

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Annizhomiyah Jaha Labuan, Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Teluk Labuan dan Madrasah Ibtidaiyah Az Zahra Caringin Labuan.

Upaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah ibtidaiyah Annizhomiyah Jaha Labuan adalah 1) berwiba; 2) musyawarah dalam pengambilan keputusan; 3) menempatkan guru sesuai dengan kompetensinya; 4) menanamkan disiplin; dan 5) bertanggung jawab terhadap tugas pokoknya. Adapun upaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Teluk Labuan adalah 1) berkarakter; 2) berinovasi; 3) kebersamaan; 4) memaksimalkan kompetensi yang dimiliki; 5) melayani peserta didik dengan maksimal; dan 6) kinerja guru maksimal. Sedangkan upaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah ibtidaiyah Az Zahra Caringin Labuan adalah 1) komitmen; 2) berkarakter; 3) disiplin; 4) berinovasi; 5) pelayanan maksimal; 6) ikhlas dalam bekerja; 7) pemantauan

konsisten dan menyenangkan; dan 8) melibatakan peran aktif komite madrasah.

Untuk hasil pengelolaan kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu kinerja guru di madrasah ibtidaiyah Annizhomiyah Jaha Labuan adalah 1) maksimalnya proses pembelajaran walaupun di masa pandemi covid-19; 2) supervisi tetap dilaksanakan dan terpetakan kemampuan semua guru dalam melakukan pembelajaran online; 3) teratasinya kelemahan dan kekurangan guru dalam proses pembelajaran online; 4) hampir 80 % guru mengikuti kegiatan pelatihan dan webinar secara online melalui zoom meeting; 5) memberikan pembelajaran maksimal bagi kelas satu dan dua walaupun diberlakukan shift kegiatan pembelajaran dikarenakan keterbatasan ruang kelas; dan 6) hampir 80 % guru mendapatkan nilai PKG baik dan kelemahan dari hasil PKG ditindak lanjuti dengan serius oleh guru. Adapun hasil pengelolaan kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu kinerja guru di madrasah ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Teluk Labuan adalah 1) guru memahami pentingnya meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB); 2) memberikan pembelajaran dengan maksimal bagi kelas satu dan dua walaupun diberlakukan shift

kegiatan pembelajaran dikarenakan keterbatasan ruang kelas; 3) selalu berinovasi dalam mendesain proses pembelajaran menggunakan metode dan teknik yang tepat untuk jumlah siswa per kelas yang melebihi aturan; dan 4) terjadwalnya kegiatan penilaian PKG yang akan dilakukan diakhir bulan Desember 2021.

Sedangkan hasil pengelolaan kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu kinerja guru di madrasah ibtidaiyah Az Zahra Caringin Labuan adalah 1) guru memahami pentingnya meningkatkan kompetensi melalui kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan berinisiatif untuk mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sesuai kompetensi yang dibutuhkan; 2) guru yang belum berijazah S.1 mengikuti pendidikan formal melalui perguruan tinggi yang menyelenggarakan pembelajaran jarak jauh dengan mengambil jurusan sesuai dengan yang dibutuhkan; dan 3) terjadwalnya kegiatan penilaian PKG yang akan dilakukan diakhir bulan Desember 2021.

2. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Annizhomiyah Jaha Labuan, Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul

Anwar Teluk Labuan dan Madrasah Ibtidaiyah Az Zahra Caringin Labuan.

Upaya pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Annizhomiyah Jaha Labuan adalah 1) guru sudah mengetahui tentang pengertian, jenis dan manfaat dari Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB); 2) kompetensi guru dapat ditingkatkan melalui kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB); dan 3) dengan selalu mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) secara tidak langsung akan meningkatkan mutu kinerja guru.

Adapun upaya pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Teluk Labuan adalah 1) guru belum mengetahui tentang pengertian, jenis dan manfaat dari Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB); 2) peningkatan mutu guru yang dilakukan hanya sebatas pembinaan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengawas madrasah; dan 3) setiap satu bulan sekali guru melakukan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) di Gugus MI Kecamatan Labuan.

Sedangkan upaya pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Madrasah Ibtidaiyah Az Zahra Caringin Labuan adalah 1) guru belum mengetahui tentang pengertian, jenis dan manfaat dari Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB); 2) peningkatan mutu guru yang dilakukan selama ini hanya dari pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah dan pelatihan yang dilakukan oleh pengawas madrasah; 3) setiap satu bulan sekali guru melakukan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) di Gugus MI Kecamatan Labuan; dan 4) kinerja guru sudah maksimal tetapi pengadministrasian masih perlu ditingkatkan.

3. Hasil pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Annizhomiyah Jaha Labuan diantaranya 1) guru memahami dan kompeten dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru; 2) meningkatnya kompetensi dan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran; 3) meningkatnya hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan menindak lanjuti kelemahan yang ditemukan; dan 4) meningkatnya kinerja guru yang berdampak terhadap peningkatan prestasi siswa. Adapun hasil pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Teluk Labuan diantaranya 1) guru memahami tupoksinya walaupun bersetatus Non PNS; 2) memetakan guru yang sudah mengikuti PKB dan yang belum pernah mengikuti PKB; 3) menjadwalkan program kegiatan untuk meningkatkan kemamouan IT guru dan tenaga kependidikan; dan 4) meningkatnya kinerja guru yang berdampak terhadap peningkatan prestasi siswa. Sedangkan hasil pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Az Zahra Caringin Labuan diantaranya 1) guru memahami tugas utamanya sebagai pendidik dan mengaplikasikannya dalam proses pembelajaran; 2) memetakan guru yang sudah mengikuti PKB dan yang belum pernah mengikuti PKB; 3) berjalannya program inovasi madrasah dengan konsisten; dan 4) meningkatnya kinerja guru yang berdampak terhadap peningkatan prestasi siswa.

B. Implikasi

1. Kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Annizhomiyah Jaha Labuan,

Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Teluk Labuan dan Madrasah Ibtidaiyah Az Zahra Caringin Labuan

Pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu kinerja guru yang dilakukan madrasah ibtidaiyah Annizhomiyah Jaha Labuan adalah 1) disiplin waktu dalam jam kerja; 2) mengedepankan musyawarah dalam pengambilan keputusan; 3) memenuhi kewajiban sebagai guru; dan 4) melakukan pemantauan dalam supervisi dua kali dalam satu tahun. Adapun pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu kinerja guru yang dilakukan madrasah ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Teluk Labuan adalah 1) selalu menanamkan disiplin dan suri tauladan yang baik; 2) selalu mengikuti perkembangan dunia pendidikan dan berinovasi dalam pembelajaran; 3) mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan; 4) memberikan pembelajaran yang bermakna sesuai dengan kebutuhan siswa; 5) memberikan pembelajaran baik dimasa pandemi maupun dimasa normal dengan melihat dan menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan siswa dengan maksimal; dan 6) menjalankan tupokis guru sesuai dengan penugasannya dengan maksimal dengan selalu belajar dan bekerja. Sedangkan pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan

mutu kinerja guru yang dilakukan madrasah ibtidaiyah Az Zahra Caringin Labuan adalah 1) membuat dan menjalankan komitmen yang telah dibuat untuk menumbuhkan kedisiplinan dan kepatuhan; 2) menunjukkan jiwa keislaman, berakhlakul karimah serta bermartabat dalam bertingkah laku baik di lingkungan madrasah maupun di luar madrasah; 3) disiplin baik dalam menghargai waktu maupun disiplin dalam melaksanakan komitmen yang telah dibuat; 4) selalu berinovasi dan mencari pengetahuan tentang bagai mana cara menjadi guru professional melalui pelatigan atau study banding ke madrasah yang sudah maju; 5) memberikan pembelajaran baik dimasa pandemi maupun dimasa normal dengan melihat dan menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan siswa dengan maksimal; 6) menanamkan dan memahami kebutuhan serta kekurangan peserta didik serta cara mengatasinya; 7) menanamkan sikap ikhlas dalam bekerja agar semua yang dilakukan dan yang diperoleh mendapatkan keberkahan; 8) kepala madrasah selalu melakukan pemantauan secara konsisten dengan teknik yang menyenangkan sehingga guru nyaman ketika dilakukan pemantauan; dan 9) komite madrasah selalu memberikan motifasi dan masukan kepada kepala dan guru

madrasah sehingga terjalin kerjasama yang harmonis dan mengedepankan kekeluargaan.

Masalah dalam kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu kinerja guru di madrasah ibtidaiyah Annizhomiyah Jaha Labuan adalah 1) kurang maksimalnya proses pembelajaran dimasa pandemi; 2) belum maksimalnya pelaksanaan supervisi pembelajaran; 3) belum maksimalnya tindak lanjut hasil evaluasi; 4) kompetensi guru yang belum maksimal; 5) kurangnya ruang belajar sesuai dengan robel sehingga untuk kelas rendah jam belajarnya bergantian; dan 6) penilaian kinerja guru di akhir tahun. Adapun Masalah dalam kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu kinerja guru di madrasah ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Teluk Labuan adalah 1) masih lemahnya kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru; 2) terbatasnya ruang kelas untuk proses pembelajaran; 3) rasio jumlah siswa per kelas melebihi ketentuan sehingga kurang maksimal dalam kegiatan pembelajaran; dan 4) belum maksimalnya pelaksanaan penilaian kinerja guru (pkg). sedangkan masalah dalam kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu kinerja guru di madrasah ibtidaiyah Az Zahra Caringin Labuan adalah 1) masih lemahnya kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru; 2) masih ada guru

yang berlatar belakang ijazah SLTA; dan 3) belum maksimalnya pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG).

Cara mengatasi masalah dalam kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu kinerja guru di madrasah ibtidaiyah Annizhomiyah Jaha Labuan adalah 1) membuat group whatsapp untuk memantau proses pembelajaran online; 2) pemantauan supervisi pembelajaran dilakukan di group whatsapp dengan selalu mengingatkan guru agar maksimal dalam pembelajaran online; 3) hasil supervisi di evaluasi bersama dengan guru dan membuat diskusi tentang kelemahan dan kelebihan hasil supervisi pembelajaran; 4) mengikut sertakan guru dalam kegiatan pelatihan, webinar, seminar, workshop dan kegiatan diskusi yang diadakan oleh kelompok kerja guru; 5) memaksimalkan pembagian waktu belajar bagi kelas rendah dengan mengatur tempat duduk dan teknik pembelajaran yang dilakukan oleh guru; dan 6) bersama dengan pengawas madrasah melakukan penilaian kinerja guru (PKG) di sekitar bulan desember dan di tindak lanjuti apabila hasil PKG ada yang masih lemah. Adapun cara mengatasi masalah dalam kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu kinerja guru di madrasah ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Teluk Labuan adalah 1) memberi

kesempatan kepada guru untuk mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB); 2) mengatur shift proses pembelajaran akibat dari keterbatasan ruang belajar dengan jumlah rombel yang ada; 3) mendesain proses pembelajaran menggunakan metode dan teknik yang tepat untuk jumlah siswa per kelas yang melebihi aturan; dan 4) menjadwalkan untuk kegiatan Penilaian Kinerja Guru (PKG) di disetiap akhir tahun dengan melibatkan pengawas madrasah dan guru senior. Sedangkan cara mengatasi masalah dalam kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu kinerja guru di madrasah ibtidaiyah Az Zahra Caringin Labuan adalah 1) membuat pemetaan terhadap guru yang sudah dan yang belum pernah melakukan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) serta memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB); 2) memberikan motivasi kepada guru agar selalu meningkatkan kompetensi melalui pendidikan formal yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya; dan 3) menjadwalkan untuk kegiatan Penilaian Kinerja Guru (PKG) di disetiap akhir tahun dengan melibatkan pengawas madrasah.

2. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah

Annizhomiyah Jaha Labuan, Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Teluk Labuan dan Madrasah Ibtidaiyah Az Zahra Caringin Labuan.

Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Annizhomiyah Jaha Labuan adalah 1) jenis kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang diikuti oleh guru-guru di madrasah berupa pendidikan dan pelatihan keprofesian yang diadakan oleh Balai Diklat Keagamaan Jakarta pelalui Pelatihan Jarak Jauh (PJJ). Seminar dan webinar online yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan kementerian pendidikan serta kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang secara rutin dilakukan satu bulan sekali; dan 2) materi kegiatan pelatihan dan Kelompok Kerja Guru (KKG) lebih menekankan kepada peningkatan kompetensi guru untuk meningkatkan mutu kinerja sehingga proses pembelajaran berjalan sesuai dengan harapan. Adapun pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Teluk Labuan adalah 1) Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

yang diikuti oleh guru-guru di madrasah berupa webinar online yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan kementerian pendidikan serta kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang secara rutin dilakukan satu bulan sekali; 2) Materi kegiatan webinar online belum mencakup kompetensi guru yang diharapkan; dan 3) Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) lebih menekankan kepada peningkatan kompetensi guru. Sedangkan pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Az Zahra Caringin Labuan adalah 1) pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang diikuti oleh guru-guru di madrasah berupa pembinaan oleh kepala dan pengawas madrasah serta kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang secara rutin dilakukan satu bulan sekali; dan 2) kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) lebih menekankan kepada peningkatan kompetensi guru.

Masalah dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Annizhomiyah Jaha Labuan diantaranya 1) masih terbatasnya kuota peserta Pelatihan Jarak jauh (PJJ) yang diadakan oleh Balai Diklat Keagamaan Jakarta; 2) masih adanya guru yang kurang menguasai IT sehingga enggan untuk mengikuti pelatihan dan

webinar secara online; 3) guru belum mampu berbagi hasil dari Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) kepada teman sejawat; dan 4) belum terlihatnya dampak dari mengikuti pelatihan baik dari kinerjanya maupun dari peningkatan prestasi peserta didik. Adapun masalah dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Teluk Labuan diantaranya 1) dikarenakan 100 % guru di MI Mathla'ul Anwar Teluk bersetatus Non PNS, maka untuk kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) belum diprioritaskan; 2) belum memahami pentingnya mengikuti kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB); 3) masih banyaknya guru yang kurang menguasai IT sehingga malas untuk mengikuti webinar yang banyak dilaksanakan secara online; dan 4) Penilaian Kinerja Guru (PKG) belum maksimal dilaksanakan. Sedangkan masalah dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Az Zahra Caringin Labuan diantaranya 1) dikarenakan 100 % guru di MI Az Zahra bersetatus Non PNS, maka untuk kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) belum diprioritaskan; 2) belum memahami pentingnya mengikuti kegiatan Pengembangan

Keprofesional Berkelanjutan (PKB); 3) belum dapat berinovasi dalam pembelajaran; dan 4) Penilaian Kinerja Guru (PKG) belum dilaksanakan.

Cara mengatasi masalah dalam Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Annizhomiyah Jaha Labuan diantaranya 1) berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru; 2) memberikan pemahaman kepada guru tentang pentingnya Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) yang dilakukan; 3) selalu mengembangkan diri dalam memenuhi kompetensi yang dianggap masih lemah; 4) selalu berbagi ilmu pengetahuan yang didapat dari hasil Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) kepada teman sejawat; dan 5) harus terlihat dampak dari hasil Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) yang dilakukan baik terhadap peningkatan kompetensi dirinya ataupun peningkatan prestasi peserta didik. Adapun cara mengatasi masalah dalam Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah A Mathla'ul Anwar Teluk Labuan diantaranya 1) menjelaskan tupoksi guru dalam melaksanakan kewajibannya walaupun berstatus Non PNS; 2) memberikan pemahaman kepada guru akan pentingnya

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang dilakukan;

- 3) selalu meningkatkan kompetensi baik tentang pedagogi maupun tentang penguasaan IT untuk menunjang kinerja sebagai guru; dan
- 4) membuat jadwal, mensosialisasikan dan membantu guru dalam mempersiapkan pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG).

Sedangkan cara mengatasi masalah dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Az Zahra Caringin Labuan diantaranya 1) memberikan informasi dari permendikbud nomor 15 tahun 2018 tentang tupoksi guru, kepala dan pengawas; 2) memberikan pemahaman kepada guru akan pentingnya Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan keprofesionalan dalam bekerja; 3) melakukan study banding ke sekolah yang sudah maju dan menerapkannya secara konsisten dengan konsep yang sederhana dai madrasah sendiri; dan 4) membuat jadwal, mensosialisasikan dan membantu guru dalam mempersiapkan pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) disetiap akhir tahun.

C. Saran-saran

1. Kepala madrasah harus dapat memberikan suri tauladan yang baik kepada seluruh warga madrasah.
2. Kepala madrasah harus dapat mengatur proses pembelajaran tetap maksimal walaupun rasio jumlah siswa per rombongan belajar melebihi aturan yang berlaku.
3. Kepala madrasah harus memetakan guru yang sudah dan belum pernah mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).
4. Kepala madrasah harus bisa memotivasi guru agar selalu meningkatkan kompetensinya melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).