kesimpulan, dan saran, peneliti merekomendasikan smodel Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik sebagai berikut:



Bagan 6.1: Recommended Model Strategi Peningkatan Profesionalisme Pendidik di Madrasah Pondok Pesantren

