

**PENGARUH KEBIJAKAN KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN
PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI 2 TANA TORAJA**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister dalam
Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)*



UIN PALOPO

Oleh

SUMARNI MARINTIN

NIM 2305020055

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
UIN PALOPO
2026**

**PENGARUH KEBIJAKAN KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN
PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI 2 TANA TORAJA**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister dalam
Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)*



UIN PALOPO

Oleh

SUMARNI MARINTIN

NIM 2305020055

Pembimbing:

- 1. Dr. Baderiah, M.Ag.**
- 2. Dr. Dodi Ilham Mustaring, M.Pd.I.**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
UIN PALOPO
2026**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sumarni Marintin
NIM : 2305020055
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 01 April 2026

Yang membuat pernyataan



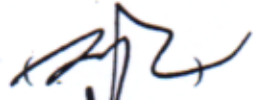



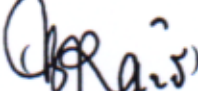
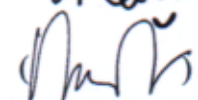
Sumarni Marintin
Nim. 2305020055

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis berjudul *Pengaruh Kebijakan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Tana Toraja*, yang ditulis oleh Sumarni Marintin, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2305020055, Mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Palopo*, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 4 Maret 2026 M bertepatan dengan 15 Ramadan 1447 H, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Magister Pendidikan (M.Pd.).

Palopo, 02 April 2026

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|-------------------|---|
| 1. Prof. Dr. Muhaemin, M.A. | Ketua Sidang |  |
| 2. Zulfiani, S.Pd., M.Pd. | Sekretaris Sidang |  |
| 3. Dr. H. Hasbi, M.Ag. | Penguji I |  |
| 4. Dr. Kaharuddin, M.Pd.I. | Penguji II |  |
| 5. Dr. Baderiah, M.Ag. | Pembimbing I |  |
| 6. Dr. Dodi Ilham Mustaring, S.Ud., M.Pd.I. | Pembimbing II |  |

Mengetahui:

a.n. Rektor UIN Palopo
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. Muhaemin, M.A.
NIP 19790203 200501 1 006

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Dodi Ilham Mustaring, S.Ud., M.Pd.I.
NIP 19851003 201801 1 001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

نَحْمَدُكَ يَا اللَّهُ نَحْمَدُكَ وَنَسْتَعِينُكَ وَنَسْتَغْفِرُكَ، وَنَعُوذُ بِكَ مِنْ شَرِّ نَفْسِنَا، وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا،
مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ، وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ
لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ أَللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَبَارِكْ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas limpahan rahmat, hidayah, serta kekuatan lahir dan batin yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis berjudul “Pengaruh Kebijakan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru di MIN 2 Tana Toraja.” Salawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Rasulullah saw., beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikut beliau hingga akhir zaman.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Palopo. Penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag., selaku Rektor UIN Palopo, beserta Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. (Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan), Dr. Masruddin, M.Hum. (Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum), dan Dr. Takdir, S.H., M.H. (Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama).

2. Prof. Dr. Muhaemin, M.A., selaku Direktur Pascasarjana UIN Palopo, dan Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., MA, selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Palopo.

3. Dr. Dodi Ilham Mustaring, S.Ud., M.Pd.I., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Palopo, serta Ika Mudrika, S.Pd., selaku staf prodi yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian tesis ini.

4. Dr. Dodi Ilham Mustaring, M.Pd.I., selaku Dosen Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan arahan dan motivasi selama masa studi.

5. Dr. Baderiah, M.Ag. dan Dr. Dodi Ilham Mustaring, S.Ud., M.Pd.I., selaku pembimbing I dan pembimbing II yang dengan penuh kesabaran, ketulusan, dan keikhlasan telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan, serta arahan hingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Seluruh dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan UIN Palopo, yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan inspirasi selama masa perkuliahan.

7. Zainuddin S., S.E., M.Ak., selaku Kepala Unit Perpustakaan UIN Palopo, beserta seluruh staf perpustakaan yang telah membantu dalam penyediaan referensi dan literatur yang relevan dengan penelitian ini.

8. Ambo Emme, S.Pd., selaku Kepala sekolah MIN 2 Tana Toraja beserta guru dan staf yang telah memberikan izin, kerja sama, dan bantuan selama proses penelitian berlangsung.

9. Kedua orang tua tercinta, ayahanda Siolanan dan ibunda Almarhumah Nisa, atas segala doa, kasih sayang, serta pengorbanan yang tiada henti dalam mendidik dan membesarkan penulis hingga saat ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada suami tercinta, Jonathan Amir, yang senantiasa memberikan dukungan moral dan spiritual, anak tersayang Qaila Qur'aini yang menjadi sumber semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan studi ini.

10. Saudara-saudara penulis: Misawati, Ruslianto, Syaharuddin, Halima, Musriana Marintin Tuna,S.Pd Aud; serta keluarga besar yang selalu memberikan doa, dorongan, dan motivasi.

11. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2023 Pascasarjana UIN Palopo yang telah memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan yang bermakna selama proses penyusunan tesis ini.

12. Teman-teman dan sahabat lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas segala bantuan, doa, dan dukungannya.

Akhirnya, penulis memohon semoga segala bentuk bantuan, dukungan, dan doa dari semua pihak memperoleh balasan yang berlipat ganda dari Allah Swt. Penulis berharap semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam, serta menjadi bahan refleksi dan inspirasi bagi penulis sendiri dan para pembaca.

Palopo, 1 November 2025
Penulis

Sumarni Marintin

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	s\`a	s\`	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	h}a	h}	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	z\`al	z\`	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	s}ad	s}	es (dengan titik di bawah)
ض	d}ad	d}	de (dengan titik di bawah)
ط	t}a	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	z}a	z}	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	apostrof terbalik
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wau	w	we
هـ	ha	h	ha
ء	hamzah	`	apostrof
ي	ya	y	ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. *Vokal*

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fath}ah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>d}ammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fath}ah dan va>'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fath}ah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَؤُلَاءِ : *hau-la*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan	Nama	Huruf dan	Nama
اَ... اِ... اُ...	<i>fath}ah dan alif</i> atau	a>	a dan garis di atas
اِي>	<i>kasrah dan va>'</i>	i>	i dan garis di atas
اُو>	<i>d}ammah dan wau</i>	u>	u dan garis di atas

رَمَى : *rama>*

قَيْلٌ : *qi>la*

يَمُوتُ : *yamu>tu*

4. Ta>' marbu>t}ah

Transliterasi untuk *ta>' marbu>t}ah* ada dua, yaitu: *ta>' marbu>t}ah* yang hidup atau mendapat harakat *fath}ah, kasrah,* dan *d}ammah,* transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta>' marbu>t}ah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta>' marbu>t}ah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta>' marbu>t}ah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raud}ah al-at}fa>l</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madi>nah al-fa>d}ilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-h}ikmah</i>

5. Syaddah (Tasydi>d)

Syaddah atau *tasydi>d* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *ta~di>d* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbana></i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjaina></i>
الْحَقُّ	: <i>al-h}aqq</i>
نُعِمُّ	: <i>nu"ima</i>
عُدُّوْ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *i>*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Ali> (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabi> (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bila>du*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'muru>na*

النَّوْءُ : *al-nau'*

سَيِّئَةٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'a>n*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi> Z{ila>l al-Qur'a>n

Al-Sunnah qabl al-tadwi>n

9. Lafz} al-Jala>lah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mud}a>f ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللَّهِ *billa>h* دِينِ اللَّهِ *di>nul-la>h*

Adapun *ta>' marbu>t}ah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz} al-jala>lah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi> rah}matilla>h*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa ma> Muh}ammadun illa> rasu>l
Inna awwala baitin wud}i'a linna>si lallaz\i> bi Bakkata muba>rakan
Syahrul Ramad}a>n al-laz\i> unzila fi>h al-Qur'a>n
Nas}i>r al-Di>n al-T{u>si>
Abu>> Nas}r al-Fara>bi>
Al-Gaza>li>
Al-Munqiz\ min al-D}ala>l

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu> (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu> al-Wali>d Muh}ammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu> al-Wali>d Muh}ammad (bukan: Rusyd, Abu> al-Wali>d Muh}ammad Ibnu)

Nas}r H{a>mid Abu> Zai>d, ditulis menjadi: Abu> Zai>d, Nas}r H{a>mid (bukan: Zai>d, Nas}r H{ami>d Abu>)

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

ASN	Aparatur Sipil Negara
KKG	Kelompok Kerja Guru
KMA	Keputusan Menteri Agama
MIN	Madrasah Ibtidaiyah Negeri

MTs	Madrasah Tsanawiyah
PAI	Pendidikan Agama Islam
PAIKEM	Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan
PGSD	Pendidikan Guru Sekolah Dasar
PNS	Pegawai Negeri Sipil
PPPK	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
SDM	Sumber Daya Manusia
UIN	Universitas Islam Negeri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
PRAKATA	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Penelitian terdahulu yang relevan	10
B. Kajian Teori.....	14
C. Kerangka Pikir.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Jenis dan Desain Penelitian	54
B. Populasi dan Sampel.....	57
C. Variabel Penelitian	58
D. Metode Pengumpulan Data	58
E. Validitas dan Reliabilitas.....	61
F. Analisis Data	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Hasil Penelitian.....	61
B. Pembahasan	77
BAB V PENUTUP	102
A. Kesimpulan.....	102
B. Saran	103
C. Implikasi	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Relevansi dengan Penelitian Sebelumnya.....	12
Tabel 3.1	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel X: Kebijakan Kepala Madrasah dalam Pengembangan SDM	58
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Y: Profesionalisme Guru.....	58
Tabel 4.1	Jawaban 20 Responden – Variabel X (Kebijakan Kepala Madrasah).....	64
Tabel 4.2	Jawaban 20 Responden – Variabel Y (Profesionalisme Guru).....	65
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	66
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	67
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	70
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	70
Tabel 4.7	Distribusi Skor Deskriptif Variabel Pengembangan SDM (X_2) dan Profesionalisme Guru (Y)	71
Tabel 4.8	Hasil Uji Korelasi antara Pengembangan SDM (X_2) dan Profesionalisme Guru (Y)	72
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Sederhana antara Pengembangan SDM dan Profesionalisme Guru.....	73
Tabel 4.10	Hasil Uji Korelasi antara Kebijakan Pengembangan SDM (X) dan Profesionalisme Guru (Y).....	74
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana antara Pengembangan SDM dan Profesionalisme Guru	75
Tabel 4.12	Kontribusi Dimensi Pengembangan SDM terhadap Dimensi Profesionalisme Guru.....	76

ABSTRAK

Sumarni Marintin, 2026. *“Pengaruh Kebijakan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru di MIN 2 Tana Toraja”*. Tesis Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Baderiah dan Dodi Ilham Mustaring.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja; 2) menganalisis kontribusi pengembangan SDM terhadap peningkatan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja; dan 3) mengidentifikasi hubungan antara kebijakan pengembangan SDM dengan dimensi profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional. Populasi penelitian berjumlah 40 orang pendidik dan tenaga kependidikan, dan seluruhnya dijadikan sampel (total sampling). Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, korelasi Product Moment Pearson, serta regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,782 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,611. Artinya, 61,1% variasi peningkatan profesionalisme guru dijelaskan oleh kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM, sedangkan sisanya 38,9% dipengaruhi faktor lain. Implementasi kebijakan yang meliputi perencanaan partisipatif, pelatihan berkelanjutan, supervisi akademik, serta evaluasi kinerja yang sistematis terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan kepala madrasah yang berbasis nilai-nilai Islam, adaptif, dan berorientasi mutu merupakan instrumen strategis dalam menciptakan tenaga pendidik yang profesional dan berintegritas.

Kata Kunci: Kebijakan Kepala Madrasah, Pengembangan SDM, Profesionalisme Guru

Diverifikasi oleh UPAB



ABSTRACT

Sumarni Marintin, 2026. *“The Influence of Principal Policies on Human Resource Development as an Effort to Enhance Teacher Professionalism at MIN 2 Tana Toraja.”* Thesis of Postgraduate Islamic Educational Management Study Program, **Universitas Islam Negeri Palopo**. Supervised by Baderiah and Dodi Ilham Mustaring.

This study aims to: (1) analyze the influence of the madrasah principal’s policies on human resource development as an effort to enhance teacher professionalism at MIN 2 Tana Toraja; (2) examine the contribution of human resource development to the improvement of teacher professionalism; and (3) identify the relationship between human resource development policies and the dimensions of teacher professionalism at MIN 2 Tana Toraja. This research employed a quantitative approach with a descriptive correlational design. The population consisted of 40 educators and educational staff, all of whom were included as the sample through total sampling. Data were collected using a structured questionnaire based on a Likert scale and analyzed through validity and reliability tests, Pearson Product Moment correlation, and simple linear regression. The results indicate that the madrasah principal’s policies have a significant effect on improving teacher professionalism, with a correlation coefficient (r) of 0.782 and a coefficient of determination (R^2) of 0.611. This means that 61.1% of the variation in teacher professionalism improvement is explained by the principal’s policies in human resource development, while the remaining 38.9% is influenced by other factors. The implementation of policies including participatory planning, continuous training, academic supervision, and systematic performance evaluation has proven effective in enhancing teachers’ pedagogical, professional, social, and personal competencies. This study confirms that principal policies grounded in Islamic values, adaptive in nature, and quality-oriented serve as a strategic instrument in fostering professional and high-integrity educators.

Keywords: Principal Policy, Human Resource Development, Teacher Professionalism

Verified by UPAB



الملخص

سومارني مارينتين، 2026، "تأثير سياسات مدير المدرسة في تنمية الموارد البشرية كمحاولة لتعزيز مهنية المدرسين في المدرسة الابتدائية الإسلامية الحكومية الثانية تانا توراجا". رسالة ماجستير، في شعبة إدارة التربية الإسلامية، قسم الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. بإشراف: بدرية، ودودي إلهام موستارينغ.

تهدف هذه الدراسة إلى: (1) تحليل تأثير سياسات مدير المدرسة في تنمية الموارد البشرية كمحاولة لتعزيز مهنية المدرسين في المدرسة الابتدائية الإسلامية الحكومية الثانية تانا توراجا؛ (2) تحليل إسهام تنمية الموارد البشرية في تحسين مهنية المدرسين في المدرسة الابتدائية الإسلامية الحكومية الثانية تانا توراجا؛ (3) تحديد العلاقة بين سياسات تنمية الموارد البشرية وأبعاد مهنية المدرسين في المدرسة الابتدائية الإسلامية الحكومية الثانية تانا توراجا. استخدمت الدراسة المنهج الكمي من نوع الدراسة الوصفية الارتباطية. وبلغ مجتمع الدراسة 40 من المدرسين والموظفين في المجال التربوي، وتم اعتمادهم جميعاً كعينة للدراسة (العينة الكلية). جُمعت البيانات من خلال استبانة منظمة باستخدام مقياس ليكرت، وتم تحليلها باستخدام اختبارات الصدق والثبات، ومعامل الارتباط بيرسون (*Product Moment Pearson*)، إضافة إلى تحليل الانحدار الخطي البسيط. وأظهرت نتائج الدراسة أن سياسات مدير المدرسة لها تأثير دال إحصائياً في تحسين مهنية المدرسين، حيث بلغت قيمة الارتباط (*r*) مقدار 0.782، ومعامل التحديد (R^2) مقدار 0.611، مما يعني أن 61.1% من التباين في مهنية المدرسين يُفسَّر من خلال سياسات مدير المدرسة في تنمية الموارد البشرية، بينما تعود النسبة المتبقية (38.9%) إلى عوامل أخرى. كما أظهرت النتائج أن تنفيذ السياسات التي تشمل التخطيط التشاركي، والتدريب المستمر، والإشراف الأكاديمي، والتقييم المنهجي للأداء، كان فعالاً في تحسين الكفايات التربوية والمهنية والاجتماعية والشخصية للمدرسين. وتؤكد هذه الدراسة أن سياسات مدير المدرسة القائمة على القيم الإسلامية، والمتسمة بالمرونة، والموجهة نحو الجودة، تُعد أداة استراتيجية في إعداد كوادر تعليمية مهنية تتمتع بالكفاءة والنزاهة.

الكلمات المفتاحية: سياسات مدير المدرسة، تنمية الموارد البشرية، مهنية المدرسين

تمَّت المراجعة من قبل الوحدة المتكاملة لخدمات تطوير اللغة



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Profesionalisme guru telah lama diakui sebagai salah satu elemen kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan.¹ Guru yang profesional tidak hanya menjadi pengajar, tetapi juga pembimbing dan fasilitator yang mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, bermakna, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Kompetensi guru, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mencakup empat aspek utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.² Keempat kompetensi ini menjadi prasyarat bagi guru untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan optimal, yang diperoleh melalui proses pendidikan profesi yang terstandar.³ Profesionalisme guru dalam konteks pendidikan berbasis mutu, juga menjadi bagian integral dalam memastikan tercapainya tujuan pendidikan nasional⁴.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk generasi yang berilmu dan berakhlak mulia. Kedudukan ilmu dan para pendidik yang menyebarkannya memiliki tempat yang istimewa dalam ajaran Islam. Sebagaimana firman Allah Swt., dalam QS Al-Mujādalah /58 11:

¹Maria Teresa Tatto, "Professionalism in Teaching and the Role of Teacher Education," *European Journal of Teacher Education* 44, no. 1 (January 1, 2021): 20–44, <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1849130>.

²"UU No. 14 Tahun 2005," accessed January 14, 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>.

³Panji Alam Muhamad Ikbal, "Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru," *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 3, no. 1 (2018), <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema/article/view/3283>.

⁴Baderiah Baderiah, "Reorientasi Pendidikan Islam Dalam Perspektif Akhlak Era Millenium Ketiga," *Laskar Perubahan*, 2015, <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/1546/1/PENDIDIKAN%20ISLAM.pdf>.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ ادْشُرُوا فَادْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.⁵

Menurut Wahbah az-Zuhaili, Allah Swt., menjanjikan keluasaan rahmat, seperti rizki, surga, dan kemuliaan bagi mereka yang taat.⁶ Allah juga meninggikan derajat para ulama di dunia dan akhirat karena perpaduan ilmu dan amal mereka. Ayat ini menjadi peringatan bagi yang enggan mematuhi perintah-Nya. Menurut Saumantri, ayat ini turun ketika kelompok peserta perang Badar tiba di majelis, namun beberapa menunjukkan ketidaksukaan saat diminta melapangkan tempat.⁷ Ayat ini menegaskan pentingnya kedudukan ilmu dan peran para pendidik dalam membangun peradaban yang berlandaskan keimanan dan pengetahuan.

Rasulullah saw., juga bersabda:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ عِيسَى الْمِصْرِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ وَهْبٍ عَنْ يَحْيَى بْنِ أَيُّوبَ عَنْ سَهْلِ بْنِ مُعَاذِ بْنِ أَنَسٍ عَنْ أَبِيهِ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ

⁵Qur'an Kemenag, 'QS al-Mujādalah (58): 11', accessed 14 January 2025, <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/58?from=11&to=11>

⁶Wahbah Zuhaili, *Al-Tafsir al-Munir fi al-'Aqidat wa al-Syar'at wa al-Manhaj XV*, (Damaskus: Dar al-Fikr, 2005), h. 888

⁷Theguh Saumantri, “Nilai-Nilai Moderasi Islam Perspektif Wahbah Az-Zuhaili Dalam Tafsir Al-Munir,” *Diya Al-Afkar: Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Al-Hadis* 10, no. 1 (2022): 135–54.

عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَنْ عَلَّمَ عِلْمًا فَلَهُ أَجْرٌ مَنْ عَمِلَ بِهِ لَا يَنْقُصُ مِنْ
أَجْرِ الْعَامِلِ

Artinya:

"Telah menceritakan kepada kami Ahmad bin Isa Al Mishri berkata: telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Wahb dari Yahya bin Ayyub dari Sahl bin Mu'adz bin Anas dari Bapaknya bahwa Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Barangsiapa mengajarkan suatu ilmu, maka ia akan mendapatkan pahala orang yang mengamalkannya, tanpa mengurangi pahala orang yang mengamalkannya sedikitpun."⁸

Seorang guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai pembimbing yang bertugas membentuk akhlak mulia dan karakter moral peserta didik. Guru bertanggung jawab untuk menciptakan generasi yang cerdas secara intelektual, unggul dalam keterampilan, serta memiliki integritas spiritual yang kuat. Tugas ini menuntut profesionalisme yang tidak hanya terbatas pada penguasaan materi, tetapi juga pada kemampuan untuk menanamkan nilai-nilai keimanan dan ketakwaan.⁹ Profesionalisme guru dalam perspektif Islam mencakup keseimbangan antara dimensi intelektual dan spiritual, yang memerlukan dukungan kebijakan pendidikan yang strategis dan terarah agar dapat terwujud secara optimal.

Peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat dilepaskan dari peran strategis para pemimpin pendidikan, termasuk kepala madrasah. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM). Kebijakan ini dirancang untuk mendukung peningkatan kompetensi guru, baik melalui pelatihan berkelanjutan, program sertifikasi, supervisi akademik, maupun

⁸Muhammad ibn Yazid Ibn Mājah, *Sunan Ibn Mājah*, (Beirut: Dār al-Fikr, n.d.), Kitāb al-Muqaddimah, Bāb al-Iqtidā' bi Sunnah Rasūlillāh, no. 240.; lihat juga Muhammad Nāṣir al-Dīn al-Albānī, *Silsilat al-Aḥādīth al-Ṣaḥīḥah*, (Riyāḍ: Maktabat al-Ma'ārif, n.d.), no. 1464.

⁹Winda Susanti Wulandari, Devy Habibi Muhammad, and Ari Susandi, "Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Pembinaan Akhlak Siswa Di SMK Sunan Kalijaga Randuagung Lumajang," *Imtiyaz: Jurnal Ilmu Keislaman* 6, no. 1 (2022): 9–23.

pemberian insentif yang sesuai.¹⁰ Teori ini juga menekankan pentingnya pendekatan sistematis dalam mengelola SDM agar hasil belajar peserta didik dapat meningkat secara signifikan.

Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan kebijakan pengembangan SDM di lingkungan madrasah sering kali menghadapi tantangan yang kompleks. Faktor-faktor seperti keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, serta kurangnya fasilitas dan sumber daya pendukung menjadi hambatan utama dalam implementasi kebijakan yang efektif. Banyak madrasah, termasuk MIN 2 Tana Toraja, belum sepenuhnya mampu mengintegrasikan kebijakan pengembangan SDM dengan kebutuhan spesifik guru dan tuntutan pendidikan modern. Hal ini menciptakan kesenjangan antara kebijakan yang dirancang secara teoritis dan pelaksanaannya di lapangan.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Tana Toraja merupakan salah satu lembaga pendidikan berbasis Islam yang berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM). Sebagai institusi yang mengemban misi pendidikan agama dan umum, madrasah ini memiliki tantangan besar untuk mencetak generasi yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki karakter Islami yang kuat. Profesionalisme guru menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut, karena guru memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik.

Kepala madrasah sebagai pemimpin strategis memiliki tanggung jawab besar dalam merumuskan dan menerapkan kebijakan pengembangan SDM yang mendukung profesionalisme guru.¹¹ Kebijakan yang meliputi pelatihan teknis,

¹⁰Anggi Avisah, "Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di YP. MTs Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan," *Jurnal Malay: Manajemen Pendidikan Islam & Budaya* 2, no. 2 (2022), <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/16805>.

¹¹Dodi Ilham, "The Challenge of Islamic Education and How to Change," *International Journal of Asian Education* 1, no. 1 (June 27, 2020): 15–20, <https://doi.org/10.46966/ijae.v1i1.16>.

supervisi akademik, serta pemberian insentif dirancang untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Dalam teori manajemen pendidikan, kebijakan yang dirumuskan dengan baik dan diterapkan secara konsisten seharusnya mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Namun, implementasi kebijakan di MIN 2 Tana Toraja masih menghadapi berbagai kendala yang perlu mendapat perhatian.

Hasil observasi peneliti menunjukkan rendahnya partisipasi guru dalam program pelatihan menjadi salah satu masalah utama yang menghambat pengembangan kompetensi mereka¹². Sebagian guru merasa bahwa program pelatihan kurang relevan dengan kebutuhan mereka, sementara yang lain terkendala oleh beban kerja dan jadwal yang padat. Selain itu, keterbatasan anggaran yang dialokasikan untuk program pengembangan SDM juga menjadi tantangan serius. Hal ini berdampak pada terbatasnya akses guru terhadap pelatihan berkualitas, supervisi intensif, dan insentif yang memadai untuk mendorong motivasi mereka.

Kesenjangan antara harapan teoritis dan realitas implementasi kebijakan ini mengindikasikan adanya masalah yang kompleks dalam manajemen pengembangan SDM di MIN 2 Tana Toraja. Secara teoritis, kebijakan pengembangan SDM yang terencana dan terukur seharusnya mampu mendukung peningkatan profesionalisme guru. Namun, dalam praktiknya, hasil yang dicapai belum sesuai dengan yang diharapkan. Kondisi ini menciptakan kebutuhan untuk mengevaluasi sejauh mana kebijakan kepala madrasah mendukung pengembangan SDM, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan tersebut.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk menjembatani kesenjangan antara konsep kebijakan pengembangan SDM yang ideal dengan

¹²Hasil observasi peneliti di MIN 2 Tana Toraja tanggal 15 Desember 2024.

realitas implementasinya di MIN 2 Tana Toraja, khususnya dalam kaitannya dengan profesionalisme guru. Kondisi rendahnya partisipasi guru dalam pelatihan, keterbatasan anggaran, serta belum optimalnya integrasi kebijakan kepala madrasah dengan kebutuhan riil guru dan tuntutan pendidikan modern menunjukkan perlunya kajian yang lebih mendalam, sistematis, dan berbasis data. Penelitian ini menjadi penting karena diharapkan mampu menghadirkan gambaran komprehensif mengenai sejauh mana kebijakan kepala madrasah berpengaruh terhadap profesionalisme guru, sekaligus mengidentifikasi kontribusi serta hubungan antara kebijakan dan pengembangan SDM. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam serta menghasilkan rekomendasi praktis yang aplikatif bagi kepala madrasah, pemangku kebijakan, dan guru dalam upaya meningkatkan mutu pengelolaan SDM dan mutu pendidikan di MIN 2 Tana Toraja secara berkelanjutan.

B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

1. Fokus Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara kuantitatif pengaruh kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap tingkat profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja. Pengujian tersebut difokuskan pada sejauh mana kebijakan yang dirumuskan dan diimplementasikan oleh kepala madrasah mampu meningkatkan kompetensi, komitmen, serta kinerja profesional guru sebagai bagian dari penguatan mutu pendidikan madrasah. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh gambaran objektif mengenai hubungan dan besaran pengaruh antar variabel berdasarkan data empiris yang terukur dan teranalisis secara statistik..

2. Deskripsi Fokus

Fokus penelitian dijelaskan melalui beberapa aspek berikut:

- a. Kebijakan Kepala Madrasah dalam pengembangan SDM: Mengkaji bagaimana kebijakan kepala madrasah dirancang dan dilaksanakan untuk mendorong pengembangan SDM di lingkungan MIN 2 Tana Toraja. Aspek ini mencakup bentuk program pelatihan, sertifikasi, supervisi akademik, dan pemberian insentif sebagai bagian dari strategi peningkatan kapasitas tenaga pendidik..
- b. Tingkat Profesionalisme Guru: Menilai tingkat profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja berdasarkan empat dimensi utama, yaitu:
 - 1) kompetensi pedagogik,
 - 2) kompetensi profesional,
 - 3) kompetensi sosial, dan
 - 4) kompetensi kepribadian — sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- c. Hubungan antara Kebijakan Pengembangan SDM dan Profesionalisme Guru: Menganalisis hubungan antara kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM dengan pencapaian dimensi-dimensi profesionalisme guru. Fokus ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebijakan terhadap pelaksanaan tugas-tugas profesional guru secara holistik..

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian dan deskripsi fokus sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja?
2. Bagaimanakah kontribusi pengembangan SDM terhadap peningkatan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja?

3. Bagaimanakah hubungan antara kebijakan pengembangan SDM dengan dimensi profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja.
2. Menganalisis kontribusi pengembangan SDM terhadap peningkatan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja.
3. Mengidentifikasi hubungan antara kebijakan pengembangan SDM dengan dimensi profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut adalah manfaat penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan terkait pengaruh kebijakan kepala madrasah terhadap profesionalisme guru.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak, yaitu:

- a. Kepala Madrasah

Sebagai bahan evaluasi dan acuan untuk meningkatkan kualitas kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan SDM, sehingga mampu mendukung profesionalisme guru secara optimal.

b. Guru di MIN 2 Tana Toraja

Memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai kebijakan yang diterapkan oleh kepala madrasah dan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme.

c. Lembaga Pendidikan

Sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan strategis yang berorientasi pada pengembangan SDM, guna meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

d. Pembuat Kebijakan

Memberikan informasi terkait efektivitas kebijakan pengembangan SDM di lingkungan madrasah, yang dapat dijadikan acuan dalam pembuatan kebijakan pendidikan pada tingkat yang lebih luas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kebijakan kepala Madrasah terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru. Tinjauan pustaka ini menyajikan hasil-hasil penelitian yang relevan untuk mengidentifikasi relevansi temuan sebelumnya dan memperkuat landasan teori penelitian ini. Artikel-artikel yang dibahas memberikan pandangan tentang peran kepala Madrasah, profesionalisme guru, manajemen pendidikan, dan supervisi kepala Madrasah, yang semuanya saling berkaitan dalam meningkatkan mutu pendidikan sebagai berikut:

1. Fatoni, Malik (2017), dalam artikelnya yang berjudul *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTs Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang*.¹ Fatoni mengungkapkan bahwa keberhasilan kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu guru dicapai melalui pemberdayaan guru seperti uji kompetensi, pembinaan program pengajaran, serta peningkatan kesejahteraan. Artikel ini relevan karena menyoroti pentingnya kepemimpinan kepala Madrasah dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang mendukung profesionalisme guru melalui pengelolaan SDM yang efektif.

2. Russamsi, Yunus et al. (2020), dalam penelitian berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Profesional Guru terhadap*

¹Malik Fatoni, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Mts Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang," *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 3, no. 02 (2017): 168–82.

*Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19.*² Yunus Russamsi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sebesar 52,1%. Penelitian ini menyoroti pentingnya kesiapan kepala sekolah dalam situasi darurat seperti pandemi. Relevansi dengan penelitian ini terletak pada penekanan bahwa kebijakan kepala Madrasah dapat menjadi faktor penentu keberhasilan profesionalisme guru, bahkan dalam kondisi sulit.

3. Puspitasari, Yeni et al. (2021), dalam penelitian berjudul *Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru.*³ Puspitasari menemukan bahwa manajemen kepala sekolah memengaruhi kinerja guru, sementara profesionalisme guru secara individu tidak signifikan. Temuan ini menekankan bahwa kepala sekolah sebagai manajer memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan guru untuk berkembang. Artikel ini memperkuat argumen bahwa kepala Madrasah perlu terlibat aktif dalam perencanaan strategis untuk mendukung SDM pendidikan.

4. Ikbal, Panji Alam Muhamad (2018), dalam artikelnya berjudul *Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru.*⁴ Ikbal menjelaskan bahwa kebijakan kepala Madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru dilakukan melalui supervisi, pelatihan, dan pemetaan kebutuhan pengembangan. Faktor pendukung seperti tunjangan sertifikasi dari pemerintah dan supervisi kepala Madrasah sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Relevansi artikel ini dengan penelitian adalah penekanan pada strategi kebijakan yang sistematis untuk pengembangan SDM.

²Yunus Russamsi, Hanhan Hadian, and Acep Nurlaeli, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19," *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 3 (2020): 244–55.

³Yeni Puspitasari, Tobari Tobari, and Nila Kesumawati, "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 6, no. 1 (2021): 88–99.

⁴Ikbal, "Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru."

5. Asyari, Saiful (2020), dalam artikelnya berjudul *Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru*.⁵ Asyari menyoroti peran supervisi kepala Madrasah dalam mengukur dan meningkatkan kinerja guru. Supervisi dilakukan melalui penilaian kinerja secara berkala, yang menjadi dasar untuk kebijakan peningkatan profesionalitas guru. Artikel ini relevan karena menunjukkan bagaimana supervisi yang berbasis data dapat mendukung kebijakan pengembangan SDM di Madrasah.

Tabel berikut merangkum hasil penelitian terkait, mencakup judul, peneliti, temuan utama, implikasi, serta relevansi dan perbedaannya dengan penelitian ini , sebagai berikut:

Tabel 2.1
Relevansi dengan Penelitian Sebelumnya

Judul Artikel	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Implikasi Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTs Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang	Malik Fatoni	Kepala Madrasah meningkatkan mutu guru melalui uji kompetensi, pembinaan program pengajaran, dan peningkatan kesejahteraan.	Kebijakan kepala Madrasah penting untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui pengelolaan SDM.	Fokus pada peran kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu guru melalui kebijakan pengelolaan SDM.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan penelitian saya menggunakan pendekatan kuantitatif.
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Profesional Guru	Yunus Russamsi, Hanhan Hadian, Acep Nurlaeli	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh 52,1% terhadap kinerja guru,	Kebijakan kepala sekolah mendukung guru untuk beradaptasi dan tetap	Sama-sama menyoroti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah	Penelitian ini dilakukan dalam konteks pandemi, sedangkan penelitian

⁵Saiful Asyari, "Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru," *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 2, no. 1 (2020): 27–40.

Judul Artikel	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Implikasi Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19		terutama dalam situasi pandemi.	profesional dalam kondisi darurat.	terhadap kinerja guru.	saya fokus pada kondisi normal di MIN 2 Tana Toraja.
Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru	Yeni Puspitasari, Tobari, Nila Kesumawati	Manajemen kepala sekolah signifikan terhadap kinerja guru, sementara profesionalisme individu guru tidak signifikan.	Kepala Madrasah perlu fokus pada perencanaan strategis untuk mendukung SDM pendidikan.	Membahas pentingnya manajemen kepala sekolah dalam mendukung profesionalisme guru.	Penelitian ini menekankan manajemen dan profesionalisme secara terpisah, sedangkan penelitian saya menghubungkan keduanya secara langsung.
Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru	Panji Alam Muhamad Iqbal	Pengembangan kompetensi profesional guru dilakukan melalui supervisi, pelatihan, dan pemetaan kebutuhan pengembangan.	Kebijakan yang sistematis diperlukan untuk mendukung pengembangan SDM pendidikan.	Berfokus pada strategi kebijakan pengembangan kompetensi profesional guru.	Penelitian ini lebih banyak membahas strategi supervisi dan pelatihan, sedangkan penelitian saya lebih terfokus pada kebijakan kepala Madrasah.
Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru	Saiful Asyari	Supervisi berbasis penilaian kinerja meningkatkan profesionalitas guru melalui evaluasi berkala.	Supervisi kepala Madrasah berbasis data efektif dalam pengambilan kebijakan peningkatan SDM.	Menyoroti supervisi kepala Madrasah sebagai alat untuk meningkatkan profesionalisme guru.	Penelitian ini berbasis analisis data supervisi berkala, sedangkan penelitian saya mencakup seluruh kebijakan pengembangan

Judul Artikel	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Implikasi Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
					an SDM secara holistik.

Berdasarkan tabel yang disajikan, temuan dari penelitian terdahulu memberikan gambaran komprehensif tentang berbagai dimensi yang berkaitan dengan kebijakan kepala Madrasah, strategi pengembangan SDM, dan profesionalisme guru, yang menjadi pijakan utama dalam merumuskan kerangka konseptual penelitian ini. Kajian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan literatur dan praktik pengelolaan pendidikan, khususnya dalam konteks Madrasah.

B. Kajian Teori

1. Kebijakan Kepala Madrasah

a. Definisi dan Konsep Kebijakan Pendidikan

Iswahyudi et al., dalam bukunya *Kebijakan Dan Inovasi Pendidikan: Arah Pendidikan di Masa Depan*, menyatakan bahwa kebijakan pendidikan mencakup serangkaian peraturan, strategi, dan keputusan yang dirancang secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan yang terarah.⁶ Konsep ini tidak hanya berfungsi sebagai pedoman operasional, tetapi juga sebagai alat untuk mengarahkan berbagai aspek pendidikan, mulai dari perencanaan hingga implementasi. Di tingkat Madrasah, kebijakan pendidikan memiliki peran strategis dalam mengintegrasikan nilai-nilai agama Islam dengan praktik pendidikan. Kebijakan ini mencerminkan upaya untuk memadukan kebutuhan duniawi dan spiritual, guna mencetak generasi yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga berkarakter mulia.

⁶Muhammad Subhan Iswahyudi et al., *Kebijakan Dan Inovasi Pendidikan: Arah Pendidikan Di Masa Depan* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=2DLZEAAAQBAJ>.

Lazwardi dan Huda menyatakan bahwa, kebijakan pendidikan dirumuskan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen pendidikan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi.⁷ Pada Madrasah, kebijakan ini berperan sebagai kerangka kerja yang memandu kepala Madrasah dalam menjalankan fungsi-fungsinya, termasuk pengelolaan tenaga pendidik, pengembangan kurikulum, serta penyediaan sarana dan prasarana pendidikan. Kebijakan juga harus selaras dengan kebijakan nasional, seperti implementasi Kurikulum Merdeka yang menekankan pembelajaran berbasis kreativitas dan kebebasan.

Menurut Maulana et al., secara filosofis, kebijakan pendidikan di Madrasah berakar pada nilai-nilai Islam, seperti keadilan, amanah, hikmah, dan kasih sayang. Nilai-nilai ini menjadi dasar dalam setiap aspek kebijakan, mulai dari pengambilan keputusan hingga implementasi program pendidikan⁸. Misalnya, keadilan tercermin dalam kebijakan distribusi tugas guru yang merata, sementara amanah diwujudkan dalam pelaksanaan program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Kepala Madrasah sebagai pemimpin bertanggung jawab tidak hanya untuk memastikan keberhasilan implementasi kebijakan, tetapi juga untuk menjadikan kebijakan tersebut sebagai sarana dakwah dalam membangun karakter bangsa.

Kebijakan pendidikan di Madrasah dapat dikelompokkan ke dalam dua tingkatan. Pada tingkat mikro, kebijakan berfokus pada pengelolaan internal,

⁷Nurul Huda, "Manajemen Pengembangan Kurikulum," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2017): 52–75; Dedi Lazwardi, "Manajemen Kurikulum Sebagai Pengembangan Tujuan Pendidikan," *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 7, no. 1 (2017): 119–25.

⁸Ahmad Farhan Maulana, Ganang Ramadhan, and Wahyu Hidayat, "Tinjauan Aksiologi Dalam Filsafat Manajemen Pendidikan Islam Axiological Review in the Philosophy of Islamic Educational Management," *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, Dan Sosial Budaya* 29, no. 4 (2023): 82–93.

seperti evaluasi kinerja guru, peningkatan kompetensi tenaga pendidik, dan pemeliharaan sarana prasarana. Kebijakan pada tingkat ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran di kelas. Pada tingkat makro, kebijakan mencakup implementasi program-program nasional dan regional yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara holistik. Kepala Madrasah memainkan peran penting sebagai fasilitator yang menghubungkan kebijakan nasional dengan kebutuhan lokal Madrasah.⁹

Kepemimpinan kepala Madrasah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan kebijakan pendidikan. Gaya kepemimpinan transformasional sering menjadi pendekatan utama yang diterapkan di Madrasah. Gaya ini menekankan pentingnya visi yang inspiratif, motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Prinsip-prinsip ini mencerminkan nilai-nilai Islam tentang kepemimpinan yang bertanggung jawab dan berorientasi pada kemaslahatan.

Secara akademis, kebijakan pendidikan di Madrasah harus dipandang sebagai manifestasi dari tujuan besar pendidikan Islam. Kebijakan yang efektif mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung keberhasilan peserta didik dalam aspek akademik maupun moral. Kepala Madrasah tidak hanya bertugas merumuskan kebijakan, tetapi juga memastikan bahwa setiap kebijakan yang diimplementasikan mampu mendukung pencapaian visi besar pendidikan Islam, yaitu mencetak generasi yang cerdas, berkarakter, dan berakhlak mulia.

b. Peran Kepala Madrasah sebagai Pengambil Kebijakan

Kepala Madrasah memiliki peran strategis sebagai pengambil kebijakan yang menentukan arah dan keberhasilan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Tanggung jawab ini mencakup proses perumusan, implementasi, hingga evaluasi

⁹Hidayat Hidayat and Ibrahim Ibrahim, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Tenaga Pendidik," *Jambura Journal of Educational Management*, 2023, 312–25.

kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai pemimpin tertinggi di Madrasah, kepala Madrasah bertugas memastikan setiap kebijakan yang dibuat selaras dengan visi, misi, dan tujuan lembaga, serta mendukung pencapaian standar pendidikan yang diharapkan.¹⁰

Tanggung jawab kepala Madrasah dalam perumusan kebijakan melibatkan identifikasi kebutuhan Madrasah berdasarkan data dan analisis kondisi internal maupun eksternal. Proses ini mencakup pengumpulan informasi tentang kebutuhan tenaga pendidik, peserta didik, dan sarana prasarana. Kepala Madrasah harus mampu memprioritaskan isu-isu strategis yang berdampak langsung pada keberhasilan proses pembelajaran. Perumusan kebijakan dilakukan secara kolaboratif dengan melibatkan guru, staf, dan pemangku kepentingan lain untuk memastikan kebijakan yang dihasilkan relevan dan aplikatif.

Dalam tahap implementasi, kepala Madrasah bertugas mengkomunikasikan kebijakan secara jelas kepada seluruh elemen Madrasah. Komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk menciptakan pemahaman bersama dan memastikan kebijakan dapat diterapkan secara optimal.¹¹ Kepala Madrasah juga berperan dalam menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk mendukung implementasi kebijakan, seperti pelatihan guru, pengadaan fasilitas, serta pembentukan tim kerja. Tugas ini membutuhkan keterampilan manajemen yang baik, termasuk kemampuan dalam mengelola waktu, anggaran, dan tenaga kerja.

Kepala Madrasah juga bertanggung jawab atas monitoring dan evaluasi kebijakan. Proses ini dilakukan untuk menilai efektivitas kebijakan yang telah diterapkan dan mengidentifikasi kendala yang muncul. Hasil evaluasi menjadi dasar untuk melakukan penyesuaian atau perbaikan kebijakan di masa mendatang.

¹⁰Azis Iskandar, "Manajemen Supervisi Akademik Kepala Madrasah," *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 5, no. 1 (2020): 69–82.

¹¹Iskandar.

Sebagai contoh, dalam implementasi kurikulum, kepala Madrasah melakukan pemantauan secara berkala untuk memastikan program berjalan sesuai prosedur dan memberikan dampak positif pada kualitas pembelajaran.¹²

Secara filosofis, kepala Madrasah sebagai pengambil kebijakan harus berlandaskan pada nilai-nilai kepemimpinan Islami, seperti keadilan, amanah, dan tanggung jawab. Kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai ini memungkinkan kepala Madrasah untuk tidak hanya menjadi manajer, tetapi juga seorang pembimbing yang mampu menginspirasi seluruh elemen Madrasah untuk berkomitmen terhadap tujuan bersama¹³. Prinsip-prinsip kepemimpinan Islami menekankan pentingnya keterlibatan seluruh komunitas Madrasah dalam mendukung pelaksanaan kebijakan yang adil dan bermanfaat.

c. Komponen Kebijakan Kepala Madrasah yang Efektif

Kebijakan kepala Madrasah yang efektif mencakup serangkaian komponen utama yang saling terintegrasi, yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan penyesuaian kebijakan pendidikan. Komponen-komponen ini memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan mampu menjawab kebutuhan lembaga, meningkatkan kualitas pendidikan, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁴ Kepala Madrasah sebagai pemimpin utama memiliki tanggung jawab untuk memastikan seluruh komponen ini terlaksana secara sistematis dan terukur.

¹²Huda, "Manajemen Pengembangan Kurikulum."

¹³Ahmad Farid, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany Tangerang Selatan," *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 13, no. 2 (2024): 1767–80.

¹⁴Mukhlison Effendi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39–51.

1) Perencanaan Kebijakan

Perencanaan kebijakan merupakan langkah awal yang menentukan arah dan fokus dari kebijakan yang akan diterapkan.¹⁵ Proses ini melibatkan analisis kebutuhan Madrasah berdasarkan data empiris, identifikasi masalah, dan prioritas strategis. Kepala Madrasah harus mampu merumuskan tujuan kebijakan yang jelas, relevan, dan terukur. Perencanaan yang baik mencakup penyusunan program kerja, alokasi sumber daya, dan penentuan indikator keberhasilan. Dalam konteks Madrasah, perencanaan kebijakan juga harus mempertimbangkan nilai-nilai agama Islam sebagai landasan filosofis.

2) Pelaksanaan Kebijakan

Pelaksanaan kebijakan melibatkan implementasi program dan langkah-langkah strategis sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Kepala Madrasah bertugas mengkomunikasikan kebijakan kepada seluruh elemen Madrasah, termasuk guru, staf, dan siswa.¹⁶ Komunikasi yang jelas dan efektif menjadi kunci dalam menciptakan pemahaman bersama dan komitmen kolektif. Selain itu, kepala Madrasah harus memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai, seperti pelatihan guru, fasilitas pembelajaran, dan dukungan anggaran, untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan kebijakan.

3) Evaluasi Kebijakan

Evaluasi kebijakan dilakukan untuk menilai efektivitas kebijakan yang telah diterapkan dan mengidentifikasi kendala yang dihadapi selama proses pelaksanaan. Kepala Madrasah perlu melakukan monitoring secara berkala untuk mengukur pencapaian indikator keberhasilan yang telah ditentukan pada tahap perencanaan.¹⁷

¹⁵Iswahyudi et al., *Kebijakan Dan Inovasi Pendidikan*.

¹⁶Sulistiyowati Gandariyah Afkari et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah," *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1, no. 2 (2022): 498–513.

¹⁷Avisah, "Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di YP. MTs Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan."

Proses evaluasi melibatkan pengumpulan data, analisis hasil, dan pelaporan yang komprehensif. Hasil evaluasi menjadi dasar penting untuk menentukan apakah kebijakan tersebut perlu dilanjutkan, diubah, atau dihentikan.

4) Penyesuaian Kebijakan

Penyesuaian kebijakan dilakukan berdasarkan hasil evaluasi untuk meningkatkan efektivitas kebijakan di masa mendatang. Proses ini mencakup revisi tujuan, strategi, atau metode implementasi kebijakan untuk menjawab tantangan baru atau kebutuhan yang belum terpenuhi. Kepala Madrasah harus fleksibel dalam menyesuaikan kebijakan agar tetap relevan dengan dinamika internal Madrasah dan kebijakan pendidikan nasional. Sebagai contoh, penyesuaian dalam implementasi Kurikulum Merdeka sering kali diperlukan untuk memastikan keberhasilan adaptasi terhadap kebutuhan siswa dan guru.

Komponen kebijakan kepala Madrasah yang efektif merupakan rangkaian proses yang saling terkait, mulai dari perencanaan hingga penyesuaian.¹⁸ Kepala Madrasah harus memiliki keterampilan manajerial yang kuat, kemampuan analitis, dan komitmen terhadap nilai-nilai pendidikan Islami untuk memastikan kebijakan yang dihasilkan mampu memberikan dampak positif bagi Madrasah. Keberhasilan kebijakan sangat bergantung pada kemampuan kepala Madrasah dalam mengintegrasikan komponen-komponen tersebut secara sistematis dan adaptif sesuai kebutuhan lembaga dan masyarakat.

d. Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional berfokus pada kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi perubahan positif dalam organisasi melalui visi, nilai, dan kebijakan strategis. Kepala Madrasah yang menerapkan teori ini memiliki

¹⁸Hasana Fadilla et al., "Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs YPI Subulul Huda Saentis," *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika* 2, no. 1 (2024): 280–85.

peran penting dalam mendorong perubahan, menciptakan lingkungan yang inovatif, dan memotivasi semua elemen Madrasah untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional sangat relevan dalam konteks Madrasah, di mana kepala Madrasah tidak hanya dituntut untuk menjadi pengelola administratif tetapi juga pemimpin visioner yang mampu menghadirkan dampak transformatif.

Menurut Bass dan Riggio dalam tulisannya *Transformational Leadership*, menyatakan bahwa pemimpin transformasional menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi mencapai tujuan bersama yang lebih besar.¹⁹ Pemimpin ini juga mendorong pengembangan diri dan pencapaian optimal dari para pengikut dengan memberikan dukungan dan motivasi.

1) Komponen Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional terdiri dari beberapa komponen utama yang menjadi dasar pendekatannya, yaitu:²⁰

- a) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*): Kepala Madrasah menjadi teladan dengan menunjukkan integritas, komitmen, dan tanggung jawab. Sikap ini menciptakan kepercayaan dan penghormatan dari guru, siswa, dan komunitas Madrasah.
- b) Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*): Kepala Madrasah mengomunikasikan visi yang kuat dan menarik, yang memberikan arahan dan inspirasi bagi seluruh elemen Madrasah untuk bekerja menuju tujuan bersama.
- c) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*): Kepala Madrasah mendorong guru dan staf untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam menghadapi

¹⁹Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership* (Psychology press, 2006), <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformational-leadership-bernard-bass-ronald-riggio>.

²⁰Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership* (Psychology press, 2006), <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformational-leadership-bernard-bass-ronald-riggio>.

tantangan pendidikan, seperti adaptasi terhadap Kurikulum Merdeka atau pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran.

d) Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*): Kepala Madrasah memberikan perhatian khusus pada kebutuhan individu, baik guru maupun siswa, dan mendukung pengembangan potensi mereka.

2) Peran Kepala Madrasah dalam Menerapkan Kepemimpinan Transformasional

Kepala Madrasah sebagai pemimpin transformasional memanfaatkan visi strategis untuk mengarahkan perubahan dalam Madrasah. Visi yang dirumuskan tidak hanya mencerminkan tujuan pendidikan, tetapi juga nilai-nilai Islami yang menjadi landasan moral Madrasah. Kepala Madrasah mendorong semua elemen untuk berkomitmen pada pencapaian visi tersebut melalui komunikasi yang inspiratif dan kebijakan yang terencana.²¹

Implementasi kebijakan strategis menjadi salah satu cara kepala Madrasah mengaktualisasikan visi transformasional. Contohnya, kepala Madrasah dapat mengembangkan program pelatihan guru yang berorientasi pada penguasaan teknologi atau pengembangan kompetensi pedagogik²². Kebijakan ini dirancang untuk mempersiapkan tenaga pendidik dalam menghadapi tantangan pendidikan modern, sekaligus meningkatkan kualitas pembelajaran di Madrasah.

3) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perubahan

Kepemimpinan transformasional memungkinkan kepala Madrasah menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan perbaikan berkelanjutan. Kepala Madrasah memengaruhi perubahan dengan mengidentifikasi

²¹Farid, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany Tangerang Selatan."

²²Mutiara Citra, Acepudin Acepudin, and Deli Saputra, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 1 (2022): 4652–61.

kebutuhan organisasi, menyusun kebijakan strategis, dan melibatkan seluruh elemen Madrasah dalam proses implementasi. Perubahan ini tidak hanya terlihat pada peningkatan kualitas pembelajaran, tetapi juga dalam pembentukan budaya kerja yang kolaboratif dan adaptif.

4) Tantangan dan Strategi dalam Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional di Madrasah menghadapi berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan rendahnya motivasi individu. Kepala Madrasah perlu mengatasi tantangan ini dengan membangun komunikasi yang terbuka, memberikan pelatihan intensif, serta menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi.²³ Strategi ini memungkinkan kepala Madrasah untuk mengelola perubahan secara efektif dan memastikan keberhasilan implementasi kebijakan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan

a) Konsep Pengembangan SDM di Madrasah

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan upaya sistematis dan terencana untuk meningkatkan kualitas individu dalam suatu organisasi agar mampu menghadapi tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa depan. Dalam konteks pendidikan, pengembangan SDM bertujuan meningkatkan kompetensi tenaga pendidik sebagai aset utama dalam penyelenggaraan pendidikan berkualitas. Kompetensi ini meliputi dimensi teknis, teoritis, konseptual, dan moral yang diperlukan untuk mendukung efektivitas proses pembelajaran di Madrasah.

Pengembangan SDM di Madrasah berfokus pada peningkatan kompetensi guru sebagai elemen strategis yang berperan langsung dalam proses pendidikan. Guru yang kompeten memiliki kemampuan pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian yang optimal. Menurut McLagan dan Suhadolnik dalam Effendi,

²³Hidayat and Ibrahim, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Tenaga Pendidik."

pengembangan SDM melibatkan integrasi pelatihan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi guna meningkatkan efektivitas individu dan lembaga. Pengembangan ini mencakup program pelatihan rutin, pembinaan personal, dan evaluasi berkala untuk memastikan keberlanjutan kualitas.²⁴

Secara filosofis, pengembangan SDM di Madrasah bertumpu pada nilai-nilai Islam yang menekankan pada keadilan, amanah, dan ihsan. Filosofi ini mencerminkan komitmen Madrasah untuk tidak hanya mencetak tenaga pendidik yang kompeten secara teknis, tetapi juga bermoral tinggi. Hal ini sejalan dengan pandangan Tilaar dalam Cece yang menyatakan bahwa SDM pendidikan harus unggul, terus belajar, dan berlandaskan pada nilai-nilai lokal sebagai identitas dalam menghadapi globalisasi. Implementasi pengembangan SDM di Madrasah mencakup beberapa strategi utama, yaitu:²⁵

1) Pelatihan dan Pendidikan Berkelanjutan: Program ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis guru dalam menghadapi tantangan kurikulum dan teknologi pendidikan modern.

2) Peningkatan Kompetensi Personal: Guru didorong untuk terus belajar dan beradaptasi melalui pembinaan yang menekankan pada pengembangan kepribadian dan profesionalisme.

3) Evaluasi dan Penyesuaian Strategis: Penilaian berkala terhadap kinerja guru dilakukan untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan pendidikan Madrasah.

Pengembangan SDM memiliki peran penting dalam mewujudkan visi Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya unggul secara akademik tetapi juga mampu membentuk karakter peserta didik. Guru yang kompeten

²⁴Effendi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam."

²⁵C. Cece, "Penguatan Pendidikan Karakter Melalui Kearifan Lokal Berbasis Al-Qur'an (Implementasi Di SMAN Kabupaten Purwakarta)," 2018, <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/1445/>.

menjadi aktor utama dalam menciptakan suasana pembelajaran yang efektif, adaptif, dan inspiratif. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan SDM merupakan langkah strategis untuk memastikan keberlanjutan mutu pendidikan di Madrasah.

b) Strategi Pengembangan SDM oleh Kepala Madrasah

Kepala Madrasah memegang peran strategis dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan Madrasah melalui implementasi berbagai strategi yang terarah dan terukur. Strategi pengembangan SDM ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Tiga strategi utama yang sering digunakan oleh kepala Madrasah meliputi supervisi akademik, pelatihan profesional, dan pemberian insentif.²⁶

1) Supervisi Akademik

Supervisi akademik merupakan upaya kepala Madrasah dalam memantau, membimbing, dan mengevaluasi kinerja guru dalam proses pembelajaran. Tujuannya adalah memastikan bahwa kegiatan belajar mengajar berlangsung sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Supervisi ini mencakup observasi langsung terhadap pembelajaran di kelas, evaluasi rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), serta diskusi konstruktif dengan guru untuk memberikan umpan balik.

Menurut Reni Renanda dalam tulisannya *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*, supervisi akademik memiliki peran penting dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik, sehingga memungkinkan adanya perbaikan berkelanjutan.²⁷ Kepala Madrasah yang efektif

²⁶Asyari, "Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru."

²⁷Reni Renanda and Jamilus Jamilus, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8, no. 2 (2024): 254–64.

akan mengarahkan supervisi sebagai sarana untuk meningkatkan profesionalisme guru dan memastikan bahwa proses pembelajaran sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan pendidikan di Madrasah.

2) Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional dirancang untuk meningkatkan kompetensi teknis dan pedagogis tenaga pendidik. Program ini meliputi *workshop*, seminar, atau pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru, seperti penguasaan teknologi pendidikan, strategi pembelajaran inovatif, atau adaptasi terhadap kurikulum baru. Menurut Yudhistira dalam penelitian tentang *Strategi Pengembangan SDM di SMA IT Insan Cendekia Jayapura*, pelatihan yang dilakukan secara rutin dan terencana mampu meningkatkan kualitas kerja guru dan memperkuat kompetensi profesional mereka.²⁸ Pelatihan ini juga dapat dirancang berdasarkan hasil evaluasi supervisi akademik, sehingga materi yang disampaikan lebih sesuai dengan kebutuhan spesifik guru di Madrasah.

3) Insentif

Pemberian insentif merupakan strategi motivasi yang digunakan kepala Madrasah untuk mendorong kinerja optimal tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.²⁹ Insentif ini dapat berupa penghargaan finansial, seperti bonus atau tunjangan kinerja, maupun non-finansial, seperti penghargaan sertifikat, pengakuan formal, atau peluang pengembangan karir. Menurut Epon Ningrum dalam pembahasannya mengenai pengembangan SDM, insentif yang diberikan dengan adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan kepuasan

²⁸Aditya Yudhistira Serang and M. Syukri Nawir, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Di Sma It Insan Cendekia Jayapura," *Jurnal Pendidikan Inovatif* 6, No. 2 (2024), <https://journalpedia.com/1/index.php/jpi/article/view/1059>.

²⁹Muhamad Badar Badrudin and Mulyawan Safwandy Nugraha, "Implementasi Pengelolaan Guru Dan Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Berdasarkan (IASP) Tahun 2020," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 2, no. 7 (2024): 524–34.

guru.³⁰ Kepala Madrasah yang memberikan insentif secara konsisten menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga tenaga pendidik lebih bersemangat untuk mengembangkan diri dan berkontribusi dalam mencapai visi Madrasah.

Ketiga strategi yang dipaparkan peneliti tersebut ini saling melengkapi untuk menciptakan tenaga pendidik yang kompeten, inovatif, dan berdaya saing. Kepala Madrasah yang berhasil mengelola pengembangan SDM secara efektif akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di Madrasah, baik dalam aspek akademik maupun nilai-nilai keislaman yang diajarkan.

c) Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan SDM

Keberhasilan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung dan penghambat. Faktor-faktor ini memengaruhi efektivitas program pengembangan SDM yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik. Identifikasi elemen-elemen tersebut menjadi penting untuk memastikan keberlanjutan dan keberhasilan program pengembangan SDM yang diterapkan.

1) Faktor Pendukung

Menurut Ningrum, faktor pendukung merupakan elemen yang memberikan kontribusi positif terhadap pelaksanaan program pengembangan SDM. Beberapa faktor pendukung utama meliputi:³¹

- (a) Komitmen Kepemimpinan Kepala Madrasah: Kepala Madrasah yang memiliki visi strategis, kepemimpinan yang kuat, dan komitmen tinggi terhadap pengembangan SDM dapat menjadi motor penggerak utama dalam pelaksanaan program. Menurut Reni Renanda dalam penelitiannya tentang pengembangan SDM dalam pendidikan Islam, kepala Madrasah yang inovatif

³⁰Epon Ningrum, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan," *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (2016), <https://ejournal.upi.edu/index.php/gea/article/view/1681>.

³¹Ningrum.

dan visioner mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan tenaga pendidik.

- (b) Dukungan Anggaran dan Sarana Prasarana: Ketersediaan anggaran yang memadai dan sarana prasarana yang lengkap mendukung pelaksanaan program pelatihan, supervisi, dan evaluasi SDM. Pendanaan yang stabil memungkinkan penyelenggaraan pelatihan secara rutin dan pemberian insentif yang memadai.
- (c) Motivasi Guru dan Staf: Guru dan staf yang memiliki motivasi tinggi untuk belajar dan berkembang mempermudah implementasi program pengembangan SDM. Menurut Yudhistira, motivasi internal tenaga pendidik sangat penting untuk keberhasilan pelatihan dan pembinaan profesional.

2) Faktor Penghambat

- (a) Faktor penghambat adalah elemen yang dapat menghambat pelaksanaan dan pencapaian tujuan program pengembangan SDM. Beberapa hambatan yang sering ditemukan adalah:³²
- (b) Keterbatasan Anggaran: Keterbatasan dana menjadi salah satu kendala utama dalam pelaksanaan program pelatihan dan pemberian insentif. Ketidakcukupan anggaran dapat membatasi jumlah peserta pelatihan dan kualitas materi yang disampaikan.
- (c) Resistensi terhadap Perubahan: Guru atau staf yang merasa nyaman dengan kondisi saat ini cenderung menunjukkan resistensi terhadap program pengembangan. Hambatan ini sering kali muncul akibat kurangnya pemahaman atau ketakutan terhadap tantangan baru yang dihadirkan dalam program.
- (d) Keterbatasan Waktu: Jadwal kerja yang padat sering kali menjadi hambatan bagi tenaga pendidik untuk mengikuti program pelatihan atau pembinaan

³²Effendi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam."

secara penuh. Hal ini terutama terjadi pada guru yang memiliki beban mengajar tinggi atau tugas tambahan lainnya.

3) Strategi Mengatasi Hambatan

Untuk mengatasi faktor penghambat, diperlukan langkah-langkah strategis, seperti:³³

- (a) Penyediaan anggaran alternatif melalui kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti pemerintah, lembaga donor, atau mitra pendidikan.
- (b) Pendekatan komunikatif untuk mengurangi resistensi terhadap perubahan, termasuk melalui sosialisasi dan pemberian motivasi yang berkelanjutan.
- (c) Pengaturan waktu yang fleksibel dan terintegrasi agar program pengembangan SDM dapat berjalan tanpa mengganggu tugas utama guru.

Berdasarkan paparan sebelumnya, dapat diketahui bahwa faktor pendukung dan penghambat memainkan peran penting dalam keberhasilan program pengembangan SDM. Identifikasi dan pengelolaan faktor-faktor ini secara tepat memungkinkan Madrasah untuk mengoptimalkan pelaksanaan program pengembangan SDM. Kepala Madrasah perlu memastikan bahwa elemen pendukung diperkuat, sementara hambatan diminimalkan, untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas.

b) Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola individu di suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, khususnya di Madrasah, teori manajemen SDM diterapkan untuk mengelola guru sebagai komponen utama yang memengaruhi kualitas pembelajaran. Penerapan teori ini mencakup berbagai aspek,

³³Afkari et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah."

seperti rekrutmen, pengembangan, pengelolaan kinerja, hingga peningkatan kompetensi tenaga pendidik.

1) Prinsip-Prinsip Manajemen SDM

Menurut Marlina, manajemen SDM didasarkan pada beberapa prinsip utama yang relevan dalam pengelolaan guru di Madrasah, yaitu:³⁴

- (a) Perencanaan SDM yang Terstruktur: Melibatkan analisis kebutuhan guru berdasarkan jumlah siswa, mata pelajaran, dan visi Madrasah. Perencanaan ini memastikan bahwa Madrasah memiliki jumlah tenaga pendidik yang memadai dengan kompetensi yang sesuai.
- (b) Pengelolaan Kinerja Berbasis Tujuan: Guru diberikan sasaran kerja yang jelas, dievaluasi secara berkala, dan diberikan umpan balik untuk meningkatkan kinerja mereka. Proses ini mencakup penilaian kinerja yang transparan dan berbasis data.
- (c) Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan: Guru diharapkan untuk terus belajar melalui pelatihan, lokakarya, atau sertifikasi profesional guna meningkatkan kompetensi mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan yang dinamis.

2) Aplikasi Teori Manajemen SDM dalam Pengelolaan Guru di Madrasah

Menurut Afkari dan Pujiharti, pengelolaan guru di Madrasah mengintegrasikan prinsip-prinsip teori manajemen SDM untuk mendukung pengembangan individu dan organisasi. Beberapa aplikasi utamanya adalah:³⁵

- (a) Rekrutmen dan Seleksi Guru: Proses ini dirancang untuk memastikan bahwa guru yang direkrut memiliki kompetensi pedagogis dan kepribadian yang

³⁴Leny Marlina, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) dalam Pendidikan," *Istinbath* 15, no. 1 (2015): 123–39.

³⁵Afkari et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah"; Endang Sih Pujiharti, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Efektif Di Lembaga Pendidikan Islam," *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah* 4, no. 2 (2019): 54–76.

sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan Madrasah. Seleksi dilakukan secara ketat melalui wawancara, tes kemampuan, dan penilaian kepribadian.

- (b) Pengembangan Kompetensi Guru: Pengembangan kompetensi dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan profesional, workshop, atau pembinaan rutin. Menurut Pujiharti dalam tulisannya *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Efektif di Lembaga Pendidikan Islam*, kajian tentang pengelolaan SDM, pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis guru, tetapi juga meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap Madrasah.³⁶
- (c) Pengelolaan Kinerja Guru: Kepala Madrasah bertugas untuk memantau dan mengevaluasi kinerja guru secara berkala. Evaluasi ini dilakukan melalui observasi langsung, analisis hasil belajar siswa, dan umpan balik dari siswa serta orang tua. Penilaian kinerja berbasis data membantu kepala Madrasah mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan.

3) Peningkatan Kompetensi Guru dalam Teori Manajemen SDM

Ikbal dalam tulisannya *Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru* menyatakan bahwa manajemen SDM menekankan pentingnya pengembangan berkelanjutan sebagai bagian integral dari strategi organisasi. Dalam konteks Madrasah, peningkatan kompetensi guru mencakup:³⁷

- (d) Kompetensi Pedagogis: Kemampuan guru untuk merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan kurikulum.
- (e) Kompetensi Profesional: Pemahaman mendalam tentang materi ajar dan kemampuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pembelajaran.

³⁶Pujiharti, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Efektif Di Lembaga Pendidikan Islam."

³⁷Ikbal, "Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru."

(f) Kompetensi Sosial dan Kepribadian: Kemampuan guru untuk berkomunikasi dengan siswa, kolega, dan masyarakat secara baik, serta menjadi teladan moral yang inspiratif.

4) Tantangan dan Strategi dalam Aplikasi Manajemen SDM

Beberapa tantangan dalam penerapan teori manajemen SDM di Madrasah meliputi keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya pelatihan yang relevan.³⁸ Kepala Madrasah dapat mengatasi tantangan ini melalui kolaborasi dengan pemerintah atau lembaga donor, pelibatan guru dalam perencanaan program, dan penyediaan pelatihan berbasis kebutuhan.

3. Profesionalisme Guru

a. Dimensi Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran. Profesionalisme ini ditentukan oleh kemampuan guru untuk memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan, baik secara pedagogis, profesional, maupun sosial. Kompetensi ini tidak hanya menjadi indikator mutu guru, tetapi juga mencerminkan sejauh mana guru mampu melaksanakan tugasnya secara efektif sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan tuntutan zaman.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada Pasal 10 Ayat 1 menyebutkan bahwa, “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.³⁹ Guru yang profesional tidak hanya mampu menyampaikan materi pembelajaran dengan baik, tetapi juga menjadi panutan moral dan agen perubahan

³⁸Junaidi Junaidi et al., “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam,” *Journal On Education* 5, no. 3 (2023): 10040–52.

³⁹“UU No. 14 Tahun 2005,” 14.

di lingkungan sekolah. Peningkatan ketiga kompetensi ini melalui pelatihan berkelanjutan dan pembinaan yang terstruktur akan memastikan tercapainya tujuan pendidikan nasional serta membangun kualitas sumber daya manusia yang unggul.

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang efektif. Kompetensi ini meliputi penguasaan terhadap karakteristik peserta didik, pemahaman terhadap teori belajar, serta kemampuan merancang kurikulum yang relevan. Kompetensi pedagogik juga mencakup kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung proses pembelajaran, sebagaimana diatur dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007.⁴⁰

Kompetensi pedagogik menempatkan guru sebagai fasilitator yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Menurut Baharun dalam tulisannya *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*, guru yang kompeten secara pedagogik tidak hanya mampu menyampaikan materi, tetapi juga memahami kebutuhan emosional dan kognitif peserta didik.⁴¹

2) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional berfokus pada penguasaan guru terhadap materi ajar secara mendalam. Kemampuan ini meliputi penguasaan struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan dari bidang studi yang diajarkan. Guru juga diharapkan mampu

⁴⁰Mohbir Umasugi, Mardiyono Mardiyono, and Sarwono Sarwono, "Analisis Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Dalam Rangka Menjamin Standarisasi Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru Di Kabupaten Kepulauan Sula," *Reformasi* 4, no. 1 (2014): 319406; Stamrotul Zakiah and Qurrotul Ainiyah, "Kompetensi Kepribadian Guru Dalam Kitab Adab Al-'Alim Wa Al Muta'Alim Dalam Perspektif Permendiknas No. 16 Tahun 2007," *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2019): 42–49; "Permendikbud No. 16 Tahun 2007," Database Peraturan | JDIH BPK, accessed January 14, 2025, <http://peraturan.bpk.go.id/Details/216104/permendikbud-no-16-tahun-2007>.

⁴¹Hasan Baharun, "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah," *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6, no. 1 (2017): 1–26.

mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif dan relevan dengan kebutuhan peserta didik. Menurut penelitian Dewi Yulmasita Bagou (2020), penguasaan kompetensi profesional berkorelasi langsung dengan efektivitas pembelajaran. Guru yang profesional menunjukkan kemampuan untuk terus mengembangkan diri melalui pelatihan dan refleksi kritis terhadap praktik pembelajaran.⁴²

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial mencakup kemampuan guru untuk berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, orang tua, kolega, dan masyarakat. Kompetensi ini menuntut guru untuk menunjukkan sikap inklusif, menghormati keberagaman, serta membangun komunikasi yang baik. Guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik mampu menciptakan hubungan yang harmonis di lingkungan sekolah.⁴³

Kompetensi sosial dalam konteks pendidikan Islam, juga mencakup kemampuan guru untuk menjadi teladan moral bagi peserta didik. Hal ini mencerminkan integrasi antara nilai-nilai keislaman dan praktik profesionalisme guru di Madrasah.

4) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian menekankan pentingnya integritas dan moralitas guru sebagai panutan. Guru yang memiliki kompetensi kepribadian mampu menunjukkan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, kedewasaan, dan kepribadian yang stabil.⁴⁴ Guru juga diharapkan memiliki sikap konsisten dalam menjalankan tugasnya dan menjadi inspirasi bagi peserta didik. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen juga menegaskan pentingnya

⁴²Dewi Yulmasita Bagou and Arifin Sukung, "Analisis Kompetensi Profesional Guru," *Jambura Journal of Educational Management*, 2020, 122–30.

⁴³Hanifuddin Jamin, "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru," *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 2018, 19–36.

⁴⁴Yulia Yulia, "Kompetensi Kepribadian Guru PAI dalam Membina Karakter Jujur Siswa di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2," *AT-Tarbiyah: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2020): 52–62.

pendidikan profesi untuk memastikan guru memiliki kompetensi tersebut.⁴⁵ Peningkatan keempat kompetensi ini melalui pelatihan berkelanjutan dan pembinaan yang terstruktur akan memastikan tercapainya tujuan pendidikan nasional serta membangun kualitas sumber daya manusia yang unggul.

b. Indikator Guru yang Profesional

Guru yang profesional memiliki sejumlah indikator yang mencerminkan kualitas dan kompetensinya dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Indikator tersebut tidak hanya terkait dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek manajerial dan kreativitas dalam proses pembelajaran. Keahlian dalam penguasaan materi, kemampuan mengelola kelas, dan inovasi pembelajaran menjadi tiga indikator utama yang menunjukkan tingkat profesionalisme guru.

1) Keahlian dalam Penguasaan Materi

Penguasaan materi menjadi salah satu indikator utama guru yang profesional. Kemampuan ini mencakup pemahaman yang mendalam terhadap struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang relevan dengan bidang studi yang diajarkan. Guru harus mampu menyampaikan materi secara sistematis, logis, dan mudah dipahami oleh peserta didik.

Dewi Yulmasita Bagou menyatakan, penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar oleh guru berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan pembelajaran.⁴⁶ Penguasaan materi juga mencakup kemampuan guru untuk mengaitkan teori dengan praktik. Guru yang profesional mampu menyesuaikan materi ajar dengan kebutuhan peserta didik serta mengintegrasikan nilai-nilai karakter dalam proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan tuntutan kurikulum

⁴⁵“UU No. 14 Tahun 2005.”

⁴⁶Bagou and Suling, “Analisis Kompetensi Profesional Guru.”

modern yang menekankan pada pembelajaran kontekstual dan berbasis kompetensi.⁴⁷

2) Kemampuan Mengelola Kelas

Kemampuan mengelola kelas merupakan keterampilan manajerial yang harus dimiliki oleh guru profesional. Pengelolaan kelas mencakup penciptaan lingkungan belajar yang kondusif, pengendalian dinamika kelas, serta penerapan disiplin yang adil. Guru yang efektif mampu membangun hubungan yang positif dengan peserta didik dan menciptakan suasana belajar yang mendukung partisipasi aktif.

Menurut Novitasari, kemampuan mengelola kelas tidak hanya berkaitan dengan pengaturan fisik ruang kelas, tetapi juga melibatkan pengelolaan interaksi sosial antara peserta didik.⁴⁸ Guru yang profesional memahami perbedaan individu di antara peserta didik dan mampu menerapkan strategi yang sesuai untuk mengakomodasi kebutuhan belajar yang beragam.

3) Inovasi dalam Pembelajaran

Kemampuan inovasi dalam pembelajaran menjadi indikator penting dari profesionalisme guru. Inovasi ini mencakup pengembangan metode, media, dan strategi pembelajaran yang kreatif untuk meningkatkan minat belajar peserta didik. Guru profesional mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mendukung proses pembelajaran yang lebih interaktif dan menarik.⁴⁹

Inovasi juga tercermin dalam kemampuan guru untuk melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran yang telah dilakukan dan melakukan perbaikan

⁴⁷Andry Lucky Ahmad, Adawiyah Pettalongi, and Dzakiah Dzakiah, "Standar Mutu Manajemen Pembelajaran Di Indonesia" Kasus Sekolah Dan Madrasah," *Prosiding Kajian Islam Dan Integrasi Ilmu Di Era Society (KIHES) 5.0 2*, no. 1 (2023): 207–13.

⁴⁸Salwa Aulia Novitasari, "Penerapan Pembelajaran Berbasis Proyek Di Luar Kelas: Memperkuat Keterlibatan Siswa Melalui Pembelajaran Di Komunitas Lokal," *Jurnal Pendidikan West Science 1*, no. 04 (2023): 248–57.

⁴⁹Jamin, "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru."

berdasarkan hasil evaluasi. Menurut Sutrisno et al., guru yang inovatif selalu mencari cara baru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan memotivasi peserta didik untuk belajar secara mandiri.⁵⁰ Guru yang profesional tidak hanya mampu mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan adaptif. Penguatan ketiga indikator ini melalui pelatihan berkelanjutan akan memastikan bahwa guru mampu memenuhi tuntutan pendidikan modern serta membangun kualitas sumber daya manusia yang unggul.

c. Manfaat Profesionalisme Guru bagi Madrasah

Profesionalisme guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan di Madrasah. Guru yang profesional tidak hanya mampu melaksanakan tugasnya dengan kompetensi tinggi, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam menciptakan suasana pembelajaran yang efektif dan inspiratif. Manfaat profesionalisme guru bagi Madrasah dapat dilihat dari berbagai aspek, terutama dalam dampaknya terhadap mutu pembelajaran dan peningkatan kualitas pendidikan.

1) Dampak Positif pada Mutu Pembelajaran

Guru yang profesional memiliki kemampuan untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang berkualitas. Penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian memungkinkan guru untuk menciptakan strategi pembelajaran yang adaptif terhadap kebutuhan peserta didik. Menurut Dewi Yulmasita Bagou, guru yang memiliki standar kompetensi profesional mampu mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif dan relevan, sehingga meningkatkan minat belajar peserta didik.⁵¹ Mutu pembelajaran

⁵⁰Lucky Taufik Sutrisno, Tatang Muhtar, and Yusuf Tri Herlambang, "Efektivitas Pembelajaran Berdiferensiasi Sebagai Sebuah Pendekatan Untuk Kemerdekaan," *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik* 7, no. 2 (2023), <https://jurnal.uns.ac.id/jdc/article/view/76475>.

⁵¹Bagou and Sukung, "Analisis Kompetensi Profesional Guru."

juga meningkat melalui pendekatan inovatif yang diterapkan oleh guru profesional. Inovasi ini mencakup penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), integrasi nilai-nilai karakter dalam pembelajaran, serta pengembangan metode yang menarik. Hal ini menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan mendalam bagi peserta didik, sehingga hasil pembelajaran dapat tercapai secara optimal.

2) Peningkatan Kualitas Pendidikan di Madrasah

Profesionalisme guru berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah melalui kontribusi mereka terhadap pencapaian visi dan misi lembaga. Guru yang kompeten tidak hanya berfokus pada hasil akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter peserta didik. Hal ini sangat relevan dalam konteks Madrasah, di mana pendidikan tidak hanya bertujuan menghasilkan individu yang cerdas, tetapi juga bermoral dan berkarakter Islami.

Peningkatan kualitas pendidikan juga tercermin dalam pencapaian akreditasi Madrasah yang lebih baik. Guru yang profesional mendukung pelaksanaan standar nasional pendidikan, seperti penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kurikulum dan evaluasi yang berbasis data. Kepala Madrasah yang didukung oleh guru profesional memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan daya saing Madrasah, baik di tingkat lokal maupun nasional.

3) Peningkatan Kepuasan dan Loyalitas Komunitas Madrasah

Guru yang profesional mampu membangun hubungan yang harmonis dengan siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar. Sikap inklusif dan komunikatif menciptakan lingkungan Madrasah yang kondusif dan mendukung partisipasi aktif semua pihak. Komunitas Madrasah yang merasa puas dengan kinerja guru cenderung lebih loyal dan mendukung pengembangan Madrasah dalam jangka

panjang.⁵² Guru yang profesional menjadi aset strategis dalam mewujudkan visi Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang unggul secara akademik dan moral. Penguatan profesionalisme guru melalui pelatihan, supervisi, dan evaluasi berkelanjutan menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa Madrasah terus berkembang dan mampu bersaing di era modern.

d. Teori Pendidikan Berbasis Mutu

Teori pendidikan berbasis mutu menekankan pentingnya pendekatan sistematis dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui penerapan kebijakan yang terukur, komprehensif, dan berkelanjutan.⁵³ Teori ini berfokus pada pencapaian standar pendidikan yang tinggi dengan memanfaatkan seluruh komponen pendidikan secara efektif, termasuk kebijakan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru sebagai salah satu elemen kunci. Implementasi kebijakan berbasis mutu di Madrasah bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan hasil belajar peserta didik, dan memastikan relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat.⁵⁴

1) Konsep Teori Pendidikan Berbasis Mutu

Pendidikan berbasis mutu didasarkan pada prinsip bahwa kualitas pendidikan bergantung pada semua elemen dalam sistem pendidikan, seperti kebijakan, manajemen, kurikulum, sumber daya manusia, dan proses pembelajaran. Menurut Deming, konsep mutu mencakup pemenuhan kebutuhan dan harapan pelanggan, yang dalam konteks pendidikan berarti peserta didik, orang tua, dan

⁵²Farid, "Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany Tangerang Selatan."

⁵³Ridwan Idris, "Pendekatan Pendidikan Berbasis Mutu," *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 12, no. 1 (2009): 103–23; Purwo Susongko, "Pengembangan Pendidikan Berbasis Mutu," *SOSEKHUM* 5, no. 8 (2010), <https://e-journal.upstegal.ac.id/index.php/Sosekhum/article/view/326>.

⁵⁴Norainun Norainun, "Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Sarana Dan Prasarana Di Madrasah Aliyah Swasta Desa Teluk Tigo Kecamatan Cerminan Gedang Kabupaten Sarolangun," *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara* 2, no. 1 (2024): 28–42.

masyarakat.⁵⁵ Kebijakan pendidikan berbasis mutu dirancang untuk memastikan bahwa seluruh proses pendidikan berjalan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.

Kebijakan yang mendukung pendidikan berbasis mutu melibatkan perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya yang optimal, serta evaluasi dan perbaikan berkelanjutan.⁵⁶ Kebijakan ini dalam konteks Madrasah, harus mencerminkan nilai-nilai keislaman yang menjadi landasan pendidikan di lembaga tersebut. Implementasi kebijakan berbasis mutu juga harus melibatkan seluruh pemangku kepentingan untuk menciptakan sinergi dalam mencapai tujuan pendidikan.

2) Peran Kebijakan dalam Mendukung Profesionalisme Guru

Menurut Puspitasari et al., kebijakan yang dirancang untuk mendukung profesionalisme guru berkontribusi langsung terhadap pencapaian mutu pendidikan. Beberapa kebijakan yang relevan antara lain:⁵⁷

- a) Pengembangan Kompetensi Guru: Kebijakan yang mendorong pelatihan, sertifikasi, dan pembinaan rutin bagi guru memastikan peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru yang kompeten mampu mengelola pembelajaran secara efektif dan menciptakan pengalaman belajar yang bermakna bagi peserta didik.
- b) Supervisi Akademik: Kebijakan yang mengatur pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala Madrasah memastikan bahwa guru mendapatkan

⁵⁵W. E. Deming, "Improving the Quality of Education: W. Edwards Deming and Effective Schools," *Contemporary Education Review* 2, no. 3 (1987): 423–33; Munir Munir, Derri Adi Fernando, and Ferdian Ferdian, "Konsep Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 12 (2023): 9697–9703.

⁵⁶Jalaluddin Rumi et al., "Menginterkonektivitas Transisi dan Transformasi Belajar-Mengajar yang Berkesetaraan dan Berkesejahteraan dalam Kerangka Digital Learning," *Prosiding Temu Ilmiah Nasional Guru* 15, no. 1 (2023): 430–50.

⁵⁷Puspitasari, Tobari, and Kesumawati, "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru."

bimbingan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Supervisi ini juga berfungsi sebagai alat evaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki.

- c) Pemberian Insentif: Kebijakan yang memberikan penghargaan finansial dan non-finansial kepada guru yang menunjukkan kinerja baik mendorong motivasi dan loyalitas mereka. Insentif ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

3) Dampak Kebijakan Berbasis Mutu pada Pencapaian Kualitas Pendidikan

Kebijakan berbasis mutu yang diterapkan secara konsisten memiliki dampak positif pada berbagai aspek pendidikan di Madrasah. Guru yang profesional dan didukung oleh kebijakan yang tepat mampu:⁵⁸

- a) Meningkatkan kualitas pembelajaran melalui metode pengajaran yang inovatif dan relevan.
- b) Membentuk karakter peserta didik yang tidak hanya cerdas secara akademik tetapi juga memiliki moral dan nilai-nilai Islami yang kuat.
- c) Meningkatkan daya saing Madrasah, baik di tingkat lokal maupun nasional, melalui pencapaian standar mutu pendidikan yang diakui secara luas.

Teori pendidikan berbasis mutu menegaskan pentingnya kebijakan yang dirancang untuk mendukung profesionalisme guru sebagai elemen strategis dalam peningkatan kualitas pendidikan.⁵⁹ Kebijakan yang berbasis mutu harus dirancang secara komprehensif, dilaksanakan dengan baik, dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan relevansinya dengan kebutuhan Madrasah dan masyarakat. Dengan menerapkan kebijakan berbasis mutu, Madrasah dapat menciptakan sistem pendidikan yang unggul dan berdaya saing tinggi di era modern.

⁵⁸Fadilla et al., “Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs YPI Subulul Huda Saentis.”

⁵⁹Susongko, “Pengembangan Pendidikan Berbasis Mutu.”

4. Hubungan Kebijakan Kepala Madrasah dengan Pengembangan SDM

a. Peran Kebijakan dalam Mendukung Pengembangan SDM

Kebijakan yang strategis memainkan peran penting dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Madrasah. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, sehingga mampu memenuhi standar kompetensi yang diperlukan dalam dunia pendidikan yang dinamis.⁶⁰ Kebijakan yang efektif mencakup aspek pelatihan, sertifikasi, dan peningkatan kompetensi guru, yang semuanya dirancang untuk memastikan kualitas pendidikan di Madrasah terus meningkat.

1) Kebijakan Pelatihan Guru

Kebijakan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis dan pedagogis guru. Program pelatihan ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik guru, termasuk pemahaman kurikulum, strategi pembelajaran inovatif, dan penguasaan teknologi pendidikan. Menurut Hasan Baharun, kepala Madrasah berperan penting dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan yang terstruktur sebagai langkah untuk menciptakan tenaga pendidik yang profesional.⁶¹

2) Kebijakan Sertifikasi

Sertifikasi guru merupakan salah satu bentuk pengakuan formal atas kompetensi dan kualifikasi guru. Kebijakan sertifikasi yang diterapkan di Madrasah bertujuan untuk memastikan bahwa guru memiliki kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang sesuai dengan standar nasional.⁶²

⁶⁰Norainun, "Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Sarana dan Prasarana di Madrasah Aliyah Swasta Desa Teluk Tigo Kecamatan Cerminan Gedang Kabupaten Sarolangun."

⁶¹Baharun, "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah."

⁶²Syaifudin Noer, "Kebijakan Pemerintah Dalam Peningkatan Kualitas Mutu Guru Pendidikan Agama Islam; Analisis Sistematis Literatur Review," *Tarbawi Ngabar: Jurnal of Education* 4, no. 2 (2023): 165–95.

Kebijakan ini juga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pendidikan di Madrasah.

3) Kebijakan Peningkatan Kompetensi

Kebijakan peningkatan kompetensi mencakup berbagai langkah strategis, seperti pemberian akses ke sumber daya pendidikan, insentif untuk penelitian dan pengembangan, serta supervisi akademik secara berkala. Menurut Afkari, pengembangan kompetensi tenaga pendidik tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif.⁶³

4) Dampak Kebijakan Strategis terhadap Kualitas Pendidikan

Menurut Russamsi et al., kebijakan strategis yang mendukung pengembangan SDM di lembaga pendidikan memiliki dampak positif terhadap kualitas pendidikan. Guru yang dilatih dan disertifikasi dengan baik mampu.⁶⁴

- a) Mengimplementasikan pembelajaran yang kreatif dan relevan dengan kebutuhan siswa.
- b) Meningkatkan hasil belajar siswa melalui metode pembelajaran yang inovatif.
- c) Membentuk lingkungan pendidikan yang adaptif terhadap perubahan zaman.

Kebijakan strategis untuk pelatihan, sertifikasi, dan peningkatan kompetensi guru merupakan fondasi penting dalam pengembangan SDM di Madrasah. Implementasi kebijakan ini membutuhkan dukungan penuh dari kepala Madrasah sebagai pemimpin strategis, yang tidak hanya mengelola kebijakan tetapi juga memastikan pelaksanaannya berjalan sesuai dengan visi pendidikan Madrasah.

b. Pengaruh Kebijakan terhadap Motivasi Guru

Kebijakan yang diterapkan oleh kepala Madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan loyalitas guru. Kebijakan yang dirancang

⁶³Afkari et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah."

⁶⁴Russamsi, Hadian, and Nurlaeli, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19."

secara strategis, seperti pemberian insentif, pelatihan profesional, dan supervisi akademik, dapat meningkatkan semangat kerja guru dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi mereka. Motivasi guru tidak hanya ditentukan oleh insentif finansial, tetapi juga oleh penghargaan non-materi, seperti pengakuan atas prestasi dan kesempatan untuk mengembangkan diri secara profesional.

Pemberian insentif, baik berupa tunjangan kinerja maupun penghargaan simbolis, menjadi salah satu kebijakan yang efektif dalam meningkatkan motivasi guru. Insentif yang diberikan secara adil dan proporsional dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga mendorong mereka untuk menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, program pelatihan profesional yang relevan dan terarah meningkatkan rasa percaya diri guru, memperkuat kompetensi mereka, serta mendorong penerapan strategi pembelajaran yang inovatif.

Supervisi akademik yang dilakukan secara konsisten oleh kepala Madrasah juga memainkan peran penting dalam memotivasi guru. Melalui bimbingan yang konstruktif dan evaluasi yang terarah, guru merasa mendapatkan perhatian dan dukungan dalam pengembangan profesionalnya. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri guru, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap visi dan misi Madrasah, sehingga memperkuat loyalitas mereka terhadap lembaga.⁶⁵

Sebaliknya, kebijakan yang tidak terencana dengan baik atau pelaksanaan yang tidak konsisten dapat menurunkan motivasi guru. Misalnya, pelatihan yang kurang relevan atau insentif yang tidak memadai sering kali membuat guru merasa diabaikan, yang pada akhirnya mengurangi semangat kerja mereka. Kondisi ini

⁶⁵Citra, Acepudin, and Saputra, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru."

berpotensi memengaruhi kualitas pembelajaran dan keberhasilan peserta didik secara keseluruhan.

Kebijakan kepala Madrasah harus dirancang secara menyeluruh dengan mempertimbangkan kebutuhan finansial, profesional, dan psikologis guru. Kebijakan yang efektif tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas guru terhadap Madrasah, menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk mencapai tujuan bersama.⁶⁶

c. Keterkaitan Kebijakan dengan Profesionalisme Guru

Kebijakan yang diterapkan oleh kepala Madrasah memiliki hubungan langsung dengan peningkatan profesionalisme guru. Kebijakan yang dirancang untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM), seperti pelatihan profesional, supervisi akademik, dan pemberian insentif, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Profesionalisme guru tidak hanya diukur dari kemampuan teknis dalam mengajar, tetapi juga mencakup aspek etika kerja, keterlibatan dalam pengembangan diri, dan komitmen terhadap tujuan pendidikan Madrasah.⁶⁷

Pelatihan profesional yang terarah memungkinkan guru untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kurikulum, teknologi pembelajaran, dan strategi pengajaran modern membantu guru memperbarui kompetensinya. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis guru, tetapi juga memperkuat profesionalisme mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks.

⁶⁶Hidayat and Ibrahim, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Tenaga Pendidik."

⁶⁷Fatoni, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Mts Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang."

Supervisi akademik yang dilakukan secara berkala oleh kepala Madrasah juga memberikan kontribusi signifikan terhadap profesionalisme guru. Proses supervisi yang melibatkan observasi, evaluasi, dan umpan balik yang konstruktif membantu guru memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Dengan bimbingan ini, guru dapat memperbaiki kinerja dan mengembangkan pendekatan pembelajaran yang lebih efektif. Supervisi juga menciptakan ruang bagi kepala Madrasah untuk mengarahkan guru agar selaras dengan visi dan misi Madrasah.⁶⁸

Pemberian insentif, baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, memiliki dampak positif terhadap profesionalisme guru. Insentif memberikan motivasi tambahan bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugas. Selain itu, kebijakan penghargaan yang transparan dan adil menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana guru merasa dihargai atas kontribusinya.

Namun, kebijakan yang tidak efektif atau kurang relevan dapat menghambat peningkatan profesionalisme guru. Misalnya, pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan guru atau supervisi yang bersifat evaluatif tanpa arahan yang jelas dapat menimbulkan rasa frustrasi. Selain itu, ketidakkonsistenan dalam pemberian insentif juga dapat menurunkan semangat kerja dan profesionalisme guru.⁶⁹

Kebijakan yang dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan guru secara holistik memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan profesionalisme mereka. Dengan kebijakan yang strategis, kepala Madrasah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pengembangan profesional guru, sehingga berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan di Madrasah.

⁶⁸Iskandar, "Manajemen Supervisi Akademik Kepala Madrasah."

⁶⁹Russamsi, Hadian, and Nurlaeli, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19."

d. Integrasi Teori dalam Hubungan Kebijakan dan SDM

Hubungan antara kebijakan kepala Madrasah dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat dianalisis melalui integrasi teori kepemimpinan transformasional, manajemen SDM, dan pendidikan berbasis mutu. Ketiga teori ini memberikan kerangka konseptual yang saling melengkapi untuk memahami bagaimana kebijakan yang dirancang dan diterapkan kepala Madrasah dapat mendukung peningkatan profesionalisme guru dan mutu pendidikan.

1) Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menekankan peran kepala Madrasah sebagai pemimpin yang mampu menginspirasi perubahan positif dalam organisasi. Bass dan Riggio mengidentifikasi empat dimensi utama kepemimpinan transformasional: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*).⁷⁰ Dalam konteks Madrasah, kepala Madrasah yang mengadopsi kepemimpinan transformasional dapat memotivasi guru untuk mengembangkan diri, memberikan bimbingan yang personal, dan menciptakan visi bersama yang berfokus pada peningkatan mutu pendidikan. Kebijakan yang didasarkan pada pendekatan ini mendorong inovasi dan kolaborasi dalam pengembangan SDM di Madrasah.

2) Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Teori manajemen SDM memberikan pendekatan sistematis dalam mengelola tenaga pendidik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson sebagaimana dikutip oleh Wuntu dan Mogeja menyatakan bahwa manajemen SDM mencakup rekrutmen, pelatihan, pengelolaan kinerja, dan

⁷⁰Erza Nasywa Salsabila, Nur Fitri Risnaldi Putri, and Muhammad Alkirom Wildan, "Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia," *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 1 (2024): 727–39; Bass and Riggio, *Transformational Leadership*.

pemberian penghargaan.⁷¹ Kebijakan kepala Madrasah yang berfokus pada pelatihan profesional, supervisi akademik, dan pemberian insentif merupakan aplikasi langsung dari teori ini. Kebijakan yang baik memastikan bahwa guru memiliki kompetensi yang relevan, didukung oleh evaluasi kinerja yang adil, serta mendapatkan penghargaan yang memotivasi. Implementasi manajemen SDM yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesionalisme guru.

3) Teori Pendidikan Berbasis Mutu

Pendidikan berbasis mutu, sebagaimana dikemukakan oleh Deming, menekankan pendekatan holistik dalam meningkatkan kualitas sistem pendidikan melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang berkesinambungan.⁷² Mutu pendidikan tidak hanya melibatkan kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga SDM sebagai komponen penting. Dalam Madrasah, kebijakan kepala Madrasah harus dirancang untuk mendukung pencapaian indikator mutu pendidikan, seperti kompetensi guru, keberhasilan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik. Integrasi nilai-nilai Islami dalam kebijakan ini juga menjadi ciri khas Madrasah yang memperkuat peran pendidikan karakter.

4) Integrasi dalam Konteks Madrasah

Ketiga teori tersebut saling mendukung dalam konteks kebijakan kepala Madrasah dan pengembangan SDM. Kepemimpinan transformasional memberikan landasan untuk menciptakan visi bersama dan menginspirasi perubahan, sementara manajemen SDM menyediakan pendekatan operasional untuk mengelola tenaga pendidik. Pendidikan berbasis mutu, di sisi lain, memastikan bahwa semua

⁷¹Ceisy Nita Wuntu and Tini Moge, "The Impact of Human Resources Training in Improving Organizational Performance," *ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya* 3, no. 1 (2022): 247–53.

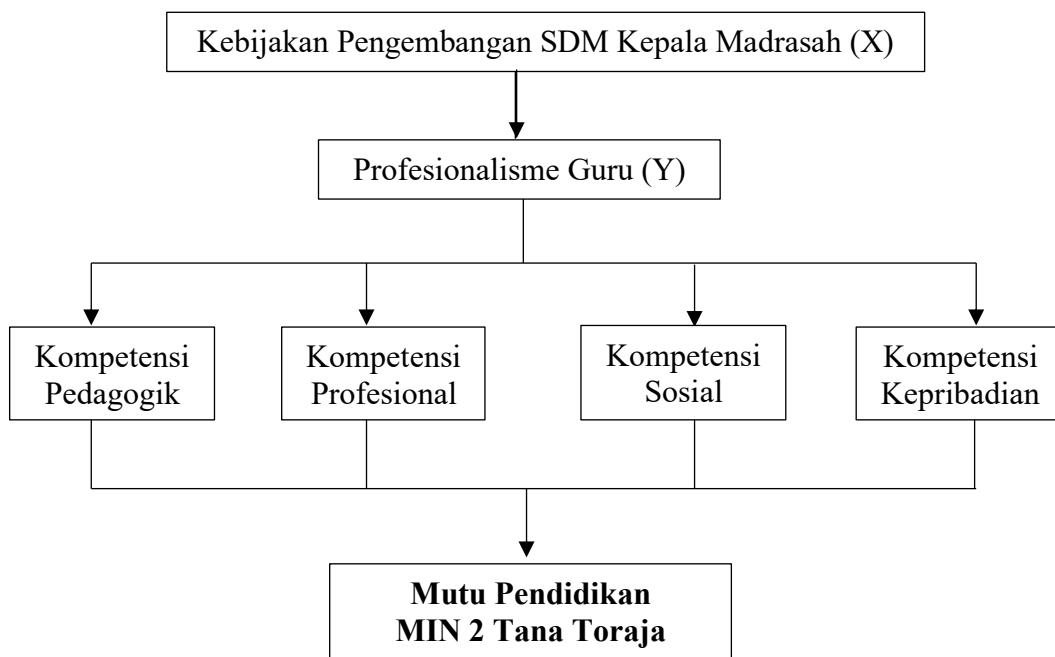
⁷²Deming, "Improving the Quality of Education."

kebijakan dan program yang dirancang diarahkan untuk mencapai standar pendidikan yang tinggi.

Kombinasi ketiga teori ini menciptakan kerangka kerja yang holistik bagi kepala Madrasah dalam mengelola SDM dan meningkatkan profesionalisme guru. Kebijakan yang dirancang berdasarkan integrasi teori ini tidak hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu. Dengan demikian, kepala Madrasah memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa kebijakan pengembangan SDM selaras dengan tujuan pendidikan di Madrasah, baik dalam aspek akademik maupun karakter Islami.

C. Kerangka Pikir

Kerangka konseptual penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh kebijakan kepala Madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja. Kerangka ini menghubungkan variabel bebas, yaitu kebijakan kepala Madrasah, dengan variabel terikat, yaitu profesionalisme guru, serta dampaknya pada mutu pendidikan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penelitian

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel utama: Variabel Bebas (X), yaitu kebijakan kepala Madrasah dalam pengembangan SDM yang meliputi pelatihan sebagai program teknis untuk meningkatkan kompetensi guru, sertifikasi yang mendukung proses sertifikasi profesional guru, supervisi yang dilaksanakan secara berkala oleh kepala Madrasah, serta insentif baik finansial maupun non-finansial sebagai motivasi bagi guru. Variabel Terikat (Y) adalah profesionalisme guru, yang diukur melalui empat dimensi utama, yaitu kompetensi pedagogik yang mencakup kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran; kompetensi profesional yang meliputi penguasaan materi ajar dan inovasi dalam pembelajaran; kompetensi sosial yang mencerminkan kemampuan membangun hubungan positif dengan siswa, kolega, dan masyarakat; serta

kompetensi kepribadian yang mencakup integritas, etika kerja, dan keteladanan sebagai seorang pendidik.

2. Hubungan Antarvariabel

Kebijakan kepala Madrasah diharapkan memiliki pengaruh langsung terhadap profesionalisme guru. Hubungan antarvariabel dirinci sebagai berikut: Penerapan kebijakan kepala Madrasah dalam pengembangan SDM, seperti pelatihan, sertifikasi, supervisi, dan insentif, diharapkan mampu meningkatkan kompetensi guru secara menyeluruh. Tingkat profesionalisme guru diukur melalui kemampuan pedagogik, penguasaan profesional, hubungan sosial, dan sikap kepribadian yang sesuai dengan standar nasional pendidikan. Kebijakan kepala Madrasah dinilai berdasarkan kontribusinya dalam mendukung pelaksanaan tugas profesional guru dan peningkatan kinerja mereka. Selain itu, kebijakan yang efektif tidak hanya meningkatkan profesionalisme guru, tetapi juga menciptakan lingkungan pendidikan yang bermutu, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan Madrasah.

Kebijakan kepala Madrasah sebagai variabel bebas mencakup berbagai program strategis untuk mendukung pengembangan SDM. Program ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru secara menyeluruh, baik melalui pelatihan teknis, supervisi yang terstruktur, maupun pemberian insentif yang adil. Profesionalisme guru sebagai variabel terikat diukur berdasarkan dimensi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, yang menjadi indikator utama dalam menentukan kualitas tenaga pendidik. Hubungan antara variabel bebas dan terikat menunjukkan sejauh mana kebijakan yang diterapkan mampu meningkatkan profesionalisme guru, sekaligus berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di MIN 2 Tana Toraja.

Kerangka konseptual ini menjadi panduan dalam menganalisis pengaruh kebijakan kepala Madrasah terhadap pengembangan SDM, profesionalisme guru, dan mutu pendidikan. Penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan yang dapat memperkuat landasan teoritis dan memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan kualitas pendidikan di Madrasah.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah ditetapkan berdasarkan kerangka konseptual dan kajian teoritis. Hipotesis ini selanjutnya akan diuji secara empiris melalui analisis statistik untuk mengetahui pengaruh kebijakan kepala Madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. **H₁**

Kebijakan kepala Madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja.

H₀₁

Kebijakan kepala Madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja.

2. **H₂**

Kebijakan kepala Madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi profesional guru di MIN 2 Tana Toraja.

H₀₂

Kebijakan kepala Madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi profesional guru di MIN 2 Tana Toraja.

3. **H₃**

Kebijakan kepala Madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap pembentukan sikap dan komitmen profesional guru di MIN 2 Tana Toraja.

H₀₃

Kebijakan kepala Madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap pembentukan sikap dan komitmen profesional guru di MIN 2 Tana Toraja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan korelasional.¹ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan kepala madrasah terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi nyata di lapangan terkait kebijakan kepala madrasah dan tingkat profesionalisme guru, sementara pendekatan korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pandiangan dan Albina menjelaskan bahwa ciri utama pendekatan ini terletak pada kemampuan instrumen untuk menangkap data dalam bentuk angka dan mengolahnya melalui perangkat analisis statistik, sehingga sangat relevan digunakan untuk menguji hubungan antarkonsep atau pengaruh antarvariabel dalam bidang pendidikan.²

Klasifikasi model penelitian kuantitatif, rancangan penelitian ini termasuk ke dalam penelitian non-eksperimental dengan desain deskriptif dan korelasional. Desain deskriptif digunakan untuk menggambarkan fakta dan kondisi empiris apa adanya mengenai kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM serta tingkat profesionalisme guru tanpa melakukan manipulasi variabel. Syahrizal dan Jailani merumuskan bahwa metode deskriptif berfungsi untuk menggambarkan

¹Agus Purwanto and others, 'Education Research Quantitative Analysis for Little Respondents: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS', *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4.2 (2021) <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3937210> [accessed 14 January 2025].

²Dela Fahiran Pandiangan and Meyniar Albina, 'Model dan Tahapan Penelitian Kuantitatif: Pendekatan Teoretis dan Praktis dalam Kajian Pendidikan', *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 3.3 (2025), pp. 724–30, doi:10.61104/ihsan.v3i3.1494.

objek dan fenomena yang diteliti sesuai keadaan sebenarnya, termasuk sikap, pandangan, dan proses yang sedang berlangsung di lingkungan sosial tertentu.³

Desain penelitian yang digunakan adalah survei, di mana data dikumpulkan melalui instrumen penelitian berupa angket yang disebarakan kepada responden.⁴ Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara efektif dan efisien dalam jumlah besar, serta mendapatkan gambaran yang representatif dari populasi yang diteliti.

Metode survei dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini karena keefektifannya dalam mengumpulkan data dari banyak responden secara efisien.⁵ Survei ini akan menggunakan kuesioner terstruktur yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah serta variabel-variabel yang terkait seperti pengembangan SDM dan peningkatan profesionalisme guru. Langkah-langkah dalam desain penelitian ini meliputi:

1. Perencanaan Penelitian: menentukan tujuan penelitian dan mengidentifikasi variabel-variabel yang akan diukur.⁶
2. Pengembangan Instrumen: membuat kuesioner yang valid dan reliabel untuk mengukur variabel-variabel yang terkait dengan kepemimpinan kepala

³Hasan Syahrizal and M. Syahrani Jailani, 'Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif', *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1.1 (2023), pp. 13–23, doi:10.61104/jq.v1i1.49.

⁴Melyana R. Pugu, Sugeng Riyanto, and Rofiq Noorman Haryadi, *Metodologi Penelitian: Konsep, Strategi, Dan Aplikasi* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024) <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=kPYkEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA102&dq=Desain+penelitian+yang+digunakan+adalah+survei,+di+mana+data+dikumpulkan+melaui+instrumen+penelitian+berupa+angket+yang+disebarakan+kepada+responden&ots=KXcWUcp18m&sig=e2SUgoSfYN6Cuq4Y_fOjHm1HK0E> [accessed 14 January 2025].

⁵A. Z. Siregar and N. Harahap, *Strategi Dan Teknik Penulisan Karya Tulis Ilmiah Dan Publikasi* (Deepublish, 2019).

⁶Dela Fahiran Pandiangan dan Meyniar Albina, "Model dan Tahapan Penelitian Kuantitatif: Pendekatan Teoretis dan Praktis dalam Kajian Pendidikan," *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 3 (Juli 2025): 729

madrasah serta variabel-variabel yang terkait seperti pengembangan SDM dan peningkatan profesionalisme guru.⁷

3. Pengumpulan Data: melaksanakan survei dengan melibatkan sampel yang representatif dari seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang mengajar di MIN 2 Tana Toraja.⁸
4. Analisis Data: dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik yang lazim digunakan dalam riset manajemen pendidikan. Purwanto dkk. menunjukkan bahwa berbagai perangkat lunak statistik seperti SPSS, AMOS, SmartPLS, dan software sejenis banyak dimanfaatkan dalam penelitian pendidikan untuk menguji hipotesis dan model hubungan antarvariabel secara kuantitatif.⁹
5. Interpretasi Hasil: Menafsirkan temuan penelitian untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja melalui kebijakan kepala madrasah.¹⁰

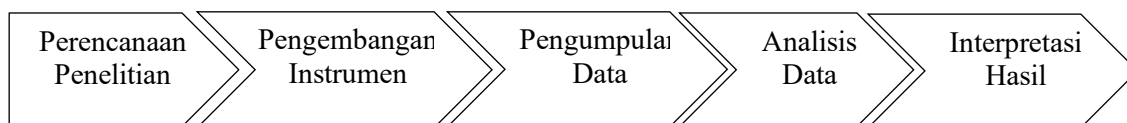
Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai langkah-langkah dalam penelitian ini, dapat merujuk pada diagram alur yang ditampilkan di bawah ini:

⁷Dela Fahiran Pandiangan dan Meyniar Albina, "Model dan Tahapan Penelitian Kuantitatif: Pendekatan Teoretis dan Praktis dalam Kajian Pendidikan," *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 3 (Juli 2025): 729

⁸Dela Fahiran Pandiangan dan Meyniar Albina, "Model dan Tahapan Penelitian Kuantitatif: Pendekatan Teoretis dan Praktis dalam Kajian Pendidikan," *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 3 (Juli 2025): 729

⁹Purwanto and others, 'Education Research Quantitative Analysis for Little Respondents'.

¹⁰Isra Adawiyah Siregar, "Analisis dan Interpretasi Data Kuantitatif," *ALACRITY: Journal of Education* (Juni 2021): 39–48



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja. Kebijakan yang diterapkan tidak hanya diarahkan pada peningkatan kompetensi guru melalui program pelatihan, supervisi, dan sertifikasi, tetapi juga menciptakan ekosistem kerja yang mendukung pengembangan kapasitas secara berkelanjutan.

Temuan dari penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi pengambilan keputusan strategis di tingkat madrasah, khususnya dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang berbasis pada kebutuhan nyata dan berorientasi pada mutu. Selain itu, kebijakan yang berbasis bukti ini juga diharapkan mampu memperkuat profesionalisme guru, meningkatkan kolaborasi antar pendidik, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih produktif dan partisipatif di lingkungan MIN 2 Tana Toraja. Dengan demikian, hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi nyata dalam mendukung pengembangan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan di madrasah.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang mengajar di MIN 2 Tana Toraja, yang berjumlah 24 orang yang terdiri atas Kepala Madrasah 1 orang, Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum 1 orang, Wakil Kepala Madrasah bidang Kesiswaan 1 orang, Pendidik 18 orang,

Tenaga Kependidikan 2 orang, Petugas Kebersihan 12 orang, dan Satpam 1 orang. Populasi ini dipilih karena relevan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengukur pengaruh kebijakan kepala madrasah terhadap profesionalisme guru.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena ukuran populasi yang relatif kecil sehingga memungkinkan semua individu diikutsertakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang komprehensif.¹¹ Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 24 guru yang berada di MIN 2 Tana Toraja.

C. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (X): Kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM. Variabel ini mencakup aspek-aspek seperti penyusunan program pengembangan SDM, pelaksanaan pelatihan, dan monitoring hasil pengembangan SDM.
2. Variabel Terikat (Y): Profesionalisme guru. Variabel ini mencakup dimensi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan komitmen terhadap tugas.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi Partisipatif

Peneliti terlibat secara langsung dalam kegiatan di MIN 2 Tana Toraja guna mengamati penerapan kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan sumber

¹¹I. Ketut Swarjana and MPH SKM, *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian* (Penerbit Andi, 2022), <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=87J3EAAAQBAJ>.

daya manusia (SDM) serta dinamika interaksi antara kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan. Alat bantu yang digunakan berupa catatan lapangan (*field notes*) dan perangkat dokumentasi (kamera/smartphone) untuk merekam aktivitas yang relevan. Observasi ini bertujuan memperoleh data kontekstual secara langsung terkait pelaksanaan kebijakan dan respons lingkungan madrasah.

2. Kuesioner Terstruktur

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari guru dan tenaga kependidikan mengenai persepsi mereka terhadap kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM serta dampaknya terhadap profesionalisme mereka. Instrumen kuesioner telah melalui proses validasi dan disusun berdasarkan indikator yang sesuai dengan masing-masing variabel penelitian. Kuesioner disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu:¹²

- a. Sangat Setuju (nilai 5)
- b. Setuju (nilai 4)
- c. Netral (nilai 3)
- d. Tidak Setuju (nilai 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (nilai 1)

Instrumen terdiri atas pernyataan positif dan negatif. Untuk pernyataan positif, skor tertinggi diberikan pada pilihan "Sangat Setuju", sedangkan pada pernyataan negatif, skor tertinggi diberikan pada pilihan "Sangat Tidak Setuju". Jumlah total butir pernyataan dalam kuesioner sebanyak 84 butir, yang seluruhnya akan diuji validitasnya terlebih dahulu. Hanya butir-butir yang valid yang akan digunakan dalam penyebaran angket.

Kuesioner disebarakan dalam dua format, yaitu paper-based dan digital (Google Forms), dengan menggunakan bentuk check list untuk mempermudah

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Alfabeta, 2017).

pengisian dan pengolahan data. Bentuk ini dipilih karena efisien dalam penyusunan, hemat media, mudah ditabulasi, dan menarik secara visual.

Tabel 3.1
Bobot Skala Likert

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

3. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen kuesioner disusun agar setiap pernyataan mencerminkan indikator-indikator dari masing-masing variabel, yakni:

- a. Variabel X (Kebijakan Kepala Madrasah dalam Pengembangan SDM)
- b. Variabel Y (Profesionalisme Guru)

Kisi-kisi ini menjadi acuan dalam penyusunan butir pernyataan pada instrumen angket guna menjamin keterwakilan data terhadap konstruk yang diteliti. Berikut kisi-kisi pada masing-masing variabel penelitian dalam instrumen angket:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel X: Kebijakan Kepala Madrasah dalam Pengembangan SDM

No	Indikator	Sub indikator/Aspek yang Diukur	Jumlah Butir
1	Perencanaan Kebijakan	Kesesuaian kebijakan dengan kebutuhan guru	4
2	Implementasi Program Pengembangan SDM	Pelaksanaan pelatihan, workshop, supervisi, dan sertifikasi	6
3	Dukungan Sarana dan Sumber Daya	Penyediaan fasilitas, waktu, dan anggaran untuk pengembangan SDM	5

4	Evaluasi Kebijakan dan Tindak Lanjut	Pemantauan dan evaluasi terhadap efektivitas pengembangan SDM	4
5	Keterlibatan Guru dalam Pengambilan Keputusan	Pelibatan guru dalam proses perencanaan dan evaluasi SDM	3
Jumlah Butir			22

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Y: Profesionalisme Guru

No	Dimensi Profesionalisme Guru	Indikator/Aspek yang Diukur	Jumlah Butir
1	Kompetensi Pedagogik	Kemampuan merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran	6
2	Kompetensi Profesional	Penguasaan materi, strategi, dan penggunaan media pembelajaran	6
3	Kompetensi Sosial	Hubungan interpersonal dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua	5
4	Kompetensi Kepribadian	Kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, dan keteladanan	5
Jumlah Butir			22

4. Analisis Dokumen Madrasah

Pengumpulan dan analisis berbagai dokumen resmi madrasah seperti kebijakan pengembangan sumber daya manusia, rencana kerja tahunan, laporan pelaksanaan pelatihan guru, dokumen supervisi, serta notulen rapat. Alat yang digunakan meliputi dokumen kebijakan madrasah, program kerja pengembangan SDM, bukti kegiatan peningkatan kompetensi guru, dan catatan hasil evaluasi kinerja guru. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tertulis yang otentik dan relevan, sehingga memungkinkan dilakukannya analisis yang mendalam dan objektif terhadap pengaruh kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM terhadap peningkatan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja.

E. Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dilakukan langkah-langkah berikut:

1. Uji Validitas: Validitas isi diuji melalui penilaian ahli (*expert judgment*) yang melibatkan pakar pendidikan. Ahli menilai kesesuaian butir-butir angket dengan tujuan penelitian dan indikator variabel. Selanjutnya, uji validitas empiris dilakukan dengan menggunakan korelasi item-total¹³, yaitu melihat hubungan antara skor tiap butir pernyataan dengan skor total. Butir yang memiliki korelasi rendah akan direvisi atau dihapus.

2. Uji Reliabilitas: Reliabilitas instrumen diuji dengan metode Alpha Cronbach. Instrumen dianggap reliabel jika nilai koefisien reliabilitasnya $\geq 0,70$, yang menunjukkan konsistensi internal antar butir dalam instrumen.¹⁴

F. Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui tahapan berikut:

1. Statistik Deskriptif: Data dianalisis untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi, rata-rata, dan persentase dari variabel yang diteliti. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai kebijakan kepala madrasah dan tingkat profesionalisme guru.¹⁵

2. Statistik Inferensial: Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh kebijakan kepala madrasah (X)

¹³Yudi Suharsono, "Validitas dan Reliabilitas Skala Self-Efficacy," *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 2, no. 1 (2014): 144–51.

¹⁴Yudi Suharsono, "Validitas dan Reliabilitas Skala Self-Efficacy," *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 2, no. 1 (2014): 144–51.

¹⁵Isra Adawiyah Siregar, "Analisis dan Interpretasi Data Kuantitatif," *ALACRITY: Journal of Education* 1, no. 2 (Juni 2021): 42–44; Agus Purwanto dkk., "Education Research Quantitative Analysis for Little Respondents: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS," *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran* 4, no. 2 (Agustus 2021): 335–350

terhadap profesionalisme guru (Y). Analisis ini dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara kedua variabel. Pengujian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik, seperti SPSS, dan hasilnya diinterpretasikan berdasarkan signifikansi ($\alpha = 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan.¹⁶

¹⁶Isra Adawiyah Siregar, "Analisis dan Interpretasi Data Kuantitatif," *ALACRITY: Journal of Education* 1, no. 2 (Juni 2021): 42–44; Agus Purwanto dkk., "Education Research Quantitative Analysis for Little Respondents: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS," *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran* 4, no. 2 (Agustus 2021): 335–350

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Tana Toraja, yang berlokasi di Kelurahan Salubarani, Kecamatan Gandangbatu Sillanan, Kabupaten Tana Toraja, merupakan lembaga pendidikan dasar Islam negeri yang berdiri sejak tahun 1967. Madrasah ini memiliki status akreditasi A dengan luas tanah 2.614 m² dan bangunan permanen 886 m² yang seluruhnya berstatus milik pemerintah. Sebagai bagian dari Kementerian Agama Republik Indonesia, MIN 2 Tana Toraja menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar pada pagi hingga siang hari dengan dukungan fasilitas ruang kelas, perpustakaan, laboratorium IPA, UKS, serta sarana olahraga.¹

Madrasah ini dipimpin oleh Bapak Ambo Emme, S.Pd, yang menjabat sebagai kepala madrasah. MIN 2 Tana Toraja di bawah kepemimpinannya, mengusung visi “Terwujudnya Generasi Qur’ani yang Berprestasi, Berakhlakul Karimah, Berbudaya, Mandiri, dan Berwawasan Lingkungan Menuju Madrasah Hebat dan Bermartabat.” Visi ini diwujudkan melalui pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan (PAIKEM), serta melalui penguatan nilai-nilai keagamaan, kemandirian, dan budaya lokal yang menjadi ciri khas madrasah ini.

Tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah ini berjumlah 20 orang aktif, terdiri dari guru PNS, PPPK, serta tenaga honorer non-ASN seperti satpam dan petugas kebersihan. Mayoritas guru berpendidikan S1 dengan satu orang bergelar S2, dan sebagian besar telah berada pada golongan III/d hingga IV/b. Sebaran jabatan meliputi guru kelas, guru PAI, guru bidang studi (seperti SKI, IPS, dan Penjas), serta tenaga tata usaha. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian

¹Data profil lembaga diperoleh dari dokumen internal Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Tana Toraja (2025), Kelurahan Salubarani, Kecamatan Gandangbatu Sillanan, Kabupaten Tana Toraja

besar guru berada pada tingkat karier dan kompetensi profesional yang stabil, dengan keseimbangan antara tenaga pendidik senior dan generasi muda.

Jumlah peserta didik pada tahun 2025 tercatat sebanyak 216 siswa, terdiri dari 118 siswa laki-laki dan 98 siswa perempuan yang tersebar dalam 11 rombongan belajar.² Kondisi sarana dan prasarana tergolong memadai, mencakup fasilitas teknologi pembelajaran seperti komputer, laptop, dan sistem audio, yang menunjang pelaksanaan kegiatan belajar mengajar berbasis digital dan kolaboratif.

Secara keseluruhan, MIN 2 Tana Toraja menampilkan karakteristik lembaga pendidikan Islam yang berkembang di wilayah pedesaan dengan budaya lokal yang kuat namun berorientasi pada mutu dan profesionalisme. Keberadaan guru dengan latar belakang akademik yang baik, kepemimpinan madrasah yang adaptif, serta budaya organisasi yang religius menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan profesionalisme guru di lingkungan madrasah ini.

Secara konseptual, kebijakan kepala madrasah memegang peranan penting dalam mengarahkan mutu dan efektivitas pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan Islam. Di MIN 2 Tana Toraja, kebijakan tersebut berfungsi sebagai instrumen strategis untuk menumbuhkan budaya kerja profesional yang berpijak pada nilai-nilai religius dan etos kemandirian. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang mengarahkan, membimbing, dan memotivasi guru melalui program pelatihan, supervisi, dan evaluasi kinerja yang terencana. Sejalan dengan visi madrasah yang berorientasi pada pembentukan generasi Qur'ani berprestasi dan berakhlakul karimah, kebijakan pengembangan SDM menjadi langkah fundamental dalam memperkuat profesionalisme guru dan

²Data profil lembaga diperoleh dari dokumen internal Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Tana Toraja (2024), Kelurahan Salubarani, Kecamatan Gandangbatu Sillanan, Kabupaten Tana Toraja

meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Hasil penelitian yang menggambarkan pengaruh kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM terhadap peningkatan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kebijakan Kepala Madrasah dalam Pengembangan SDM sebagai upaya Peningkatan Profesionalisme Guru di MIN 2 Tana Toraja

Gambaran kuantitatif diperoleh mengenai persepsi guru terhadap pelaksanaan kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta pengaruhnya terhadap profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 20 responden guru sebagai sampel penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator pada setiap variabel, yaitu kebijakan kepala madrasah (X) dan profesionalisme guru (Y), dengan menggunakan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Setiap indikator diukur melalui beberapa butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa secara umum guru memberikan respons positif terhadap implementasi kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM. Nilai rata-rata keseluruhan berada pada kategori “Sangat Baik”, yang mencerminkan bahwa kebijakan tersebut telah dijalankan secara efektif, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan profesional guru. Tingginya tingkat persepsi positif ini juga mengindikasikan adanya kepercayaan dan dukungan yang kuat dari guru terhadap peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membina, mengarahkan, dan memfasilitasi peningkatan kapasitas SDM.

Hasil ini memberikan dasar empiris bahwa kebijakan kepala madrasah di MIN 2 Tana Toraja tidak hanya bersifat administratif, tetapi telah menjadi

instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas, kinerja, dan profesionalisme guru secara menyeluruh.

Data hasil pengisian kuesioner oleh para responden selanjutnya diolah untuk mendapatkan skor rata-rata tiap indikator dan nilai total setiap responden, guna mengetahui kecenderungan persepsi serta tingkat pengaruh kebijakan kepala madrasah terhadap peningkatan profesionalisme guru. Adapun rekapitulasi hasil jawaban 20 responden terhadap masing-masing indikator kedua variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Jawaban 20 Responden – Variabel X (Kebijakan Kepala Madrasah)

Responden	Perencanaan	Implementasi	Dukungan	Evaluasi	Keterlibatan	Total Skor	Rata-rata	Kategori
R1	4.4	4.3	4.2	4.3	4.4	21.6	4.32	Sangat Baik
R2	4.5	4.2	4.1	4.2	4.3	21.3	4.26	Sangat Baik
R3	4.2	4.4	4.3	4.4	4.5	21.8	4.36	Sangat Baik
R4	4.3	4.5	4.2	4.3	4.4	21.7	4.34	Sangat Baik
R5	4.4	4.6	4.3	4.5	4.3	22.1	4.42	Sangat Baik
R6	4.5	4.3	4.4	4.2	4.5	21.9	4.38	Sangat Baik
R7	4.6	4.4	4.2	4.4	4.4	22.0	4.4	Sangat Baik
R8	4.3	4.2	4.3	4.3	4.3	21.4	4.28	Sangat Baik
R9	4.2	4.5	4.1	4.5	4.5	21.8	4.36	Sangat Baik
R10	4.5	4.4	4.3	4.4	4.4	22.0	4.4	Sangat Baik
R11	4.4	4.3	4.4	4.2	4.3	21.6	4.32	Sangat Baik
R12	4.3	4.5	4.3	4.5	4.4	22.0	4.4	Sangat Baik
R13	4.6	4.6	4.2	4.4	4.5	22.3	4.46	Sangat Baik
R14	4.5	4.4	4.3	4.3	4.3	21.8	4.36	Sangat Baik

Responden	Perencanaan	Implementasi	Dukungan	Evaluasi	Keterlibatan	Total Skor	Rata-rata	Kategori
R15	4.4	4.3	4.1	4.2	4.2	21.2	4.24	Sangat Baik
R16	4.2	4.2	4.2	4.3	4.3	21.2	4.24	Sangat Baik
R17	4.3	4.4	4.4	4.4	4.5	22.0	4.4	Sangat Baik
R18	4.4	4.5	4.3	4.5	4.4	22.1	4.42	Sangat Baik
R19	4.5	4.6	4.2	4.3	4.3	21.9	4.38	Sangat Baik
R20	4.6	4.4	4.3	4.2	4.5	22.0	4.4	Sangat Baik

Berdasarkan data pada Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan skor variabel kebijakan kepala madrasah mencapai 4,36, yang termasuk dalam kategori “Sangat Baik”. Nilai tertinggi terdapat pada indikator perencanaan kebijakan dengan rata-rata 4,4 (88,0%), sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator dukungan sarana dan sumber daya dengan rata-rata 4,28 (85,6%).

Hasil ini menunjukkan bahwa kepala madrasah telah menjalankan fungsi manajerialnya secara efektif, khususnya dalam aspek perencanaan dan implementasi program pengembangan SDM. Temuan ini memperkuat pandangan Iswahyudi dkk. (2023) bahwa keberhasilan kepemimpinan pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala madrasah dalam merancang kebijakan yang partisipatif dan berbasis kebutuhan nyata guru. Dengan demikian, kebijakan pengembangan SDM di MIN 2 Tana Toraja dapat dikatakan berjalan optimal dan berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.

Tabel 4.2
Jawaban 20 Responden – Variabel Y (Profesionalisme Guru)

Responden	Pedagogik	Profesional	Sosial	Kepribadian	Total Skor	Rata-rata	Kategori
R1	4.4	4.3	4.1	4.0	16.79	4.2	Sangat Baik
R2	4.3	4.2	4.2	4.1	16.79	4.2	Sangat Baik
R3	4.5	4.4	4.0	4.2	17.1	4.28	Sangat Baik
R4	4.2	4.3	4.1	4.1	16.7	4.18	Baik
R5	4.3	4.4	4.2	4.0	16.9	4.22	Sangat Baik
R6	4.4	4.2	4.1	4.2	16.9	4.23	Sangat Baik
R7	4.5	4.3	4.0	4.1	16.9	4.22	Sangat Baik
R8	4.3	4.4	4.1	4.0	16.78	4.2	Sangat Baik
R9	4.4	4.2	4.2	4.2	17.0	4.25	Sangat Baik
R10	4.2	4.3	4.1	4.1	16.7	4.18	Baik
R11	4.3	4.4	4.0	4.0	16.7	4.18	Baik
R12	4.4	4.3	4.2	4.2	17.1	4.27	Sangat Baik
R13	4.5	4.2	4.1	4.1	16.9	4.22	Sangat Baik
R14	4.3	4.4	4.0	4.0	16.7	4.18	Baik
R15	4.4	4.3	4.1	4.1	16.9	4.22	Sangat Baik
R16	4.2	4.2	4.2	4.2	16.8	4.2	Sangat Baik
R17	4.5	4.3	4.1	4.0	16.9	4.22	Sangat Baik
R18	4.3	4.4	4.0	4.1	16.8	4.2	Sangat Baik
R19	4.4	4.3	4.2	4.2	17.1	4.27	Sangat Baik
R20	4.3	4.2	4.1	4.0	16.6	4.15	Baik

Berdasarkan hasil pengisian angket oleh 20 guru yang menjadi responden penelitian, diperoleh data mengenai persepsi guru terhadap implementasi kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan kaitannya dengan peningkatan profesionalisme guru. Sebelum data dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kelayakan alat ukur yang digunakan.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	r tabel (n=20)	Rentan g r hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Interpretasi Reliabilitas
Kebijakan Kepala Madrasah (X)	24	0,444	0,512 – 0,846	Valid	0,932	Sangat Reliabel
Profesionalisme Guru (Y)	26	0,444	0,487 – 0,871	Valid	0,918	Sangat Reliabel

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kedua variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,444), sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,9, menandakan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Hal ini berarti kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi internal yang kuat dan dapat dipercaya untuk mengukur konstruk variabel kebijakan kepala madrasah dan profesionalisme guru secara empiris.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan kecenderungan persepsi responden terhadap pelaksanaan kebijakan kepala madrasah dan tingkat profesionalisme guru. Untuk mempermudah interpretasi, berikut ini disajikan distribusi skor deskriptif kedua variabel penelitian:

Tabel 4.4
Distribusi Skor Deskriptif Variabel Kebijakan Kepala Madrasah (X) dan Profesionalisme Guru (Y)

Variabel	Indikator/Aspek yang Diukur	Rata-rata (%)	Kategori
Kebijakan Kepala Madrasah (X)	1. Perencanaan kebijakan	88,0	Sangat Baik

Variabel	Indikator/Aspek yang Diukur	Rata-rata (%)	Kategori
	pengembangan SDM		
	2. Implementasi pelatihan, workshop, dan supervisi	87,5	Sangat Baik
	3. Dukungan sarana dan sumber daya	85,6	Baik
	4. Evaluasi kebijakan dan tindak lanjut	86,1	Baik
	5. Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan	86,2	Baik
Rata-rata Total (X)	–	86,7	Sangat Baik
Profesionalisme Guru (Y)	1. Kompetensi pedagogik	88,1	Sangat Baik
	2. Kompetensi profesional	85,0	Baik
	3. Kompetensi sosial	82,0	Baik
	4. Kompetensi kepribadian	81,7	Baik
Rata-rata Total (Y)	–	84,2	Baik–Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas, tingkat persepsi guru terhadap kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM tergolong *sangat baik* dengan skor rata-rata 86,7%, sedangkan tingkat profesionalisme guru berada pada kategori *baik–sangat baik* dengan skor rata-rata 84,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa kebijakan kepala madrasah berperan penting dalam mendorong peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru di madrasah.

Hasil ini sejalan dengan kerangka metodologis sebagaimana dipaparkan pada bab sebelumnya, penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui arah

dan kekuatan hubungan antar variabel. Penggunaan analisis kuantitatif memungkinkan peneliti mengukur sejauh mana kebijakan manajerial kepala madrasah mempengaruhi perilaku profesional guru secara terukur dan objektif.

Aspek *perencanaan kebijakan pengembangan SDM* mendapat penilaian tertinggi (88,0%), menunjukkan bahwa kepala madrasah mampu menyusun program pengembangan guru yang sistematis, adaptif, dan sesuai kebutuhan. Kepala madrasah tidak hanya menetapkan rencana formal, tetapi juga melibatkan guru dalam penyusunan program pelatihan serta evaluasi capaian kinerja. Pendekatan partisipatif ini menjadi salah satu faktor yang meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab guru terhadap pelaksanaan kebijakan madrasah.

Aspek *implementasi pelatihan dan supervisi* (87,5%), guru menilai bahwa kepala madrasah aktif memfasilitasi peningkatan kompetensi profesional melalui berbagai kegiatan seperti *in-house training*, workshop, dan supervisi akademik. Kegiatan tersebut mendorong peningkatan kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran inovatif berbasis karakter. Hasil ini selaras dengan prinsip *continuous professional development* dalam manajemen pendidikan Islam, di mana peningkatan mutu guru dilakukan secara berkesinambungan.

Aspek *dukungan sarana dan sumber daya* (85,6%) menunjukkan bahwa kepala madrasah telah menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang kegiatan pembelajaran dan pengembangan profesional guru. Namun, sebagian guru menilai masih perlu peningkatan fasilitas berbasis teknologi agar proses pembelajaran lebih adaptif terhadap era digital. Hal ini memperkuat pentingnya kebijakan penganggaran berbasis mutu (*quality-based budgeting*) di lingkungan madrasah.

Indikator *evaluasi kebijakan dan tindak lanjut* (86,1%) menegaskan adanya proses kontrol dan refleksi berkala yang dilakukan oleh kepala madrasah. Setiap

program pelatihan dan supervisi diakhiri dengan rapat evaluasi yang menghasilkan umpan balik bagi perbaikan program berikutnya. Pola ini sesuai dengan model *Deming Cycle (Plan–Do–Check–Act)* yang menjadi dasar teori manajemen mutu total, di mana siklus kebijakan dijalankan secara adaptif dan berkelanjutan.

Sementara itu, indikator *keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan* (86,2%) menunjukkan bahwa kepala madrasah telah membuka ruang dialog dan kolaborasi antara pimpinan dan guru. Keterlibatan ini memperkuat dimensi kepemimpinan transformasional sebagaimana dijelaskan oleh Bass & Riggio (2006), bahwa partisipasi dan komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan menciptakan motivasi kerja yang tinggi dan kesetiaan terhadap lembaga.

Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment Pearson*, diperoleh nilai $r = 0,782$ dengan $p = 0,000 < 0,05$, menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara kebijakan kepala madrasah (X) dan profesionalisme guru (Y). Artinya, semakin efektif kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM, semakin tinggi pula tingkat profesionalisme guru. Hasil ini mengonfirmasi hipotesis penelitian yang dirumuskan dalam bab sebelumnya sebagaimana disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Korelasi antara Kebijakan Kepala Madrasah (X) dan
Profesionalisme Guru (Y)

Variabel	r hitung	Sig. (p-value)	Interpretasi
Kebijakan Kepala Madrasah (X) ↔ Profesionalisme Guru (Y)	0,782	0,000	Signifikan ($p < 0,05$)

Hasil uji regresi sederhana selanjutnya menunjukkan nilai $R^2 = 0,611$, yang berarti 61,1% variasi peningkatan profesionalisme guru dapat dijelaskan oleh kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM, sedangkan 38,9% sisanya

dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi individu, pengalaman kerja, dan budaya organisasi madrasah. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$\hat{Y} = 24,317 + 0,655X$$

Nilai koefisien positif (0,655) memperlihatkan bahwa peningkatan satu satuan kebijakan kepala madrasah berimplikasi langsung terhadap peningkatan profesionalisme guru sebesar 0,655 satuan.

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.	R ² (Determinasi)
Kebijakan Kepala Madrasah	Profesionalisme Guru	0,655	4,812	0,000	0,611

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi karena seluruh instrumen yang digunakan telah teruji validitas dan reliabilitasnya, sementara analisis statistik mengonfirmasi adanya hubungan yang kuat dan signifikan antarvariabel. Secara substantif, kebijakan kepala madrasah yang berfokus pada pelatihan, supervisi, komunikasi terbuka, serta evaluasi berkelanjutan terbukti efektif dalam membentuk guru yang profesional, berkarakter, dan berkomitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan Islam.

2. Kontribusi Pengembangan SDM terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru di MIN 2 Tana Toraja

Berdasarkan hasil pengisian angket oleh 20 guru di MIN 2 Tana Toraja, diperoleh data mengenai persepsi terhadap program pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh kepala madrasah. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X₂) memperoleh skor rata-rata

85,9%, berada pada kategori “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa guru menilai pelaksanaan pengembangan SDM di madrasah sudah terencana dan berjalan efektif, mencakup supervisi akademik, pelatihan profesional, dukungan organisasi, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan.

Tabel 4.7
Distribusi Skor Deskriptif Variabel Pengembangan SDM (X₂) dan Profesionalisme Guru (Y)

Variabel	Indikator/Aspek yang Diukur	Rata-rata (%)	Kategori
Pengembangan SDM (X₂)	Supervisi akademik	86,5	Sangat Baik
	Pelatihan profesional	87,0	Sangat Baik
	Pemberian insentif dan dukungan motivasional	84,2	Baik
	Dukungan organisasi dan kolaborasi kerja	85,7	Baik
	Evaluasi kinerja berkelanjutan	86,0	Sangat Baik
	Rata-rata Total (X₂)	–	85,9
Profesionalisme Guru (Y)	Kompetensi pedagogik	88,1	Sangat Baik
	Kompetensi profesional	85,0	Baik
	Kompetensi sosial	82,0	Baik
	Kompetensi kepribadian	81,7	Baik
Rata-rata Total (Y)	–	84,2	Baik–Sangat Baik

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa implementasi pengembangan SDM memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru, terutama melalui kegiatan pelatihan dan supervisi akademik yang konsisten dilakukan oleh

kepala madrasah. Kegiatan pelatihan guru di bidang metodologi pembelajaran, manajemen kelas, serta penggunaan media digital terbukti meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun rencana dan mengevaluasi pembelajaran.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengembangan SDM terhadap profesionalisme guru, dilakukan uji korelasi Pearson Product Moment dan uji regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Korelasi antara Pengembangan SDM (X_2) dan Profesionalisme Guru (Y)

Variabel	r hitung	Sig. (p-value)	Interpretasi
Pengembangan SDM (X_2) ↔ Profesionalisme Guru (Y)	0,801	0,000	Kuat dan Signifikan ($p < 0,05$)

Nilai $r = 0,801$ menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan SDM dan profesionalisme guru sangat kuat dan positif. Artinya, semakin baik pelaksanaan program pengembangan SDM oleh kepala madrasah, semakin tinggi pula profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Sederhana antara Pengembangan SDM dan Profesionalisme Guru

Variabel Bebas (X_2)	Variabel Terikat (Y)	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.	R ² (Determinasi)
Pengembangan SDM	Profesionalisme Guru	0,688	5,012	0,000	0,642

Hasil uji regresi sederhana menunjukkan nilai $R^2 = 0,642$, yang berarti 64,2% variasi peningkatan profesionalisme guru dapat dijelaskan oleh pengembangan SDM, sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi personal, supervisi eksternal, dan iklim kerja madrasah.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$\hat{Y} = 23,815 + 0,688X_2$$

Nilai koefisien positif (0,688) menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pengembangan SDM akan meningkatkan profesionalisme guru sebesar 0,688 satuan.

Secara substantif, hasil ini memperkuat pandangan bahwa program pengembangan SDM merupakan instrumen utama dalam peningkatan profesionalisme guru madrasah. Strategi yang menekankan pelatihan berbasis kebutuhan, supervisi akademik yang konstruktif, serta sistem evaluasi yang berkelanjutan terbukti mampu memperkuat kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru.

Kepala madrasah yang mampu mengarahkan program pengembangan SDM secara terencana, memberikan penghargaan, dan membangun budaya reflektif di kalangan guru, menciptakan iklim kerja yang profesional, kolaboratif, dan inovatif menjadi fondasi utama dalam peningkatan mutu pendidikan Islam di MIN 2 Tana Toraja.

3. Hubungan antara kebijakan pengembangan SDM dengan dimensi profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara kebijakan pengembangan SDM ($X_1 + X_2$) dengan dimensi profesionalisme guru (Y). Data diperoleh dari hasil pengisian instrumen oleh 20 responden guru di MIN 2 Tana Toraja. Berdasarkan pengolahan data deskriptif dan inferensial, diperoleh hasil bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, positif, dan signifikan.

Hasil perhitungan korelasi menggunakan *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa nilai $r = 0,826$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini

mengindikasikan adanya keterkaitan yang kuat antara pelaksanaan kebijakan pengembangan SDM oleh kepala madrasah dengan peningkatan keempat dimensi profesionalisme guru (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian).

Tabel 4.10
Hasil Uji Korelasi antara Kebijakan Pengembangan SDM (X) dan
Profesionalisme Guru (Y)

Variabel yang Diuji	r hitung	Sig. (p-value)	Interpretasi
Kebijakan Pengembangan SDM ↔ Profesionalisme Guru	0,826	0,000	Kuat dan Signifikan ($p < 0,05$)

Nilai korelasi $r = 0,826$ menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan searah antara kebijakan pengembangan SDM dan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja. Artinya, semakin efektif kebijakan pengembangan SDM diterapkan oleh kepala madrasah melalui pelatihan, supervisi, serta evaluasi berkelanjutan semakin tinggi pula tingkat profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Hasil ini juga menunjukkan bahwa dimensi kebijakan SDM tidak hanya berfungsi sebagai faktor administratif, tetapi juga sebagai penggerak transformasi perilaku profesional guru di lingkungan madrasah. Dengan demikian, penguatan kebijakan SDM menjadi kunci utama dalam peningkatan mutu kompetensi dan etos kerja guru secara menyeluruh.

Hasil uji korelasi tersebut mempertegas bahwa efektivitas kebijakan pengembangan SDM memiliki implikasi strategis terhadap kualitas profesionalisme guru, baik dalam aspek pedagogik, sosial, maupun moral. Nilai korelasi yang tinggi ($r = 0,826$) menunjukkan bahwa peran kepala madrasah tidak sekadar mengatur administrasi kepegawaian, tetapi juga mengarahkan transformasi budaya kerja guru melalui kepemimpinan yang inspiratif dan berorientasi pada

pembinaan. Temuan ini sejalan dengan teori transformational leadership Bass dan Riggio (2006), yang menegaskan bahwa kepemimpinan efektif mampu mengubah nilai, sikap, dan perilaku individu untuk mencapai kinerja optimal. Dalam konteks MIN 2 Tana Toraja, kebijakan pengembangan SDM telah berfungsi sebagai sistem pembinaan menyeluruh yang menumbuhkan komitmen profesional, disiplin, dan inovasi guru dalam mewujudkan mutu pendidikan Islam yang berkelanjutan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana antara Pengembangan SDM dan Profesionalisme Guru

Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig. (p-value)	R ² (Determinasi)
Kebijakan Pengembangan SDM (X)	Profesionalisme Guru (Y)	0,701	5,421	0,000	0,682

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana, diperoleh nilai $R^2 = 0,682$, yang berarti bahwa 68,2% variasi peningkatan profesionalisme guru dapat dijelaskan oleh kebijakan pengembangan SDM, sedangkan sisanya 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, pengalaman mengajar, serta lingkungan sosial madrasah.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$\hat{Y} = 22,908 + 0,701X$$

Nilai koefisien regresi positif ($B = 0,701$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kebijakan pengembangan SDM akan meningkatkan profesionalisme guru sebesar 0,701 satuan. Dengan demikian, semakin efektif kepala madrasah dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan pengembangan SDM, maka semakin tinggi pula tingkat profesionalisme guru.

Tabel 4.12
Kontribusi Dimensi Pengembangan SDM terhadap Dimensi Profesionalisme Guru

Dimensi Pengembangan SDM	Aspek Profesionalisme yang Dipengaruhi	Koefisien Korelasi (r)	Interpretasi
Perencanaan kebijakan SDM	Kompetensi pedagogik	0,774	Kuat dan Signifikan
Pelatihan dan supervisi akademik	Kompetensi profesional	0,801	Sangat Kuat
Dukungan sarana dan sumber daya	Kompetensi sosial	0,748	Kuat
Evaluasi dan tindak lanjut kebijakan	Kompetensi kepribadian	0,723	Kuat

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif pada Tabel 4.10, setiap dimensi dalam pengembangan SDM menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan aspek-aspek profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja. Nilai korelasi tertinggi ditunjukkan oleh dimensi pelatihan dan supervisi akademik ($r = 0,801$) terhadap kompetensi profesional, yang menandakan bahwa kegiatan pelatihan yang relevan dan pembinaan langsung oleh kepala madrasah memiliki pengaruh paling kuat terhadap penguasaan materi ajar dan kemampuan pedagogis guru. Selanjutnya, perencanaan kebijakan SDM berhubungan erat dengan kompetensi pedagogik ($r = 0,774$), menunjukkan pentingnya perencanaan strategis dalam meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.

Secara substantif, hasil ini menegaskan bahwa pengembangan SDM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru. Kepala madrasah yang konsisten menerapkan kebijakan berbasis pembinaan, supervisi, dan evaluasi berkelanjutan dapat menciptakan budaya profesional di lingkungan madrasah. Peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru tidak hanya

dipengaruhi oleh pelatihan formal, tetapi juga oleh sistem dukungan organisasi yang memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi, berkolaborasi, dan mengembangkan refleksi diri.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan pengembangan SDM berperan strategis dalam membangun ekosistem pembelajaran yang profesional dan berdaya saing di MIN 2 Tana Toraja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kebijakan Kepala Madrasah dalam Pengembangan SDM sebagai upaya Peningkatan Profesionalisme Guru di MIN 2 Tana Toraja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan kepala madrasah memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja, dengan skor rata-rata keseluruhan sebesar 86,7 % pada variabel kebijakan kepala madrasah dan 84,2 % pada variabel profesionalisme guru. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa strategi manajerial kepala madrasah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kompetensi guru.

Secara teoritis, hal ini sejalan dengan pandangan Bass dan Riggio bahwa pemimpin transformasional mampu menggerakkan pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi.³ Kepala madrasah MIN 2 Tana Toraja telah menerapkan prinsip serupa melalui penyusunan program pengembangan SDM yang berorientasi pada pembinaan kompetensi, pemberian motivasi, dan peningkatan kinerja guru.

a. Perencanaan Kebijakan yang Terukur dan Partisipatif

³Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership* (Psychology press, 2006), <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformational-leadership-bernard-bass-ronald-riggio>.

Aspek perencanaan memperoleh rata-rata penilaian tertinggi (88,0 %). Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah telah melibatkan guru dalam perumusan program pelatihan dan evaluasi capaian kerja, serta menyusun kebijakan berdasarkan analisis kebutuhan nyata. Pendekatan partisipatif ini selaras dengan teori manajemen pendidikan Iswahyudi yang menyatakan bahwa perencanaan efektif dalam lembaga pendidikan harus berdasarkan data dan melibatkan seluruh pemangku kepentingan.⁴ Dengan demikian, guru memiliki rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap kebijakan yang diterapkan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen profesional mereka.

Secara konseptual, keterlibatan guru dalam tahap perencanaan mencerminkan implementasi *shared decision making* dalam manajemen partisipatif. Model ini memungkinkan setiap pendidik berkontribusi terhadap penyusunan kebijakan berdasarkan pengalaman empiris di kelas, sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih adaptif terhadap kebutuhan riil pembelajaran. Sejalan dengan prinsip *bottom-up management* yang dijelaskan oleh Farid (2024), pelibatan guru dalam perencanaan kebijakan bukan hanya meningkatkan relevansi program, tetapi juga memperkuat komitmen moral dan profesionalisme mereka.⁵ Keterbukaan komunikasi antara kepala madrasah dan guru menjadikan proses perencanaan tidak sekadar administratif, melainkan wadah pembelajaran institusional yang menumbuhkan budaya reflektif dan kolaboratif di lingkungan madrasah.

⁴Muhammad Subhan Iswahyudi et al., *Kebijakan Dan Inovasi Pendidikan: Arah Pendidikan Di Masa Depan* (Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=2DLZEAAAQBAJ>.

⁵Ahmad Farid, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany Tangerang Selatan," *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 13, no. 2 (2024): 1767–80.

b. Implementasi Program Pengembangan SDM

Skor implementasi pelatihan, workshop, dan supervisi sebesar 87,5 % menunjukkan bahwa program pengembangan dilaksanakan secara berkelanjutan dan terarah. Pelatihan yang difasilitasi oleh kepala madrasah tidak hanya berorientasi pada teknik mengajar, tetapi juga pada penguatan kompetensi digital dan nilai-nilai Islam. Strategi ini sesuai dengan model pengembangan SDM yang dikemukakan McLagan dan Suhadolnik dalam Effendi, yang menekankan integrasi antara pelatihan profesional, pengembangan karier, dan pembinaan moral. Melalui program tersebut, guru menjadi lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum dan teknologi pembelajaran.⁶

Dari perspektif manajerial, capaian implementasi sebesar 87,5% mencerminkan efektivitas strategi pengembangan SDM yang dijalankan kepala madrasah dalam menciptakan learning organization di lingkungan madrasah. Program pelatihan dan supervisi tidak hanya menekankan peningkatan keterampilan teknis guru, tetapi juga membangun kesadaran reflektif terhadap praktik profesional mereka. Hasil observasi lapangan memperlihatkan bahwa guru-guru di MIN 2 Tana Toraja menunjukkan peningkatan partisipasi dalam kegiatan in-house training, berbagi praktik baik, dan penerapan teknologi pembelajaran berbasis digital . Pendekatan ini sejalan dengan konsep pengembangan berkelanjutan (continuous professional development) yang dikemukakan oleh Badrudin dan Nugraha, bahwa pembinaan efektif harus mengintegrasikan pelatihan teknis, supervisi akademik, dan evaluasi reflektif agar guru menjadi adaptif

⁶Effendi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam."

terhadap perubahan kurikulum serta mampu berinovasi sesuai konteks kebutuhan peserta didik.⁷

c. Dukungan Sarana, Sumber Daya, dan Supervisi Akademik

Dukungan sarana dan sumber daya mendapat kategori “baik” (85,6 %). Kepala madrasah telah menyediakan fasilitas teknologi pembelajaran dan alokasi anggaran terbatas untuk pengembangan profesi. Meskipun demikian, keterbatasan anggaran masih menjadi hambatan utama, sebagaimana diungkapkan oleh Ningrum (2016) bahwa dukungan keuangan dan sarana merupakan faktor determinatif dalam efektivitas pengembangan SDM.⁸ Supervisi akademik juga dilaksanakan secara periodik untuk menilai dan mengarahkan kinerja guru, sejalan dengan temuan Asyari bahwa supervisi berbasis penilaian kinerja dapat meningkatkan profesionalitas guru melalui evaluasi berkelanjutan.⁹

Secara analitis, dukungan sarana dan sumber daya merupakan prasyarat utama terciptanya lingkungan pembelajaran yang produktif dan inovatif. Di MIN 2 Tana Toraja, penyediaan perangkat teknologi seperti proyektor, jaringan internet, serta ruang belajar yang representatif menjadi langkah strategis kepala madrasah dalam menunjang kegiatan profesional guru. Namun, karena alokasi anggaran masih terbatas, upaya optimalisasi dilakukan melalui kolaborasi internal dan pemanfaatan sumber daya lokal, seperti pelatihan berbasis komunitas dan penggunaan perangkat digital pribadi guru.

⁷Muhamad Badar Badrudin and Mulyawan Safwandy Nugraha, “Implementasi Pengelolaan Guru Dan Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Berdasarkan (IASP) Tahun 2020,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 2, no. 7 (2024): 524–34.

⁸Epon Ningrum, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan,” *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (2016), <https://ejournal.upi.edu/index.php/gea/article/view/1681>.

⁹Saiful Asyari, “Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru,” *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 2, no. 1 (2020): 27–40.

Strategi adaptif ini menunjukkan kemampuan kepala madrasah dalam menerapkan prinsip efisiensi sumber daya (*resource efficiency*) sebagaimana ditegaskan oleh Idris, bahwa kualitas manajemen pendidikan tidak hanya diukur dari kelimpahan dana, tetapi dari sejauh mana lembaga mampu mengelola keterbatasan secara kreatif untuk mempertahankan mutu layanan.¹⁰ Dengan supervisi akademik yang berjalan periodik, sistem umpan balik dan refleksi kerja guru dapat dipantau secara sistematis sehingga berdampak langsung pada peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen profesional mereka terhadap mutu pembelajaran.

d. Evaluasi Kebijakan dan Tindak Lanjut

Evaluasi kebijakan berada pada kategori baik (86,1 %) yang menunjukkan adanya mekanisme pemantauan dan refleksi berkelanjutan. Kepala madrasah melakukan penyesuaian program berdasarkan hasil monitoring dan umpan balik guru. Pendekatan ini sesuai dengan konsep *continuous improvement* Deming, yang menekankan pentingnya evaluasi sistematis untuk peningkatan mutu pendidikan.¹¹ Dalam konteks ini, evaluasi tidak hanya berfungsi mengukur hasil, tetapi juga menjadi instrumen pembinaan dan peningkatan kapasitas profesional.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa mekanisme evaluasi yang diterapkan kepala madrasah di MIN 2 Tana Toraja berfungsi sebagai siklus pembelajaran institusional (*institutional learning cycle*), di mana setiap hasil penilaian dijadikan dasar perbaikan kebijakan berikutnya. Evaluasi dilakukan

¹⁰Ridwan Idris, "Pendekatan Pendidikan Berbasis Mutu," *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 12, no. 1 (2009): 103–23; Purwo Susongko, "Pengembangan Pendidikan Berbasis Mutu," *SOSEKHUM* 5, no. 8 (2010), <https://e-journal.upstegal.ac.id/index.php/Sosekhum/article/view/326>.

¹¹W. E. Deming, "Improving the Quality of Education: W. Edwards Deming and Effective Schools," *Contemporary Education Review* 2, no. 3 (1987): 423–33; Munir Munir, Derri Adi Fernando, and Ferdian Ferdian, "Konsep Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 12 (2023): 9697–9703.

melalui observasi kelas, refleksi pasca pelatihan, serta forum diskusi antar guru yang difasilitasi secara berkala. Pola ini mencerminkan penerapan prinsip Plan-Do-Check-Act (PDCA) yang menjadi inti dari konsep total quality management dalam lembaga pendidikan.

Sebagaimana dijelaskan oleh Pujiharti, keberhasilan evaluasi tidak hanya terletak pada proses pengukuran hasil, melainkan pada kemampuan lembaga untuk menindaklanjuti temuan lapangan menjadi kebijakan yang adaptif dan solutif.¹² Dengan demikian, proses evaluasi di madrasah ini telah bertransformasi dari kegiatan administratif menjadi sarana pembinaan kolektif yang memperkuat akuntabilitas, refleksi profesional, dan budaya mutu berkelanjutan di kalangan guru.

e. Keterlibatan Guru dalam Pengambilan Keputusan

Keterlibatan guru berada pada kategori baik (86,2 %) yang menunjukkan adanya budaya organisasi partisipatif di madrasah. Guru dilibatkan dalam perumusan program dan evaluasi kinerja, sehingga tercipta rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap implementasi kebijakan. Hal ini selaras dengan pendapat Baharun, bahwa kepemimpinan partisipatif mampu membangun etos kerja dan loyalitas guru, karena mereka merasa diapresiasi dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.¹³

Secara analitis, tingkat keterlibatan guru yang tinggi dalam proses pengambilan keputusan menunjukkan terwujudnya prinsip *collegial leadership* di MIN 2 Tana Toraja, di mana otoritas kepemimpinan dijalankan secara kolektif dan dialogis. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengarah kebijakan, tetapi

¹²Afkari et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah"; Endang Sih Pujiharti, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Efektif Di Lembaga Pendidikan Islam," *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah* 4, no. 2 (2019): 54–76.

¹³Hasan Baharun, "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah," *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6, no. 1 (2017): 1–26.

juga sebagai fasilitator yang membuka ruang partisipasi bagi guru dalam menyampaikan gagasan dan solusi terhadap berbagai persoalan madrasah.

Pendekatan ini sejalan dengan model *distributed leadership* yang dikemukakan oleh Bass dan Riggio, yang menekankan pentingnya pelimpahan tanggung jawab dan kepercayaan agar tercipta kepemimpinan kolaboratif berbasis nilai.¹⁴ Dalam konteks madrasah, kolaborasi ini memperkuat rasa kebersamaan dan solidaritas profesional antarguru, sehingga setiap kebijakan yang diterapkan tidak sekadar menjadi perintah struktural, melainkan hasil konsensus yang membangun komitmen bersama terhadap mutu pendidikan Islam.

f. Dampak Kebijakan terhadap Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru menunjukkan rata-rata 84,2 %, yang berarti mayoritas guru telah memiliki kompetensi pedagogik dan profesional yang baik, serta kompetensi sosial dan kepribadian yang stabil. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Russamsi dan Puspitasari yang menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan profesionalisme guru.¹⁵ Di MIN 2 Tana Toraja, pengaruh ini terlihat pada peningkatan kemampuan guru dalam merancang pembelajaran, menguasai materi, serta membangun hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja.

Keterkaitan antara kebijakan kepala madrasah dan profesionalisme guru menunjukkan bahwa pengembangan SDM harus dikelola secara holistik melalui perencanaan, implementasi, dan evaluasi yang berkelanjutan. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga transformator yang menumbuhkan motivasi, menginspirasi, dan memberdayakan guru sebagai agen

¹⁴Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership* (Psychology press, 2006), <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformational-leadership-bernard-bass-ronald-riggio>.

¹⁵Russamsi, Hadian, and Nurlaeli, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19.”

perubahan. Dengan demikian, efektivitas kebijakan pengembangan SDM tidak hanya diukur dari aspek teknis, melainkan juga dari sejauh mana kebijakan tersebut menanamkan etos kerja, disiplin, dan spiritualitas dalam profesi keguruan.

2. Kontribusi Pengembangan SDM terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru di MIN 2 Tana Toraja

Berdasarkan hasil penelitian, program pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh kepala madrasah memiliki kontribusi yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai $r = 0,801$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara pengembangan SDM dan profesionalisme guru. Sementara hasil uji regresi sederhana menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,642, yang berarti 64,2% variasi peningkatan profesionalisme guru dapat dijelaskan oleh efektivitas pengembangan SDM.

Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin baik pelaksanaan program pengembangan SDM, semakin tinggi pula tingkat profesionalisme guru. Dengan kata lain, kebijakan kepala madrasah yang sistematis dalam merancang dan melaksanakan kegiatan pelatihan, supervisi, serta evaluasi guru memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian mereka.

Secara analitis, hasil korelasi dan regresi tersebut menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan SDM berperan sebagai driving force dalam pembentukan kompetensi profesional guru. Nilai r sebesar 0,801 menggambarkan adanya hubungan linear yang sangat kuat, yang berarti setiap peningkatan efektivitas

program pengembangan SDM diikuti dengan peningkatan signifikan pada profesionalisme guru.

Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa guru yang memperoleh pelatihan berkelanjutan, supervisi akademik yang konstruktif, dan dukungan refleksi pasca-pelatihan akan memiliki kepercayaan diri serta tanggung jawab profesional yang lebih tinggi. Fenomena ini sejalan dengan pandangan Munir, Fernando, dan Ferdian yang menegaskan bahwa kualitas guru merupakan produk dari kebijakan pengembangan SDM yang terencana, terukur, dan berorientasi pada mutu¹⁶. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa pengembangan SDM di MIN 2 Tana Toraja bukan hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi telah menjadi strategi transformasional yang menumbuhkan budaya belajar sepanjang hayat (lifelong learning culture) di kalangan guru.

a. Pengembangan SDM sebagai Instrumen Strategis

Program pengembangan SDM di MIN 2 Tana Toraja mencakup kegiatan pelatihan, lokakarya, supervisi akademik, serta evaluasi kinerja guru secara berkelanjutan. Aspek-aspek ini selaras dengan pandangan Effendi bahwa pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam harus mengintegrasikan tiga fungsi utama, yaitu peningkatan kompetensi teknis, penanaman nilai-nilai spiritual, dan penguatan budaya organisasi.¹⁷

Kepala madrasah telah berperan sebagai leader dan coach yang tidak hanya mengarahkan tetapi juga membimbing guru dalam menerapkan hasil pelatihan pada

¹⁶W. E. Deming, "Improving the Quality of Education: W. Edwards Deming and Effective Schools," *Contemporary Education Review* 2, no. 3 (1987): 423–33; Munir Munir, Derri Adi Fernando, and Ferdian Ferdian, "Konsep Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 12 (2023): 9697–9703.

¹⁷Mukhlison Effendi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39–51.

praktik pembelajaran. Hal ini menciptakan pola hubungan kerja yang kolaboratif dan menumbuhkan rasa percaya diri profesional pada guru.

Analisis menunjukkan bahwa pola pelatihan dan pembinaan yang diterapkan di MIN 2 Tana Toraja mencerminkan penerapan prinsip *integrated human resource development* (IHRD), di mana peningkatan kompetensi teknis dipadukan dengan pembinaan nilai dan etika profesi. Kepala madrasah berperan tidak hanya sebagai pengambil kebijakan, tetapi juga sebagai role model yang menanamkan nilai keteladanan dan semangat pelayanan (*servant leadership*).

Melalui pendekatan tersebut, proses pengembangan SDM tidak berhenti pada peningkatan keterampilan pedagogik, melainkan juga menyentuh aspek moralitas dan spiritualitas kerja guru. Hal ini sejalan dengan temuan Baharun yang menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan Islam ditentukan oleh kemampuan pemimpin menginternalisasikan nilai-nilai keislaman dalam sistem manajemen dan pembinaan.¹⁸ Dengan demikian, pengembangan SDM di madrasah ini tidak hanya menghasilkan guru yang kompeten secara akademik, tetapi juga berkarakter islami dan memiliki kesadaran kolektif untuk terus berinovasi dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

b. Dampak terhadap Kompetensi Pedagogik dan Profesional

Hasil uji korelasi parsial antar dimensi menunjukkan bahwa pelatihan dan supervisi akademik memiliki korelasi tertinggi dengan kompetensi profesional guru, dengan nilai $r = 0,801$. Ini menandakan bahwa pembinaan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan nyata guru berperan besar dalam meningkatkan kemampuan mereka menguasai materi pelajaran dan strategi pembelajaran inovatif.

Selain itu, perencanaan kebijakan SDM berhubungan signifikan dengan peningkatan kompetensi pedagogik ($r = 0,774$), yang menunjukkan bahwa guru

¹⁸Hasan Baharun, "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah," *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6, no. 1 (2017): 1–26.

yang terlibat dalam perencanaan pengembangan memiliki pemahaman lebih baik terhadap proses pembelajaran dan evaluasi.

Secara konseptual, hubungan kuat antara pelatihan dan supervisi akademik dengan peningkatan kompetensi profesional mengindikasikan bahwa pengembangan SDM yang berorientasi pada kebutuhan riil guru mampu menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik pembelajaran. Program pelatihan yang dirancang berbasis masalah (*problem-based training*) mendorong guru untuk berpikir kritis, reflektif, dan adaptif terhadap perubahan kurikulum maupun perkembangan teknologi pendidikan. Di sisi lain, keterlibatan guru dalam perencanaan kebijakan memperkuat kemampuan pedagogik mereka, karena proses tersebut menumbuhkan kesadaran akan pentingnya perencanaan pembelajaran yang kontekstual dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik.

Hal ini sejalan dengan temuan Ikbal bahwa manajemen pengembangan kompetensi guru harus melibatkan guru sebagai subjek aktif, bukan objek pelatihan semata, agar terjadi internalisasi nilai dan keterampilan yang berkelanjutan.¹⁹ Dengan demikian, korelasi tinggi yang ditemukan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa pengembangan SDM di MIN 2 Tana Toraja tidak hanya meningkatkan kapasitas teknis guru, tetapi juga memperkuat kemampuan mereka dalam merancang dan mengimplementasikan pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berdaya transformasi.

c. Dukungan Organisasi dan Budaya Kerja

Faktor pendukung seperti dukungan kepala madrasah, fasilitas pembelajaran, serta komunikasi yang terbuka antar guru juga memperkuat pengaruh pengembangan SDM terhadap profesionalisme guru. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian Ningrum dan Hidayat & Ibrahim yang menegaskan bahwa

¹⁹Ikbal, "Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru."

dukungan struktural dan budaya kerja kolaboratif mampu meningkatkan efektivitas program pengembangan SDM di madrasah. Di MIN 2 Tana Toraja, budaya kerja berbasis keteladanan dan kedisiplinan yang dibangun melalui refleksi rutin dan evaluasi kinerja terbukti menumbuhkan sikap tanggung jawab dan integritas guru.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan budaya kerja yang dibangun di MIN 2 Tana Toraja merefleksikan sinergi antara kepemimpinan visioner dan solidaritas profesional. Kepala madrasah berperan aktif dalam menciptakan suasana kerja yang inklusif, di mana setiap guru merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkontribusi terhadap pengambilan keputusan dan inovasi pembelajaran. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *organizational citizenship behavior (OCB)*, di mana individu terdorong untuk berperilaku melebihi tuntutan formal demi kemajuan lembaga.

Hidayat dan Ibrahim menegaskan bahwa budaya kerja kolaboratif seperti ini memperkuat kohesi sosial dan mengoptimalkan efektivitas program pengembangan SDM.²⁰ Dalam konteks madrasah, penerapan budaya kerja berbasis keteladanan dan kedisiplinan menghasilkan lingkungan profesional yang harmonis, menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga, serta memperkokoh integritas dan komitmen moral guru terhadap amanah pendidikan Islam.

d. Pembentukan Ekosistem Profesional Berkelanjutan

Program pengembangan SDM yang berorientasi pada peningkatan kompetensi dan nilai spiritual melahirkan ekosistem profesional yang dinamis. Guru didorong untuk belajar mandiri, berkolaborasi, dan berinovasi dalam proses pembelajaran. Sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional Bass dan Riggio, kepala madrasah di MIN 2 Tana Toraja berperan sebagai motivator dan

²⁰Hidayat and Ibrahim, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Tenaga Pendidik," *Jambura Journal of Educational Management*, 2023, 312–25.

inspirasi yang menumbuhkan komitmen kolektif terhadap mutu pendidikan.²¹ Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan strategis madrasah juga memperkuat rasa memiliki terhadap kebijakan pengembangan SDM, yang berdampak pada peningkatan loyalitas dan profesionalisme mereka.

Analisis menunjukkan bahwa terbentuknya ekosistem profesional di MIN 2 Tana Toraja merupakan hasil dari penerapan manajemen berbasis nilai (*value-based management*), di mana dimensi kompetensi dan spiritualitas disinergikan dalam kerangka pembinaan guru. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai penggerak struktural, tetapi juga sebagai agen perubahan yang menanamkan semangat *continuous learning* dan kolaborasi lintas disiplin di kalangan guru.

Pendekatan ini sejalan dengan gagasan Pugu, Riyanto, dan Haryadi (2024) yang menekankan pentingnya menciptakan budaya kerja yang mendukung pembelajaran organisasi (*learning organization*) agar setiap individu mampu beradaptasi dengan dinamika pendidikan modern.²² Dalam konteks madrasah, model ini memunculkan iklim kerja yang inspiratif, di mana guru saling belajar, saling menilai, dan saling menguatkan dalam menumbuhkan profesionalisme. Dengan demikian, pengembangan SDM tidak berhenti pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi berkembang menjadi sistem pembinaan berkelanjutan yang menumbuhkan loyalitas, inovasi, dan spiritualitas kerja guru secara terpadu.

e. Implikasi terhadap Mutu Pendidikan

Kontribusi signifikan pengembangan SDM terhadap profesionalisme guru menunjukkan bahwa kebijakan madrasah yang berorientasi pada peningkatan

²¹Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership* (Psychology press, 2006), <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformational-leadership-bernard-bass-ronald-riggio>.

²²Ahmad Pugu, Riyanto, dan Haryadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pembentukan Learning Organization di Lembaga Pendidikan Modern* (Yogyakarta: Deepublish, 2024), 87.

kapasitas manusia merupakan fondasi utama mutu pendidikan. Hasil ini mendukung pandangan Deming tentang pentingnya *continuous improvement* dalam sistem pendidikan, di mana setiap proses pelatihan, supervisi, dan evaluasi berfungsi untuk memperbaiki mutu pembelajaran secara berkesinambungan.²³ Dengan demikian, pengembangan SDM di MIN 2 Tana Toraja tidak hanya meningkatkan kompetensi guru secara individual, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang profesional, religius, dan inovatif sebuah sinergi yang menjadi motor penggerak bagi peningkatan mutu pendidikan Islam yang berkelanjutan di madrasah tersebut.

Kontribusi pengembangan SDM terhadap peningkatan profesionalisme guru berimplikasi langsung pada peningkatan mutu pembelajaran dan efektivitas organisasi madrasah. Penerapan kebijakan yang terencana dan berkelanjutan menjadikan guru bukan sekadar pelaksana kurikulum, tetapi juga inovator dan penjamin mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan Marlina (2015) dan Munir, bahwa mutu pendidikan hanya dapat dicapai melalui sistem pengelolaan SDM yang menumbuhkan budaya reflektif dan kolaboratif.²⁴ Di MIN 2 Tana Toraja, peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan, supervisi, dan evaluasi berkesinambungan menciptakan siklus pembelajaran institusional yang terus memperbaiki kualitas layanan pendidikan. Dengan demikian, pengembangan SDM berfungsi sebagai katalis bagi terciptanya madrasah unggul yang tidak hanya

²³W. E. Deming, "Improving the Quality of Education: W. Edwards Deming and Effective Schools," *Contemporary Education Review* 2, no. 3 (1987): 423–33; Munir Munir, Derri Adi Fernando, and Ferdian Ferdian, "Konsep Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 12 (2023): 9697–9703.

²⁴W. E. Deming, "Improving the Quality of Education: W. Edwards Deming and Effective Schools," *Contemporary Education Review* 2, no. 3 (1987): 423–33; Munir Munir, Derri Adi Fernando, and Ferdian Ferdian, "Konsep Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 12 (2023): 9697–9703.

kompetitif secara akademik, tetapi juga berkarakter islami dan berorientasi pada pembentukan generasi berintegritas tinggi

3. Hubungan antara kebijakan pengembangan SDM dengan dimensi profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja

Kebijakan pengembangan SDM merupakan faktor determinan utama dalam membentuk dan memperkuat profesionalisme guru di lingkungan madrasah. Program pelatihan yang relevan, supervisi akademik yang reflektif, dan evaluasi berkelanjutan terbukti menjadi instrumen strategis dalam menciptakan guru yang kompeten, beretika, serta berkarakter Islami yang kuat.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara kebijakan pengembangan SDM dengan keempat dimensi profesionalisme guru, yakni kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Berdasarkan analisis korelasi Pearson Product Moment, diperoleh nilai $r = 0,826$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Angka ini menandakan bahwa pelaksanaan kebijakan pengembangan SDM oleh kepala madrasah berhubungan positif dan sangat kuat dengan peningkatan kualitas profesional guru di MIN 2 Tana Toraja.

Temuan tersebut memperkuat hasil uji regresi sederhana yang menunjukkan nilai $R^2 = 0,642$, di mana 64,2% variasi peningkatan profesionalisme guru dijelaskan oleh efektivitas pengembangan SDM, sementara 35,8% sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi pribadi, supervisi eksternal, dan budaya kerja madrasah. Hal ini berarti kebijakan pengembangan SDM menjadi faktor determinan utama dalam membentuk kepribadian dan kompetensi profesional guru di lingkungan madrasah.

a. Hubungan Pengembangan SDM dengan Kompetensi Pedagogik

Dimensi pedagogik merupakan aspek yang sangat dipengaruhi oleh perencanaan kebijakan SDM. Berdasarkan analisis parsial, diperoleh nilai korelasi $r = 0,774$ yang menunjukkan hubungan kuat antara perencanaan program SDM dengan peningkatan kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kepala madrasah berperan dalam memberikan arah strategis melalui pelatihan metodologi dan supervisi akademik yang berorientasi pada peningkatan mutu proses belajar mengajar. Temuan ini sejalan dengan teori instructional leadership yang menekankan peran pemimpin sebagai fasilitator pembelajaran, bukan hanya administrator.

Analisis menunjukkan bahwa hubungan kuat antara perencanaan kebijakan SDM dan peningkatan kompetensi pedagogik guru di MIN 2 Tana Toraja menegaskan pentingnya keterlibatan kepala madrasah dalam membangun sistem pembinaan yang terarah dan berbasis data kebutuhan guru. Kepala madrasah tidak hanya merancang pelatihan secara umum, tetapi juga melakukan pemetaan kompetensi melalui observasi kelas dan hasil evaluasi belajar siswa.

Pendekatan ini selaras dengan model instructional leadership Hallinger & Murphy yang menempatkan pemimpin pendidikan sebagai penggerak utama dalam memastikan efektivitas pembelajaran melalui perencanaan yang terstruktur, pembinaan yang berkelanjutan, dan penilaian yang konstruktif.²⁵ Dalam konteks madrasah, strategi ini berdampak pada meningkatnya kemampuan guru dalam merancang RPP yang adaptif, menggunakan metode pembelajaran diferensiatif, serta mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam kegiatan belajar mengajar. Dengan demikian, kebijakan pengembangan SDM yang dirancang dengan baik berperan strategis dalam memperkuat kompetensi pedagogik guru sekaligus

²⁵Philip Hallinger dan Ronald H. Murphy, *Instructional Leadership in the School: Developing a Model for Implementation* (New York: Teachers College Press, 1985), 219.

menjaga relevansi pembelajaran dengan dinamika kebutuhan peserta didik abad ke-21.

b. Hubungan Pengembangan SDM dengan Kompetensi Profesional

Pelatihan dan supervisi akademik yang diterapkan secara sistematis menunjukkan hubungan paling kuat dengan kompetensi profesional guru, dengan nilai korelasi $r = 0,801$. Artinya, semakin efektif pelaksanaan pelatihan dan pendampingan oleh kepala madrasah, semakin tinggi pula kemampuan guru dalam menguasai materi, menerapkan strategi pembelajaran, dan menggunakan teknologi pendidikan secara kreatif. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Panji Alam Muhammad Ikbal bahwa manajemen pengembangan kompetensi profesional guru yang melibatkan supervisi dan pelatihan berbasis kebutuhan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan performa mengajar.²⁶

Secara analitis, korelasi yang tinggi antara pelatihan, supervisi akademik, dan peningkatan kompetensi profesional guru di MIN 2 Tana Toraja menegaskan bahwa efektivitas pengembangan SDM sangat ditentukan oleh relevansi materi pelatihan dan pendekatan pembinaannya. Pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan nyata guru seperti penguasaan strategi pembelajaran aktif, pemanfaatan teknologi digital, serta asesmen autentik—telah mendorong guru untuk berinovasi dalam merancang pembelajaran yang kontekstual dan bermakna. Supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah juga tidak bersifat evaluatif semata, tetapi bersifat coaching dan mentoring, yang memperkuat kapasitas reflektif guru terhadap praktik mengajar mereka.

Hal ini sejalan dengan konsep transformational leadership Bass dan Riggio, yang menekankan bahwa pemimpin efektif mampu menginspirasi perubahan

²⁶Ikbal, “Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru.”

perilaku profesional melalui pembinaan yang suportif dan visioner.²⁷ Dengan demikian, pengembangan SDM yang dijalankan di madrasah ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis guru, tetapi juga membentuk pola pikir profesional yang berorientasi pada kualitas, kreativitas, dan pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning).

c. Hubungan Pengembangan SDM dengan Kompetensi Sosial

Hasil korelasi antara dukungan sarana dan sumber daya terhadap kompetensi sosial guru menunjukkan nilai $r = 0,748$. Hal ini menandakan bahwa dukungan lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas memadai, dan budaya kolaboratif memiliki pengaruh positif terhadap kemampuan guru membangun hubungan interpersonal yang harmonis dengan siswa, rekan sejawat, dan masyarakat. Dengan adanya forum reflektif dan kegiatan kolaboratif yang difasilitasi kepala madrasah, guru terdorong untuk berinteraksi secara terbuka dan profesional. Menurut Citra, Acepudin, dan Deli, kepemimpinan yang menumbuhkan budaya partisipatif akan menciptakan iklim sosial yang mendukung peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.²⁸

Analisis lanjutan menunjukkan bahwa hubungan positif antara dukungan sarana, sumber daya, dan kompetensi sosial guru mencerminkan keberhasilan kepala madrasah dalam menumbuhkan ekosistem kerja yang humanis dan kolaboratif. Melalui kebijakan yang menekankan komunikasi dua arah, kegiatan sharing session, serta pembinaan kolegal, guru memiliki ruang untuk saling bertukar pengalaman dan memperkuat jejaring profesional. Hal ini sejalan dengan teori human relations Elton Mayo yang menegaskan bahwa produktivitas dan

²⁷Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership* (Psychology press, 2006), <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformational-leadership-bernard-bass-ronald-riggio>.

²⁸Mutiara Citra, Acepudin Acepudin, and Deli Saputra, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 1 (2022): 4652–61

profesionalisme tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kualitas interaksi sosial dalam organisasi.²⁹ Di MIN 2 Tana Toraja, budaya kebersamaan dan sikap saling menghargai antara pimpinan dan guru telah menjadi modal sosial yang memperkuat iklim kerja positif. Dengan demikian, kebijakan pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kapasitas akademik guru, tetapi juga membentuk kepekaan sosial, empati, dan rasa tanggung jawab kolektif terhadap keberhasilan pendidikan Islam secara menyeluruh.

d. Hubungan Pengembangan SDM dengan Kompetensi Kepribadian

Aspek evaluasi dan tindak lanjut kebijakan berhubungan dengan pembentukan kompetensi kepribadian guru, dengan nilai korelasi $r = 0,723$. Evaluasi berkelanjutan yang dilakukan oleh kepala madrasah bukan hanya berfungsi untuk mengontrol kinerja, tetapi juga sebagai sarana pembinaan karakter, disiplin, dan tanggung jawab moral guru terhadap profesinya. Pendekatan reflektif dalam evaluasi menjadikan guru lebih sadar akan integritas dan keteladanan yang harus ditunjukkan dalam tugasnya. Hasil ini mendukung pendapat Baharun yang menyatakan bahwa supervisi kepala madrasah berbasis pembinaan moral berperan penting dalam memperkuat dimensi kepribadian profesional guru.³⁰

Analisis yang lebih mendalam menunjukkan bahwa relasi antara evaluasi kebijakan kepala madrasah dan pembentukan kompetensi kepribadian guru di MIN 2 Tana Toraja mencerminkan penerapan manajemen pendidikan yang berlandaskan nilai moral dan spiritual. Proses evaluasi ditempatkan sebagai instrumen pembinaan berkelanjutan yang menekankan dimensi etik, bukan sekadar prosedur administratif atau mekanisme pengendalian kinerja. Kepala madrasah memosisikan evaluasi

²⁹Ceisy Nita Wuntu and Tini Moge, "The Impact of Human Resources Training in Improving Organizational Performance," *ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya* 3, no. 1 (2022): 247–53.

³⁰Hasan Baharun, "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah," *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6, no. 1 (2017): 1–26.

sebagai ruang reflektif yang memungkinkan guru menilai kembali praktik profesionalnya dalam bingkai nilai kejujuran, tanggung jawab, dan keteladanan, sehingga evaluasi berfungsi sebagai medium transformasi sikap dan karakter profesional.

Pendekatan tersebut sejalan dengan paradigma moral leadership yang menempatkan kepemimpinan sebagai proses internalisasi nilai melalui keteladanan dan kesadaran etik. Kepemimpinan dijalankan melalui praktik nyata yang konsisten antara kebijakan dan perilaku pemimpin, sehingga guru tidak hanya menerima arahan normatif, tetapi juga menyaksikan representasi nilai dalam tindakan kepemimpinan sehari-hari. Model kepemimpinan semacam ini memperkuat legitimasi kebijakan pengembangan SDM, karena kebijakan dipersepsi sebagai ekspresi nilai bersama, bukan sebagai instruksi formal yang bersifat koersif.

Praktik refleksi pasca-supervisi dan forum pembinaan rutin berfungsi sebagai ruang pedagogis bagi guru untuk menginternalisasi nilai-nilai profesionalisme Islami, seperti amanah, istiqamah, dan ihsan, dalam pelaksanaan tugas pendidikan. Aktivitas reflektif tersebut mendorong guru melakukan evaluasi diri secara sadar terhadap sikap, etos kerja, dan tanggung jawab moral sebagai pendidik. Proses ini memperlihatkan bahwa pembinaan kepribadian profesional tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui habituasi nilai yang terstruktur dan berkelanjutan dalam sistem manajemen madrasah.

Pandangan Baharun menegaskan bahwa dimensi kepribadian guru merupakan inti dari profesionalisme yang substantif, karena kompetensi akademik tanpa integritas moral berpotensi melahirkan praktik pendidikan yang bersifat mekanis dan kehilangan orientasi nilai. Profesionalisme guru dalam konteks ini dipahami sebagai kesatuan antara kecakapan intelektual dan kualitas moral,

sehingga keberhasilan pendidikan tidak hanya diukur dari capaian kognitif, tetapi juga dari keteladanan sikap dan perilaku pendidik.³¹

Kebijakan pengembangan SDM yang diterapkan di MIN 2 Tana Toraja berperan strategis dalam membentuk figur guru yang kompeten secara intelektual sekaligus berkarakter kuat secara moral dan spiritual. Guru yang terbentuk melalui kebijakan semacam ini memiliki kapasitas untuk menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, sehingga madrasah tidak hanya berfungsi sebagai institusi transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai ruang pembentukan nilai dan karakter yang berkelanjutan.

e. Interpretasi Hubungan Antarvariabel

Keterkaitan kuat antarvariabel ini menggambarkan bahwa kebijakan pengembangan SDM bukan sekadar instrumen administratif, melainkan bagian dari sistem pembinaan berkelanjutan yang memengaruhi seluruh aspek profesionalisme guru. Dengan perencanaan strategis, pelatihan relevan, dukungan sarana, dan evaluasi reflektif, kepala madrasah berhasil menciptakan ekosistem pembelajaran yang berorientasi pada mutu dan nilai keislaman. Model ini memperkuat integrasi antara kebijakan manajerial dan spiritualitas kerja, menjadikan guru bukan hanya tenaga profesional, tetapi juga pendidik berkarakter dan berakhlak.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa kebijakan pengembangan SDM perlu dirancang sebagai kebijakan berbasis mutu dan kebutuhan nyata guru. Kepala madrasah harus mengadopsi model kepemimpinan transformasional yang mendorong partisipasi, refleksi, dan inovasi di kalangan guru. Implementasi kebijakan pengembangan SDM yang komprehensif terbukti memperkuat empat dimensi profesionalisme guru secara simultan, serta mendukung pencapaian visi madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul dan bermartabat. Dengan

³¹Hasan Baharun, "Peningkatan Kompetensi..."

demikian, hubungan yang terbangun antara kebijakan pengembangan SDM dan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja mencerminkan keberhasilan penerapan manajemen pendidikan berbasis nilai, mutu, dan keberlanjutan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MIN 2 Tana Toraja, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja Kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai $r = 0,782$ dengan $R^2 = 0,611$, yang berarti bahwa 61,1% variasi peningkatan profesionalisme guru dijelaskan oleh kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Kebijakan tersebut mencakup perencanaan yang partisipatif, pelaksanaan pelatihan dan supervisi berkelanjutan, penyediaan sarana dan prasarana, serta evaluasi dan tindak lanjut yang sistematis. Kepala madrasah berperan tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang mampu memotivasi dan mengarahkan guru menuju peningkatan mutu profesional secara berkelanjutan.

2. Kontribusi Pengembangan SDM terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru di MIN 2 Tana Toraja memiliki peran besar dalam memperkuat kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Melalui kegiatan seperti supervisi akademik, pelatihan profesional, serta pemberian dukungan motivasional dan insentif, guru menunjukkan peningkatan yang nyata dalam kualitas pembelajaran dan komitmen kerja. Skor rata-rata variabel pengembangan SDM sebesar 85,9% mengindikasikan bahwa pelaksanaan program telah berjalan sangat baik, menegaskan pentingnya kebijakan yang menempatkan guru sebagai aset utama lembaga pendidikan. Dengan demikian, upaya peningkatan profesionalisme

guru di MIN 2 Tana Toraja tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh melalui kebijakan pengembangan SDM yang terencana, adaptif, dan berkelanjutan.

3. Hubungan antara Kebijakan Pengembangan SDM dengan Dimensi Profesionalisme Guru menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat dan positif antara kebijakan kepala madrasah dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan peningkatan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja. Semakin efektif kebijakan pengembangan SDM yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat profesionalisme guru pada keempat dimensi kompetensi utama, yaitu pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Hubungan ini menegaskan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, berorientasi pada mutu, dan berpijak pada nilai-nilai Islami. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kebijakan pengembangan SDM yang dirancang secara terencana, adaptif, dan berkelanjutan merupakan instrumen strategis dalam membentuk tenaga pendidik yang profesional, berintegritas, serta mampu berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan madrasah secara menyeluruh.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja, maka beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah, disarankan untuk terus memperkuat kebijakan pengembangan SDM melalui pendekatan yang partisipatif, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan nyata guru. Kepala madrasah perlu memperluas akses pelatihan

profesional, memperbanyak supervisi akademik yang bersifat pembinaan, serta mengoptimalkan evaluasi kinerja guru secara periodik agar kebijakan yang dijalankan benar-benar berdampak pada peningkatan kompetensi dan motivasi kerja guru.

2. Bagi Guru, diharapkan agar lebih proaktif dalam mengikuti program pengembangan diri yang disediakan oleh madrasah maupun lembaga eksternal. Guru perlu menumbuhkan kesadaran akan pentingnya profesionalisme dan tanggung jawab moral sebagai pendidik, serta berkomitmen untuk terus belajar dan berinovasi dalam pembelajaran sesuai perkembangan teknologi dan tuntutan kurikulum.

3. Bagi Kementerian Agama dan Pengelola Pendidikan, disarankan untuk memberikan dukungan kebijakan dan alokasi anggaran yang lebih memadai bagi pengembangan SDM di madrasah. Program peningkatan kompetensi guru sebaiknya disusun secara terstruktur dengan memperhatikan konteks lokal, kebutuhan madrasah, dan keberlanjutan kegiatan pengembangan profesional.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian pada madrasah dengan jenjang dan wilayah yang berbeda agar diperoleh perbandingan yang lebih komprehensif mengenai efektivitas kebijakan pengembangan SDM terhadap profesionalisme guru. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) untuk menggali aspek kualitatif seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.

C. Implikasi

Hasil penelitian tentang pengaruh kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan

profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja memiliki beberapa implikasi penting, baik secara teoretis maupun praktis.

1. Implikasi Teoretis

Penelitian ini memperkuat teori manajemen pendidikan Islam yang menekankan bahwa kebijakan kepala madrasah merupakan faktor strategis dalam mengarahkan, mengembangkan, dan memotivasi guru untuk mencapai standar profesionalisme yang optimal. Temuan bahwa kebijakan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru membuktikan relevansi pendekatan kepemimpinan transformasional dalam konteks madrasah. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islami, partisipatif, dan berorientasi pada mutu mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan SDM pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengayaan literatur dalam bidang manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam aspek kebijakan pengembangan SDM dan profesionalisme guru.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa kebijakan kepala madrasah yang efektif dapat menjadi instrumen utama dalam meningkatkan mutu guru dan lembaga pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepala madrasah diharapkan menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk merancang program pengembangan SDM yang lebih sistematis, adaptif, dan berkelanjutan. Praktiknya, kepala madrasah perlu memperkuat pelatihan profesional, memperluas kesempatan guru dalam kegiatan ilmiah, dan memperbaiki sistem evaluasi kinerja berbasis kompetensi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi instansi pembina madrasah, seperti Kementerian Agama, untuk menyusun kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan guru di lapangan.

3. Implikasi Sosial dan Pendidikan

Penelitian ini juga memiliki implikasi sosial dalam membentuk budaya kerja yang profesional, religius, dan kolaboratif di lingkungan madrasah. Peningkatan profesionalisme guru melalui kebijakan pengembangan SDM yang baik berdampak langsung pada peningkatan mutu pembelajaran, karakter peserta didik, dan citra positif madrasah di masyarakat. Secara lebih luas, hasil penelitian ini dapat menjadi model pengembangan manajemen pendidikan berbasis nilai Islam yang menekankan keseimbangan antara kompetensi profesional dan moralitas pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afkari, Sulistiyowati Gandariyah, H. Imam Subekti, Jogie Suaduon, Parida Parida, Juni Aziwantoro, Maisah Maisah, and Jamrizal Jamrizal. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 2 (2022): 498–513.
- Ahmad, Andry Lucky, Adawiyah Pettalongi, and Dzakiah Dzakiah. "Standar Mutu Manajemen Pembelajaran Di Indonesia" Kasus Sekolah Dan Madrasah." *Prosiding Kajian Islam Dan Integrasi Ilmu Di Era Society (KIIIES) 5.0* 2, no. 1 (2023): 207–13.
- Asyari, Saiful. "Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru." *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 2, no. 1 (2020): 27–40.
- Avisah, Anggi. "Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di YP. MTs Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan." *Jurnal Malay: Manajemen Pendidikan Islam & Budaya* 2, no. 2 (2022). <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/16805>.
- Baderiah, Baderiah. "Reorientasi Pendidikan Islam Dalam Perspektif Akhlak Era Millenium Ketiga." *Laskar Perubahan*, 2015. <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/1546/1/PENDIDIKAN%20ISLAM.pdf>.
- Badrudin, Muhamad Badar, and Mulyawan Safwandy Nugraha. "Implementasi Pengelolaan Guru Dan Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Berdasarkan (IASP) Tahun 2020." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 2, no. 7 (2024): 524–34.
- Bagou, Dewi Yulmasita, and Arifin Sukung. "Analisis Kompetensi Profesional Guru." *Jambura Journal of Educational Management*, 2020, 122–30.
- Baharun, Hasan. "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah." *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6, no. 1 (2017): 1–26.
- Bass, Bernard M., and Ronald E. Riggio. *Transformational Leadership*. Psychology press, 2006. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformational-leadership-bernard-bass-ronald-riggio>.
- Cece, C. "Penguatan Pendidikan Karakter Melalui Kearifan Lokal Berbasis Al-Qur'an (Implementasi Di SMAN Kabupaten Purwakarta)," 2018. <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/1445/>.
- Citra, Mutiara, Acepudin Acepudin, and Deli Saputra. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 1 (2022): 4652–61.

- Database Peraturan | JDIH BPK. "Permendikbud No. 16 Tahun 2007." Accessed January 14, 2025. <http://peraturan.bpk.go.id/Details/216104/permendikbud-no-16-tahun-2007>.
- Dela Fahiran Pandiangan and Meyniar Albina, 'Model dan Tahapan Penelitian Kuantitatif: Pendekatan Teoretis dan Praktis dalam Kajian Pendidikan', *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 3.3 (2025), pp. 724–30, doi:10.61104/ihsan.v3i3.1494
- Deming, W. E. "Improving the Quality of Education: W. Edwards Deming and Effective Schools." *Contemporary Education Review* 2, no. 3 (1987): 423–33.
- Effendi, Mukhlison. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39–51.
- Fadilla, Hasana, Casyariadi Vana Hafizah, Filma Muhazri Sembiring, and Alfieridho El Musyri. "Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs YPI Subulul Huda Saentis." *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika* 2, no. 1 (2024): 280–85.
- Farid, Ahmad. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany Tangerang Selatan." *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 13, no. 2 (2024): 1767–80.
- Fatoni, Malik. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Mts Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang." *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 3, no. 02 (2017): 168–82.
- Heydari, Mohammad, Mahdiye Saeidi, and Habibollah Danai. "Examine the Relationship between Leadership Style (Based on Likert Theory) with Job Satisfaction of Teachers in Shahed High Schools' for Girls' in Tehran in the Academic Year 2014-2015." *Organization*, 2016. <https://core.ac.uk/download/pdf/228560220.pdf>.
- Hidayat, Hidayat, and Ibrahim Ibrahim. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Tenaga Pendidik." *Jambura Journal of Educational Management*, 2023, 312–25.
- Huda, Nurul. "Manajemen Pengembangan Kurikulum." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2017): 52–75.
- Idris, Ridwan. "Pendekatan Pendidikan Berbasis Mutu." *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 12, no. 1 (2009): 103–23.
- Ikbal, Panji Alam Muhamad. "Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 3, no. 1 (2018). <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema/article/view/3283>.
- Ilham, Dodi. "The Challenge of Islamic Education and How to Change." *International Journal of Asian Education* 1, no. 1 (June 27, 2020): 15–20. <https://doi.org/10.46966/ijae.v1i1.16>.

- Iskandar, Azis. "Manajemen Supervisi Akademik Kepala Madrasah." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 5, no. 1 (2020): 69–82.
- Iswahyudi, Muhammad Subhan, Irianto Irianto, Amjad Salong, Nurhasanah Nurhasanah, Ferdinand Salomo Leuwol, Muhamad Januaripin, and Edward Harefa. *Kebijakan Dan Inovasi Pendidikan: Arah Pendidikan Di Masa Depan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023. <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=2DLZEAAAQBAJ>.
- Jamin, Hanifuddin. "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru." *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 2018, 19–36.
- Junaidi, Junaidi, Zalisman Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, and Wismanto Wismanto. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Journal On Education* 5, no. 3 (2023): 10040–52.
- Lazwardi, Dedi. "Manajemen Kurikulum Sebagai Pengembangan Tujuan Pendidikan." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 7, no. 1 (2017): 119–25.
- Marlina, Leny. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalampendidikan." *Istinbath* 15, no. 1 (2015): 123–39.
- Maulana, Ahmad Farhan, Ganang Ramadhan, and Wahyu Hidayat. "Tinjauan Aksiologi Dalam Filsafat Manajemen Pendidikan Islam Axiological Review in the Philosophy of Islamic Educational Management." *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, Dan Sosial Budaya* 29, no. 4 (2023): 82–93.
- Munir, Munir, Derri Adi Fernando, and Ferdian Ferdian. "Konsep Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam." *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 12 (2023): 9697–9703.
- Ningrum, Epon. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan." *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (2016). <https://ejournal.upi.edu/index.php/gea/article/view/1681>.
- Noer, Syaifudin. "Kebijakan Pemerintah Dalam Peningkatan Kualitas Mutu Guru Pendidikan Agama Islam; Analisis Sistematis Literatur Review." *Tarbawi Ngabar: Jurnal of Education* 4, no. 2 (2023): 165–95.
- Norainun, Norainun. "Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Sarana Dan Prasarana Di Madrasah Aliyah Swasta Desa Teluk Tigo Kecamatan Cerminan Gedang Kabupaten Sarolangun." *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara* 2, no. 1 (2024): 28–42.
- Novitasari, Salwa Aulia. "Penerapan Pembelajaran Berbasis Proyek Di Luar Kelas: Memperkuat Keterlibatan Siswa Melalui Pembelajaran Di Komunitas Lokal." *Jurnal Pendidikan West Science* 1, no. 04 (2023): 248–57.

- Pandiangan, Dela Fahiran, dan Meyniar Albina. "Model dan Tahapan Penelitian Kuantitatif: Pendekatan Teoretis dan Praktis dalam Kajian Pendidikan." *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 3 (Juli 2025): 724–730.
- Pugu, Melyana R., Sugeng Riyanto, and Rofiq Noorman Haryadi. *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, Dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024. <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=kPYkEQAAQBAJ>.
- Pujiharti, Endang Sih. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Efektif Di Lembaga Pendidikan Islam." *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah* 4, no. 2 (2019): 54–76.
- Purwanto, Agus, Masduki Asbari, Teguh Iman Santoso, Denok Sunarsi, and Dodi Ilham. "Education Research Quantitative Analysis for Little Respondents: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS." *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 4, no. 2 (2021). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3937210.
- Puspitasari, Yeni, Tobari Tobari, and Nila Kesumawati. "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 6, no. 1 (2021): 88–99.
- "Qur'an Kemenag." Accessed January 14, 2025. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/58?from=11&to=11>.
- Renanda, Reni, and Jamilus Jamilus. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8, no. 2 (2024): 254–64.
- Rumi, Jalaluddin, Asmirinda Resa, A. Fatimah Nurhikmah, Muhammad Fillah, Muhammad Gazali, and Andi Aljabar. "Menginterkonektivitaskan Transisi dan Transformasi Belajar-Mengajar yang Berkesetaraan dan Berkesejahteraan dalam Kerangka Digital Learning." *Prosiding Temu Ilmiah Nasional Guru* 15, no. 1 (2023): 430–50.
- Russamsi, Yunus, Hanhan Hadian, and Acep Nurlaeli. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19." *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 3 (2020): 244–55.
- Salsabila, Erza Nasywa, Nur Fitri Risnaldi Putri, and Muhammad Alkirom Wildan. "Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 1 (2024): 727–39.
- Saumantri, Theguh. "Nilai-Nilai Moderasi Islam Perspektif Wahbah Az-Zuhaili Dalam Tafsir Al-Munir." *Diya Al-Afkar: Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Al-Hadis* 10, no. 1 (2022): 135–54.
- Serang, Aditya Yudhistira, and M. Syukri Nawir. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Di

- Sma It Insan Cendekia Jayapura.” *Jurnal Pendidikan Inovatif* 6, no. 2 (2024). <https://journalpedia.com/1/index.php/jpi/article/view/1059>.
- Suharsono, Yudi. “Validitas dan Reliabilitas Skala Self-Efficacy.” *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 2, no. 1 (2014): 144–51.
- Susongko, Purwo. “Pengembangan Pendidikan Berbasis Mutu.” *SOSEKHUM* 5, no. 8 (2010). <https://e-journal.upstegal.ac.id/index.php/Sosekhum/article/view/326>.
- Sutrisno, Lucky Taufik, Tatang Muhtar, and Yusuf Tri Herlambang. “Efektivitas Pembelajaran Berdiferensiasi Sebagai Sebuah Pendekatan Untuk Kemerdekaan.” *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik* 7, no. 2 (2023). <https://jurnal.uns.ac.id/jdc/article/view/76475>.
- Swarjana, I. Ketut, and MPH SKM. *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. Penerbit Andi, 2022. <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=87J3EAAAQBAJ>.
- Syahrizal, Hasan, and M. Syahrani Jailani, ‘Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif’, *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1.1 (2023), pp. 13–23, doi:10.61104/jq.v1i1.49
- Tatto, Maria Teresa. “Professionalism in Teaching and the Role of Teacher Education.” *European Journal of Teacher Education* 44, no. 1 (January 1, 2021): 20–44. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1849130>.
- Umasugi, Mohbir, Mardiyono Mardiyono, and Sarwono Sarwono. “Analisis Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam Rangka Menjamin Standarisasi Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru di Kabupaten Kepulauan Sula.” *Reformasi* 4, no. 1 (2014): 319406.
- “UU No. 14 Tahun 2005.” Accessed January 14, 2025. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>.
- Wulandari, Winda Susanti, Devy Habibi Muhammad, and Ari Susandi. “Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam dalam Pembinaan Akhlak Siswa di SMK Sunan Kalijaga Randuagung Lumajang.” *Imtiyaz: Jurnal Ilmu Keislaman* 6, no. 1 (2022): 9–23.
- Wuntu, Ceisy Nita, and Tini Moge. “The Impact of Human Resources Training in Improving Organizational Performance.” *ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya* 3, no. 1 (2022): 247–53.
- Yulia, Yulia. “Kompetensi Kepribadian Guru PAI dalam Membina Karakter Jujur Siswa di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2.” *AT-Tarbiyah: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2020): 52–62.
- Zakiah, Stamrotul, and Qurrotul Ainiyah. “Kompetensi Kepribadian Guru Dalam Kitab Adab Al-‘Alim Wa Al Muta’Alim dalam Perspektif PERMENDIKNAS No. 16 Tahun 2007.” *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2019): 42–49.

Siregar, Isra Adawiyah. "Analisis dan Interpretasi Data Kuantitatif." *ALACRITY: Journal of Education* 1, no. 2 (Juni 2021): 39–48.

Syahrizal, Hasan, dan M. Syahrani Jailani. "Jenis-Jenis Penelitian dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif." *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora* 1, no. 1 (Mei 2023): 13–23.

LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. TANA TORAJA
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 2 TANA TORAJA**

Alamat : Salubarani Kel. Salubarani Kec. Gandangbatu Sillanan Kab. Tana Toraja Telp. (0420) 2312994
NSM: 111173180002 NPSN: 60723931 Akreditasi: A email: min2_tanatoraja@madrasah.id



SURAT PENGANTAR

Nomor : B-144/Mi.21.22.02/PP.00.04/10/2025



Salubarani, 1 Oktober 2025

K e p a d a

Yth : Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Tana Toraja

Di,-

M a k a l e

NO	ISI SURAT/BARANG	BANYAKNYA	KETERANGAN
1.	Terkirim Laporan Bulanan untuk Bulan September 2025. Terkirim Daftar Hadir Guru/Pegawai Untuk Bulan September 2025.	1 Berkas	Dikirim kepada Bapak/Ibu untuk dipertimbangkan dan diproses selanjutnya. Terima kasih.

Kepala Madrasah,

Ambo Emme, S.Pd

NIP 19700625 200901 1 006

Tembusan disampaikan dengan hormat kepada :

1. Peringgal.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. TANA TORAJA
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 2 TANA TORAJA

Alamat : Salubarani Kel. Salubarani Kec. Gandangbatu Sillanan Kab. Tana Toraja Telp. (0420) 2312994
 NSM: 111173180002 NPSN: 60723931 Akreditasi: A email: min2_tanatoraja@madrasah.id



PROFIL

1. IDENTITAS MADRASAH

- | | |
|--|--|
| a. Nama Madrasah | : Madrasah Ibtidaiyah Negeri Salubarani |
| b. Nama Madrasah Baru (KMA 368 Tahun 2015) | : Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Tana Toraja |
| c. Tahun didirikan | : 1967 |
| d. Tahun Beroperasi | : 1967 |
| e. Nomor Statistik Madrasah (NSM) | : (lama) 111731802003 (baru) 111173180002 |
| f. Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) | : (lama) 40306638. (baru) 60723931 |
| g. Status Madrasah | : Negeri |
| h. Waktu penyelenggaraan | : Pagi - Siang |
| i. Akreditasi | : A |
| j. Sebelum Negeri, Mis. Dibina oleh | : Komite/Masyarakat |
| k. No SK. Penegerian | : 515A Tahun 1995 |
| l. Status Tanah | : Milik Madrasah |
| l.1. Surat Kepemilikan Tanah | : Pemerintah RI cq. Kementerian Agama RI |
| l.2. Luas Tanah | : 2.614 m ² |
| m. Status Bangunan | : Milik sendiri |
| m.1. Luas Bangunan | : 886 m ² |
| m.2. Luas halaman/Taman | : 748 m ² |
| m.3. Luas Lapangan Olahraga | : 298 m ² |
| m.4. Luas Kebun | : 24 m ² |
| m.5. Lain-lain | : 658 m ² |
| n. Alamat Madrasah | |
| n.1. Jalan / Nomor | : Salubarani |
| n.2. No Telepon/Fax | : 0420-2312994 |
| n.3. Kode Pos | : 91871 |
| n.4. Kelurahan | : Salubarani |
| n.5. Kecamatan | : Gandangbatu Sillanan |
| n.6. Kabupaten/Kota | : Tana Toraja |
| n.7. Provinsi | : Sulawesi Selatan |
| o. Posisi Geografis Wilayah Madrasah | : Latitude (Lintang) -3,2799
Longitude (Bujur) 119,85 |
| p. No. Rek. Bank an. Madrasah | : 4949-01-002535-53-4 |
| q. NPWP | : 00.248.427.7-803.000 |

2. VISI dan MISI MIN 2 Tana Toraja

a. VISI

”Terwujudnya Generasi Qur’ani yang Berprestasi, Berakhlakul karimah, Berbudaya, Mandiri dan Berwawasan Lingkungan Menuju Madrasah Hebat dan Bermartabat”

a. MISI

1. Menciptakan profil pelajar yang beriman, berakhlakul karimah dan rajin beribadah
2. Meningkatkan mutu lulusan yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).
3. Mewujudkan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif dan menyenangkan (PAIKEM);
4. Meningkatkan mutu pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan generasi bermoral, kreatif, maju dan mandiri .
5. Menumbuhkan sikap giat, berkompetisi, secara sehat dan berbudaya juang tinggi dalam belajar.
6. Membina kemandirian peserta didik melalui kegiatan pembiasaan kewirausahaan dan pengembangan diri yang terencana dan berkesinambungan.
7. Membina kepedulian sosial, empati, mampu menyesuaikan diri dalam pergaulan dan tindakan siswa dengan dilandasi nilai – nilai ajaran agama yang dianut dan kearifan lokal.
8. Menumbuhkan dan melestarikan budaya lokal yang berkembang dilingkungan masyarakat dan peningkatan dalam kerjasama dengan orang tua dan masyarakat.
9. Menciptakan lingkungan madrasah sebagai tempat perkembangan intelektual sosial, emosial, keterampilan dan pengembangan budaya lokal dam kebinekaan global.

3. REKAPITULASI GURU DAN PEGAWAI

No	Uraian	JK	Pendidikan Terakhir					Golongan Ruang													Jumlah
			T.Tamat	SMA/K	DII	SI	SII	GTT/PTT	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c		
1.	PNS Kemenag	L	-	-	-	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		P	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.	PPPK Kemenag	L	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		P	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	Satpam/Bujang	L	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		P	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.	Cleaning Service	L	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		P	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah				2	-		1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24

4. REKAPITULASI SISWA

URAIAN	KEADAAN MURID MENURUT KELAS														
	I		II		III		IV		V		VI		JUMLAH		
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L+P
Akhir bulan lalu	19	15	18	8	22	13	18	19	25	14	16	29	118	98	216
Mutasi Keluar Bulan ini	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mutasi Masuk Bulan Ini	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah Murid Bulan ini	19	15	18	8	22	13	18	19	25	14	16	29	118	98	216
Total	34		26		35		37		39		45		216		

Salubarani, 1 Oktober 2025

Kepala Madrasah,

Ambo Emme, S.Pd

NIP 19700625 200901 1 00



MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 2 TANA TORAJA



LAPORAN BULANAN

Alamat : Kel. Salubarani Untuk bulan : September 2025
 Kecamatan : Gandangbatu Sillanan Nomor : B-144/Mi.21.22.02/PP.00.04/10/2025
 Kabupaten : Tana Toraja
 Provinsi : Sulawesi Selatan

NPSN	-	-	-	-	6	0	7	2	3	9	3	1
NSM	1	1	1	1	7	3	1	8	0	0	0	2

KETERANGAN	KEADAAN MURID MENURUT KELAS															
	I		II		III		IV		V		VI		JUMLAH			
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L+P	
Akhir bulan lalu	19	15	18	8	22	13	18	19	25	14	17	28	119	99	216	
Mutasi Keluar Bulan Ini	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Mutasi Masuk Bulan Ini	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Akhir bulan ini	19	15	18	8	22	13	18	19	25	14	17	28	119	99	216	
Jumlah murid	19	15	18	8	22	13	18	19	25	14	17	28	119	99	216	
Banyaknya kelas	2		1		2		2		2		2		11			
Warga	Indonesia	19	15	18	8	22	13	18	19	25	14	17	28	119	99	216
	Asing	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	6 tahun	10	6	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	10	6	16
	7 tahun	9	9	16	8	-	0	0	0	0	0	0	0	25	18	42

A. KEADAAN GEDUNG	
a. Kualitas	
b. Dibangun Oleh	
c. Banyaknya Gedung/Bilik	: Permenan
1. Yang dibutuhkan	
2. Yang sudah ada	: Pemerintah
3. Masih kekurangan	
d. Keadaan Gedung	: 12 / 21
1. Permenan	
2. Semi permanen	: 00 lokal
3. Darurat	
e. Gedung Kantor	: 14 lokal
f. Ruang Guru	
g. Gedung Perpustakaan	: 00 lokal
h. Gedung Laboratorium	
i. Ruang UKS	
j. Kamar Mandi	
B. KEADAAN GURU/PEGAWAI	
a. Guru Bulan Lalu	: 21 lokal
b. Guru Bulan ini	: 00 lokal
1. Guru Kelas	: 00 lokal
2. Guru Agama	
3. Guru Penjaskes	: 00 lokal
4. Pengelola Perpustakaan	
5. Guru Kesehatan	: 01 lokal
6. Guru Sukarela	
7. Pengelola Administrasi	: 01 lokal

U	8 tahun	-	-	2	-	20	12	0	0	0	0	0	0	22	12	34	c. Tata Usaha d. Satpam e. Jumlah Guru Keluar	: 01 lokal
	9 tahun	-	-	-	-	2	1	17	19	1	0	0	0	20	21	40		: 01 lokal
	10 tahun	-	-	-	-	-	-	1	-	21	12	1	2	23	14	37		: 01 lokal
M	11 tahun	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	15	23	18	25	43		: 06 lokal
	12 tahun	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	4		
U	13 tahun	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		: 20 orang
	14 tahun	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		: 20 orang
R	15 tahun	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		: 12 orang
	16 tahun	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		: 17 orang
	18 tahun	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		: 02 orang
Jumlah		19	15	18	8	22	13	18	19	25	14	17	28	119	99	216		: 01 orang
Drop Out bln ini		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		: 00 orang
Murid mengulang		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		: 00 orang
Murid baru		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		: 01 orang
Murid awal tahun ini		19	15	18	8	22	13	18	19	25	14	17	28	119	99	216		: 01 orang
Agama islam		19	15	18	8	22	13	18	19	25	14	17	28	119	99	216		: 01 orang
Rata-rata absen																		: 00 orang

f. Jumlah guru yang ada : 20 orang
 1. Diperbantukan di Kantor : 01 orang
 2. Yang masuk bulan ini : 00 orang
 3. Yang aktif mengajar : 20 orang
 4. Masih kekurangan : 00 orang

32. Kursi Plastik untuk kantor. : 26 buah
 33. Lemari Kantor : 03 buah
 34. Meja Kantor : 03 buah
 35. Cermin berdiri : 01 buah
 36. Rosban UKS : 01 buah

C. ABSEN MURID.

a. Banyaknya hari sekolah bulan ini	: 23 hari
b. Rata-rata absent > Sakit	: hari
> Izin	: hari
> Alpa	: hari
> Jumlah	: hari

D. PERABOT SEKOLAH:

1. Tiang bendera	: 12 batang
2. Gambar garuda	: 12 buah
3. Gambar presiden/wakil	: 12 buah.
4. Lemari kelas	: 12 buah
5. Meja Perpustakaan	: 02 buah
6. Rak Laci perpustakaan	: 1 buah
7. Rak perpustakaan	: 09 buah
8. Kursi perpustakaan	: 00 buah
9. Meja siswa untuk 2 orang	: 155 pasang
10. Kursi tamu	: 03 pasang
11. Meja guru	: 18 pasang
12. Papan tulis pakai kaki	: 00 buah
13. Papan tulis gantung	: 12 buah.
14. Papan absent kelas	: 12 buah
15. Papan absen umum	: 01 buah
16. Papan potensi sekolah	: 08 buah
17. Papan pengumuman	: 01 buah
18. Alat peraga IPA	: 01 paket
19. Alat peraga IPS	: 07 buah
20. Alat peraga Bahasa Indonesia	: 00 buah
21. Alat peraga Matematika	: 03 buah
22. Mesin ketik	: 04 buah
23. Radio tape	: 01 buah
24. Sound system	: 01 set
25. Computer	: 05 unit
26. Jam dinding	: 01 buah
27. Lemari UKS	: 01 buah
28. Lonceng Elektronik	: 01 buah
29. Berangkas	: 01 buah
30. Lemari Lab IPA	: 02 buah
31. Meja Panjang Lab. IPA	: 08 buah

37. Laptop : 08 buah

E. RUMAH GURU/PENJAGA

a. Dibutuhkan	: 00 buah
b. Sudah ada	: 01 buah
c. Kekurangan	: 00 buah

F. TANAH SEKOLAH :

a. Luas tanah	: 2.614 M ²
b. Luas bangunan	: 868 M ²
c. Luas halaman	: 1.261 M ²
d. Luas kebun	: 485 M ²

G. BUKU SUMBER :

a. Kurikulum	: 15 eksampelar.
b. Pedoman guru	: 06 eksampelar.
c. Buku paket	: 66 eksampelar

H. BUKU PERPUSTAKAAN:

a. Bacaan murid	: 120 buah
b. Bacaan umum	: 12 buah

I. REHABILITASI/BANTUAN:

a. Berat	: 00 kali
b. Ringan	: 00 kali
c. Memerlukan	: 00 kali

Y. HAL-HAL YANG PERLU DIBANGUN

a. Ruang kelas
b. Ruang koperasi
c. Tanggul Pengaman bagian belakang

Salubarani 1 Oktober 2025

Kepala Madrasah,

Ambo Emme, S.Pd
NIP 19700625 200901 1 006

KEADAAN GURU/PEGAWAI PADA MIN 2 TANA TORAJA

NOMOR	NAMA LENGKAP/ NIP	Gr.kls/bdg.study	Jenis kelamin	K/TK/D/J	Tgl, Lahir/ Umur	Tanggungan	Jabatan	Mengajar di kls.	Ijazah akhir dan tahunnya	Status	Gol. gaji	Gaji pokok Rp....	SK.Pengangkatan Tgl/No/TMT	SK.Kenaikan Pangkat terakhir/ TMT	Masa kerja				Tanggal		Absensi						keterangan
															Gol.		Seluruhnya		Mulai Mengajar di sekolah ini	Jumlah Kehadiran	Izin	Sakit	Alfah	Dinas luar	Jumlah		
															Tahun	Bulan	Tahun	Bulan									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1.	<u>Ambo Emme, S.Pd</u> NIP197006252009011006	Kepala	L	K	25-06-	1.0.0	Gr.Pembi	-	S1 1996	PNS	IV/a	3.901.500	01-01- 2009	01-04- 2022	14	07	16	06	2009	1-11-2021	21	-	-	-	-	-	
2.	<u>Haiyong, S.Pd.I</u> NIP 197002241997031002	Gr. Kelas	L	K	24-02-1970	1.1.2	Gr.Pembina	VI A	S 1 2003	PNS	IV/b	4.920.200	07.03.97 B.II/3- d/PB.124 941-3-97	B.II/3/067 48	14	01	24	12	1997	1997	25	-	-	-	-	-	
3.	Makmur, S.Pd.I, M.Pd.I NIP.197103021997031003	Gr. PAI	L	K	02-03-1971	1.1.1	Gr.Pembina	IV B	S.2 2013	PNS	IV/b	4.416.700	B.II/3- d/PB I/2494	B.II/3/067 49	14	01	24	12	1997	1997	25	-	-	-	-	-	
4.	<u>Mery, S.Pd.I</u> NIP 197112151998042001	Gr. Bdg Study	P	K	15-12-1971	1.1.2	Gr. Madya	III A	S 1 2003	PNS	IV/b	4.971.700	Wt/I- b/SK.459 /1998	088014/ B.II/3/ 2023	13	07	23	12	1998	2007	25	-	-	-	-	-	

19.	<u>Nursamsi, S.Pd.I</u> NIP.198505022025212017	Gr. Bdg Study	P	K	02-05-1985	-	Guru Ahli Pertama	I-VI	S1 UIN 2010	PPPK	-	3.203.600	3130/Kw .21.1/Kp. 00.3/02/2 025	3130/Kw.2 1.1/Kp.00. 3/02/2025	00	00	08	02	2014	2014	24	-	-	-	-	-
20.	<u>Muhammad Ali Said R, S.Pd</u> NIP.199207142025211008	Gr. Bdg Study	L	TK	14-07-1992	-	Guru Ahli Pertama	I - VI	S1 UMPAR 2014	PPPK	-	3.203.600	3132/Kw .21.1/Kp. 00.3/02/2 025	3132/Kw.2 1.1/Kp.00. 3/02/2025	00	00	08	02	2014	2014	25	-	-	-	-	-
21.	<u>Mariana, S.Pd.I,Gr</u> NIP. 198205072025212006	Gr. Bdg Study	P	TK	07-05-1982	-	Guru Ahli Pertama	I	S1 Umpar	PPPK	-	3.203.600	3131/Kw .21.1/Kp. 00.3/02/2 025	3131/Kw.2 1.1/Kp.00. 3/02/2025	00	00	07	02	2016	2016	25	-	-	-	-	-
22.	<u>Urwatul Wutsqaa, S.Kom</u> NIP. 199012132025212012	Tata Usaha	P	TK	13-12-1990	-	Penata Layanan	TU	S1 Stmik	PPPK	-	3.203.600	3129/Kw .21.1/Kp. 00.3/02/2 025	3129/Kw.2 1.1/Kp.00. 3/02/2025	00	00	07	02	2016	2016	25	-	-	-	-	-
23.	<u>Jamaluddin</u>	Security	L	K	06-04-1975	-	Security		SMK	PTT	-	500.000	Kd.21.6/ 1- a/SK.257 /2011	Kd.21.6/1- a/SK.257/2 011	00	00	10	11	2012	2012	25	-	-	-	-	-

24.	Hania	Cleaning	P	K	07-06-	-	Cleaning	-	SMA	PTT	-	500.000	01-01- 2020	01-01- 2020	00	00	03	08	2020	2020	25	-	-	-	-	-	
-----	-------	----------	---	---	--------	---	----------	---	-----	-----	---	---------	----------------	----------------	----	----	----	----	------	------	----	---	---	---	---	---	--

Salubarani, 1 Oktober 2025

Kepal Kepala Madrasah,

Ambo Emme, S.Pd

NIP 19700625 200901 1 00

FORMAT VALIDASI INSTRUMEN

Nama : Sumarni Marintin

NIM : 2305020055

Judul : Pengaruh Kebijakan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Profesionalisme Guru di MIN 2 Tana Toraja

1. Variabel 1 : Kebijakan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

	Teori/Konsep 1 (Bass & Riggio, 2006)	Teori/Konsep 2 (Schein, 2010)	Teori/Konsep 3 (Iswahyudi et al., 2021)
Definisi Ahli	Kebijakan kepala madrasah adalah keputusan strategis yang disusun berdasarkan prinsip manajemen pendidikan untuk mengarahkan, mengembangkan, dan mengawasi kegiatan peningkatan kompetensi tenaga pendidik secara terencana dan berkelanjutan.	Kebijakan kepala madrasah mencakup proses perencanaan, implementasi, evaluasi, dan tindak lanjut program pengembangan SDM yang diarahkan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberdayaan guru.	Kebijakan pendidikan merupakan keputusan strategis yang mengarahkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan SDM di lembaga pendidikan.
Definisi teoretis	Kebijakan kepala madrasah mencakup proses perencanaan, implementasi, evaluasi, dan tindak lanjut program pengembangan SDM yang diarahkan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberdayaan guru.		
Definisi Operasional	Kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan SDM diukur melalui dimensi perencanaan kebijakan, pelaksanaan program pelatihan dan supervisi, penyediaan fasilitas pendukung, evaluasi dan tindak lanjut kebijakan, serta pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan.		
Indikator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan kebijakan pengembangan SDM. 2. Pelaksanaan pelatihan, workshop, dan supervisi guru. 3. Dukungan sarana, prasarana, dan sumber daya madrasah. 4. Evaluasi dan tindak lanjut kebijakan SDM. 5. Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan madrasah 		

Sub Indikator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian kebijakan dengan kebutuhan peningkatan kompetensi guru. 2. Frekuensi pelaksanaan pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan kompetensi. 3. Ketersediaan fasilitas dan anggaran untuk mendukung pelatihan dan pembinaan guru. 4. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program pengembangan SDM. 5. Keterlibatan guru dalam penyusunan dan evaluasi kebijakan madrasah.
----------------------	--

2. Variabel 2 : Profesionalisme Guru

	Teori/Konsep 1 (UU No. 14 Tahun 2005)	Teori/Konsep 2 (Mulyasa, 2017)	Teori/Konsep 3 (Baharun, 2018)
Definisi Ahli	Profesionalisme guru mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.	Guru profesional adalah pendidik yang menguasai materi, metodologi, dan memiliki tanggung jawab moral dalam tugasnya.	Profesionalisme guru terwujud melalui pembinaan, pelatihan, dan supervisi berkelanjutan di bawah kepemimpinan kepala madrasah.
Definisi teoretis	Profesionalisme guru merupakan derajat kemampuan guru dalam menguasai kompetensi inti, melaksanakan pembelajaran secara kreatif dan reflektif, serta menunjukkan dedikasi dan integritas dalam menjalankan tugas pendidikannya.		
Definisi Operasional	Profesionalisme guru diukur berdasarkan empat dimensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian yang diobservasi melalui kinerja dan perilaku kerja sehari-hari.		
Indikator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi pedagogik. 2. Kompetensi profesional. 3. Kompetensi sosial. 4. Kompetensi kepribadian. 		
Sub Indikator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan merancang dan mengevaluasi pembelajaran. 2. Penguasaan materi ajar dan metode pembelajaran. 3. Kemampuan menjalin komunikasi dan kolaborasi dengan peserta didik serta rekan kerja. 4. Sikap disiplin, tanggung jawab, dan keteladanan moral dalam menjalankan tugas. 		

Validator,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dodi Ilham', written in a cursive style.

(Dr. Dodi Ilham M.Pd.I.)

INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN

Nama : Sumarni Marintin

NIM : 2305020055

Judul : Pengaruh Kebijakan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Sumber Daya

Manusia terhadap Profesionalisme Guru di MIN 2 Tana Toraja

Petunjuk Pengisian:

Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data tentang kebijakan kepala madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta profesionalisme guru di MIN 2 Tana Toraja. Berikan tanda (✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.

Skor	Kategori Jawaban
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel X – Kebijakan Kepala Madrasah dalam Pengembangan SDM

Indikator	No Item	Pernyataan	Skor (1-5)
Perencanaan Kebijakan	1	Kepala madrasah menyusun kebijakan pengembangan SDM sesuai kebutuhan guru.	
	2	Perencanaan kebijakan pengembangan SDM melibatkan guru secara aktif.	
	3	Program pengembangan SDM disusun berdasarkan hasil evaluasi kebutuhan kompetensi guru.	
	4	Kebijakan pengembangan SDM selaras dengan visi dan misi madrasah.	
Implementasi Program Pengembangan SDM	5	Kepala madrasah secara rutin menyelenggarakan pelatihan bagi guru.	
	6	Kegiatan workshop dan pembinaan guru dilaksanakan secara terencana.	
	7	Kepala madrasah melakukan supervisi akademik secara berkala.	
	8	Madrasah memfasilitasi guru dalam mengikuti program sertifikasi profesi.	
	9	Guru mendapatkan bimbingan langsung dalam meningkatkan kompetensi profesional.	

	10	Kegiatan pengembangan SDM dilakukan secara berkesinambungan.	
	11	Madrasah menyediakan fasilitas dan alat pendukung pelatihan guru.	
	12	Kepala madrasah mengalokasikan waktu bagi guru untuk mengikuti pengembangan diri.	
	13	Anggaran khusus disediakan untuk kegiatan pengembangan SDM.	
	14	Kepala madrasah memberikan dukungan moral dan material bagi guru yang berprestasi.	
	15	Sumber daya madrasah dimanfaatkan optimal untuk meningkatkan kompetensi guru.	
	16	Kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap program pengembangan SDM.	
	17	Hasil evaluasi digunakan untuk memperbaiki kebijakan berikutnya.	
	18	Tindak lanjut dilakukan berdasarkan hasil pemantauan terhadap kinerja guru.	
	19	Kepala madrasah memberikan umpan balik kepada guru setelah evaluasi.	
	20	Guru dilibatkan dalam penyusunan kebijakan pengembangan SDM.	
	21	Guru berpartisipasi dalam proses evaluasi kebijakan SDM.	
	22	Kepala madrasah menampung ide dan saran guru untuk pengembangan SDM.	

Variabel Y – Profesionalisme Guru

Dimensi	No Item	Pernyataan	Skor (1-5)
Kompetensi Pedagogik	1	Saya mampu merancang RPP dan perangkat pembelajaran sesuai kebutuhan siswa.	
	2	Saya mampu melaksanakan pembelajaran yang menarik dan bermakna.	
	3	Saya mengevaluasi hasil belajar siswa secara objektif dan terukur.	
	4	Saya mampu menyesuaikan metode mengajar dengan karakteristik siswa.	
	5	Saya memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran.	
	6	Saya melakukan refleksi terhadap hasil pembelajaran untuk perbaikan ke depan.	

7	Saya menguasai materi pelajaran yang saya ajarkan.	
8	Saya menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang bervariasi.	
9	Saya mengembangkan bahan ajar dan media pembelajaran sendiri.	
10	Saya aktif mengikuti kegiatan pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme.	
11	Saya mampu menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kurikulum terkini.	
12	Saya terlibat dalam kegiatan ilmiah seperti seminar atau MGMP.	
13	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat.	
14	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan siswa.	
15	Saya bekerja sama dengan orang tua siswa dalam mendukung pembelajaran.	
16	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja madrasah.	
17	Saya aktif dalam kegiatan sosial yang melibatkan komunitas madrasah.	
18	Saya menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas.	
19	Saya melaksanakan tanggung jawab sesuai kode etik guru.	
20	Saya menjadi teladan bagi siswa dan rekan kerja.	
21	Saya menunjukkan integritas dan kejujuran dalam bekerja.	
22	Saya menjaga nama baik profesi guru dan madrasah.	

Keterangan Skala Penilaian:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

DOKUMENTASI

Siswa MIN 2 Tana Toraja melaksanakan upacara bendera sebagai kegiatan rutin yang mencerminkan kedisiplinan



Suasana pelaksanaan upacara bendera di halaman MIN 2 Tana Toraja dengan seluruh peserta didik dan dewan guru



Kepala madrasah memimpin upacara bendera dan memberikan amanat kepada peserta didik tentang kedisiplinan dan tanggung jawab



Guru MIN 2 Tana Toraja hadir mengikuti kegiatan upacara bendera mingguan





Peneliti berdiskusi dan mengisi angket penelitian dengan guru untuk menjamin keakuratan data

RIWAYAT HIDUP



Sumarni Marintin lahir di Uluway, Kabupaten Tana Toraja, pada tanggal 20 Agustus 1980. Penulis merupakan anak keenam dari enam bersaudara, putri dari ayahanda Siolanan dan ibunda (Almarhumah) Nisa. Penulis menikah dengan suami tercinta Jonathan Amir dan dikaruniai seorang putri bernama Qaila Qur'aini. Saat ini penulis berdomisili di Desa Pana, Kecamatan Alla, Kabupaten Enrekang.

Riwayat pendidikan formal penulis dimulai dari SDN 136 Buntuleon Kabupaten Tana Toraja, yang diselesaikan pada tahun 1994, kemudian melanjutkan ke MTs Lambara Harapan Kabupaten Luwu Timur dan lulus pada tahun 1997. Pendidikan menengah atas ditempuh di SMU Negeri 1 Kolaka Kabupaten Kolaka dan diselesaikan pada tahun 2000.

Pada tahun 2001, penulis melanjutkan pendidikan pada program Diploma II (D2) di Universitas Negeri Makassar, jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), dan berhasil menyelesaikan studinya pada tahun 2003. Selanjutnya, penulis menempuh pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Terbuka, dan memperoleh gelar sarjana pada tahun 2009. Pada tahun 2024, penulis melanjutkan pendidikan pada jenjang Magister (S2) di Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, hingga menyelesaikan penulisan tesis ini. Selain kegiatan akademik, penulis juga aktif dalam berbagai organisasi sosial dan keagamaan. Adapun pengalaman organisasi yang pernah diikuti antara lain:

1. Bendahara Rutin MIN 2 Tana Toraja, Kabupaten Tana Toraja (tahun 2015).
2. Ketua Majelis Taklim Dusun Salubarani, Desa Pana, Kabupaten Enrekang (tahun 2019–sekarang).
3. Bendahara Masjid Baitul Makmur, Salubarani, Desa Pana, Kabupaten Enrekang (tahun 2023–sekarang).
4. Pengurus KKG Kabupaten Tana Toraja, bidang Pengembangan Karier dan Profesi (periode 2025–2029).