



MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONAL GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI KOTA TANJUNGPINANG

Siti Mariyah^{1*}, Mariyamah², Hariyun Sagita³, Satrio Satrio⁴, Maisah Maisah⁵, Jamrizal Jamrizal⁶

¹⁾Mahasiswa Program doktor Manajemen Pendidikan Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dan Dosen STAI Miftahul Ulum Tanjung Pinang, email:

mardiaahmadmarya@yahoo.com

²⁾Mahasiswa Program doktor Manajemen Pendidikan Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dan Dosen STAI Miftahul Ulum Tanjung Pinang, email:

maryamah.ama.pd@gmail.com

³⁾Mahasiswa Program doktor Manajemen Pendidikan Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dan Dosen STAIN SAR Kepri, email: hariyunsagita@gmail.com

⁴⁾Mahasiswa Program doktor Manajemen Pendidikan Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dan Dosen STAIN SAR Kepri, email: satrioma056@gmail.com

⁵⁾Dosen Pasca Sarjana, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, email:

maisahmaisah123@gmail.com

⁶⁾Dosen Pasca Sarjana, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, email:

maisahmaisah123@gmail.com

**Corresponding Author: Siti Mariyah¹*

Abstrak: Pendidikan dapat dimaknai sebagai proses mengubah tingkah laku anak didik agar menjadi manusia dewasa yang mampu hidup mandiri dan sebagai anggota masyarakat dalam lingkungan alam sekitar dimana individu itu berada. Pendidikan yang bisa mencapai tujuan dengan baik dipengaruhi oleh perencanaan pendidikan yang baik dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Perencanaan merupakan hal pokok dalam mempersiapkan pendidikan yang diharapkan. Perencanaan pendidikan mengarah pada pemikiran reflektif pendidik pada masa yang akan datang dan melibatkan pandangan terhadap beberapa unsur yang diperhatikan dalam rangka merancang pendidikan. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, maka perlu dilakukan berbagai usaha dalam pengelolaan lembaga pendidikan di suatu sekolah yang melibatkan kepala sekolah/madrasah, para tenaga pengajar, pihak tata usaha, para siswa serta bantuan dan dukungan masyarakat setempat dan juga perlu adanya fasilitas yang dapat menunjang kelancaran proses perkembangan dalam suatu masyarakat sekolah. Para pendidik dan tenaga kependidikan sangat membutuhkan figur seorang pemimpin yang dapat memberikan arahan dan bimbingan agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan profesional. Kepala madrasah sebagai menejerial seharusnya benar-benar mengetahui bagaimana menciptakan suasana proses belajar mengajar yang nyaman bagi komunitas madrasah, baik pada majelis guru maupun para muridnya. Kepala

madrasah sebagai pemimpin sudah barang tentu tidak hanya sebatas menciptakan suasana belajar mengajar yang efektif, akan tetapi lebih dari itu, kepala madrasah juga harus benar-benar mengetahui apakah dengan terciptanya suasana belajar mengajar yang efektif telah dapat dirasakan oleh setiap majelis guru dan para murid sepenuhnya. *Management by walking about is the required leadership style for any institution*. Manajemen adalah gaya kepemimpinan yang diperlukan suatu lembaga/institusi. Sebagai menejer kepala madrasah menanggapi reaksi dari para pegawai seperti memberikan *reward* terhadap kinerja yang baik, membantu mereka memenuhi kebutuhan dan melindungi mereka dari hal-hal yang tidak diinginkan dan seorang pemimpin harus memiliki personality yang baik dari etika atau cara berpikir. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan hasil penelitian. Penelitian ini juga menetapkan beberapa orang dari pihak sekolah dan luar sekolah sebagai informan yang dapat memberikan informasi dan data yang valid.

Kata Kunci: Manajemen Kepala Madrasah, Profesional Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat strategis dalam menentukan arah kemajuan suatu bangsa. Dengan pendidikan yang bermutu, penyiapan sumber daya manusia akan menjadi terarah, sesuai dengan kualitas yang dikehendaki untuk mendorong suatu kemajuan bangsa, karena dengan pendidikan tersebut generasi muda menjadi terarah masa depan kehidupannya.

Pendidikan merupakan salah satu kegiatan yang universal dalam kehidupan manusia, dimanapun ada masyarakat, di sana pula terdapat pendidikan. Sejarah telah membuktikan bahwa kemajuan dan kejayaan suatu bangsa di dunia ditentukan oleh pembangunan di bidang pendidikan. Mereka menganggap kebodohan adalah musuh kemajuan dan kejayaan bangsa, oleh karena itu harus diperangi dengan mengadakan revolusi pendidikan (Kunandar, 2011:8). Pendidikan merupakan factor utama dalam pembentukan pribadi manusia Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik dan buruknya pribadi manusia menurut ukuran normative (Muhtar, 2009: 2).

Dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional (SISDIKNAS) menyatakan bahwa “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar manusia menjadi yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab” (Sistem Pendidikan Nasional, 2003: 8).

Pendidikan dapat dimaknai sebagai proses mengubah tingkah laku anak didik agar menjadi manusia dewasa yang mampu hidup mandiri dan sebagai anggota masyarakat dalam lingkungan alam sekitar dimana individu itu berada (Syaifula, 2012: 3).

Pendidikan yang bisa mencapai tujuan dengan baik dipengaruhi oleh perencanaan pendidikan yang baik dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Perencanaan merupakan hal pokok dalam mempersiapkan pendidikan yang diharapkan. Perencanaan pendidikan mengarah pada pemikiran reflektif pendidik pada masa yang akan datang dan melibatkan pandangan terhadap beberapa unsur yang diperhatikan dalam rangka merancang pendidikan (Dody, 2013: 63)

Manajemen merupakan upaya menilai hasil yang dihubungkan dengan rencana atau objek dan memutuskan tindakan apa yang akan dilakukan jika terdapat hal-hal yang kurang baik. Manajemen di sini adalah manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pendidik dan pegawai sekolah lainnya dengan cara memberikan pengarahan-pengarahan yang

baik dan bimbingan serta masukan tentang cara atau metode mendidik yang baik dan profesional. Dalam perkembangannya manajemen pendidikan memberikan pengaruh yang baik pada perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga para pendidik memiliki kemampuan mendidik yang kreatif, aktif, efektif, dan inovatif.

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, maka perlu dilakukan berbagai usaha dalam pengelolaan lembaga pendidikan di suatu sekolah yang melibatkan kepala sekolah, para tenaga pengajar, pihak tata usaha, para siswa serta bantuan dan dukungan masyarakat setempat dan juga perlu adanya fasilitas yang dapat menunjang kelancaran proses perkembangan dalam suatu masyarakat sekolah.

Pada proses pendidikan pada umumnya, kepala madrasah merupakan sebagai penuntun bagi para majelis guru. Kemajuan suatu lembaga pendidikan (sekolah) juga akan dipengaruhi oleh tingkat kemampuan kepala madrasah sebagai manjerial dalam menata dan memberi arahan kepada para majelis guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan benar. Oleh karena itu untuk menjadi kepala madrasah sudah seharusnya memiliki potensi sumber daya yang dapat selalu tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara profesional.

Lembaga pendidikan apabila dipimpin oleh kepala madrasah yang tidak memiliki pengetahuan dalam mengelola jalannya pelaksanaan proses pembelajaran, kemudian ditambah dengan sikap yang otoriter terhadap bawahannya, maka sikap yang demikian tentunya sulit diterima oleh para pendidik dan tenaga kependidikannya.

Para pendidik dan tenaga kependidikan sangat membutuhkan figur seorang pemimpin yang dapat memberikan arahan dan bimbingan agar mereka dapat menjalankantugasnya dengan profesional. Kepala madrasah sebagai menejrial seharusnya benar-benar mengetahui bagaimana menciptakan suasana proses belajar mengajar yang nyaman bagi komunitas madrasah, baik pada majelis guru maupun para muridnya.

Kepala madrasah sebagai pemimpin sudah barang tentu tidak hanya sebatas menciptakan suasana belajar mengajar yang efektif, akan tetapi lebih dari itu, kepala madrasah juga harus benar-benar mengetahui apakah dengan terciptanya suasana belajar mengajar yang efektif telah dapat dirasakan oleh setiap majelis guru dan para murid sepenuhnya. *Management by walking about is the required leadership style for any institution*. Manajemen adalah gaya kepemimpinan yang diperlukan suatu lembaga/institusi (Edward, 2005: 68). Sebagai menejerial kepala madrasah menanggapi reaksi dari para pegawai seperti memberikan *reward* terhadap kinerja yang baik, membantu mereka memenuhi kebutuhan dan melindungi mereka dari hal-hal yang tidak diinginkan dan seorang pemimpin harus memiliki personality yang baik dari etika atau cara berpikir.

Bagaimana seorang kepala madrasah mampu meningkatkan kualitas pengajaran bagi majelis guru apabila kepala madrasah tersebut tidak berperan sebagaimana mestinya. Hal ini sudah tentu dapat mempengaruhi hasil yang akan diperoleh oleh para majelis guru dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada para murid dan pada akhirnya sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas tidak akan diperoleh di madrasah tersebut. Jadi dapat dikatakan bahwa peran yang dijalankan oleh kepala madrasah tersebut belum optimal, oleh karena itu hendaknya seorang kepala madrasah memiliki kompetensi sumber daya kepemimpinan yang cukup, agar ia benar-benar dapat menjadi seorang pemimpin yang dapat memberi teladan serta arahan kepada para bawahan yang dipimpinnya. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Ahzab ayat 21:

Artinya : *Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah(Q.S Al Ahzab:21)*

Maksud dari ayat di atas adalah seorang kepala madrasah yang sekaligus menjadi pemimpin bagi majelis guru dan siswa di lembaga pendidikan dapat menjadi sosok pemimpin

yang benar-benar dapat dicontoh seperti Rasulullah SAW, pilihan Allah jatuh pada Nabi Muhammad SAW untuk ditetapkan sebagai pemimpin yang paling lengkap dan sempurna pribadinya. Kehadirannya di muka bumi merupakan rahamat bagi seluruh alam semesta yang menyinari alam raya berkat kepemimpinan yang sempurna. Seorang pemimpin juga diuntut bersifat jujur dalam menjalankan tugasnya hal ini sebagai mana Hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, yang artinya: "Wajib atasmu berlaku jujur, sebab kejujuran itu akan membawa kebaikan, dan kebaikan itu akan membawa ke surga." (H.R. Bukhari dan Muslim).

Sebagai seorang pemimpin harus mampu memberi contoh bagaimana seorang menjadi seorang guru yang teladan kepada para bawahannya, karena pada hakekatnya tugas kepala madrasah ini adalah untuk mencegah sedini mungkin terjadinya distorsi budaya akademik seperti penyimpangan-penyimpangan dan pemborosan kegiatan dalam mencapai tujuan, dan sasarannya ditujukan guna mewujudkan efisiensi, efektifitas ketentuan dan ketertiban pelaksanaan program pengajaran, di sisi lain program untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia dan administrasi juga berjalan secara optimal.

Peran kepala madrasah sebagai kepengawasan yang ditujukan untuk pembinaan dan memperbaiki kondisi-kondisi individu, kelompok organisasi/lembaga dalam suatu pembudayaan, pencerahan, produktif, efektif, efisien, profesional dan akuntabilitas, baik personal maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar-mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan, maka pengawasan dan supervisi yang dilakukan bukan hanya sekedar formalitas saja. *In most other occupations, it goes without saying that supervision and evaluation are key levers for improving job performance* (Marshall, 2009: 9). *Maksudnya* pada banyak pekerjaan bahwa pengawasan dan evaluasi adalah kunci untuk meningkatkan prestasi kerja.

Kepala madrasah sebagai pemimpin merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah direalisasikan agar dapat meningkatkan kualitas sekolah untuk itu kepala madrasah dituntut untuk senantiasa meningkatkan peran dalam meningkatkan efektivitas kinerja, yaitu segala upaya untuk menyajikan layanan pendidikan yang baik dari proses perencanaan hingga pelaksanaan dan mengaplikasikan kerjasama yang baik dengan tim manajemen atau tenaga pendidik pada umumnya.

Majelis guru merupakan pelaksana utama dalam kegiatan pendidikan yang berhubungan langsung dengan anak didik dan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh sebab itu majelis guru perlu mendapat perhatian khusus dari kepala madrasah dalam upaya peningkatan profesional guru dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran, sebagaimana dituangkan dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI pasal 39 poin 1 dan 2: Tenaga pendidik melaksanakan tugas administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan layanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan dan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melalui hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, tertentu bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Mengingat kebutuhan pendidikan merupakan kebutuhan yang sangat penting, maka diperlukan tenaga pendidik yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang tinggi untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan yang sangat kompleks tersebut. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada anak

didiknya, dan bagaimana cara guru berpakaian dan berbicara serta bergaul, baik dengan siswa, teman-temannya serta anggota masyarakat (Soetjipto, 2011: 42).

Manajemen dan Peran kepala Madrasah dalam hal ini sangat menentukan untuk meningkatkan profesional seorang guru di antaranya melalui salah satu fungsinya yaitu kepala madrasah sebagai manajer, fungsi manajer terdiri dari fungsi perencana, fungsi pengorganisasian, fungsi pelaksana, dan fungsi pengendalian (Helmawati, 214: 25). Begitu juga kepala madrasah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok untuk memecahkan berbagai masalah di sekolah, kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung, pembicaraan individual untuk memberikan konseling kepada guru dan simulasi pembelajaran dilakukan kepala madrasah secara terprogram (Mulyasam, 2011: 113).

Suatu Profesi erat kaitannya dengan jabatan dan atau pekerjaan tertentu yang dengan sendirinya menuntut keahlian, pengetahuan, dan keterampilan tertentu pula (Hamalik, 2010: 3). Kreteria profesi dibidang pendidikan sebagai berikut ;

- a. Profesi berdasarkan atas sejumlah pengetahuan yang dikhususkan
- b. Profesi mengejar kemajuan dan kemampuan para anggotanya
- c. Profesi melayani kebutuhan para anggotanya akan kesejahteraan
- d. Profesi memiliki norma etis
- e. Profesi mempengaruhi kebijakan pemerintah di bidangnya
- f. Profesi memiliki solidaritas kelompok

Guru atau pendidik kedua-duanya mengemban tugas mulia sebagai tenaga profesi, yang memiliki kaidah-kaidah profesional sebagaimana profesi lainnya. Dalam melaksanakan tugas profesionalnya guru memiliki kewajiban sebagai berikut:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan
- c. menjunjung tinggi peraturan perundang undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika
- d. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka yang menjadi pertanyaan pokok dalam penelitian ini adalah mengapa kepala madrasah kurang berperan optimal dalam meningkatkan profesional guru di madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjungpinang? Dari pertanyaan pokok tersebut dapat dirumuskan beberapa sub masalah yaitu:

1. Bagaimana perencanaan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjungpinang ?
2. Bagaimana Pelaksanaan program kepala madrasah dalam meningkatkan profesional guru ?
3. Bagaimana Evaluasi program kepala madrasah dalam meningkatkan profesional guru?

KAJIAN TEORI

1. Manajemen Kepala Madrasah

a. Manajemen

Manajemen menurut Parker yang dikutip Husaini Usman manajemen ialah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the art of getting things done through people*) Usman, 2009: 5). Menurut Ricky W. Griffin yang dikutip Maisah manajemen adalah seperangkat aktivitas yang meliputi: perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilaksanakan langsung oleh suatu sumber daya organisasi (manusia, uang, benda-benda fisik, dan informasi). Sedangkan menurut Wagnner dan Hollenbeck masih dalam Maisah manajemen adalah suatu proses

perencanaan, pengorganisasian dalam rangka mencapai tujuan melalui pembagian kerja. Menurut Malayu s.p yang dikutip Yeti heryati manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Heryati, 2014: 39).

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ridwan, 2013: 50).

Sedangkan menurut George Terry yang dikutip Ahmad Ridwan *Management is distinci proses constistingof plaining, organiziing, acutuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*. Maksudnya manajemen adalah merupakan suatu proses khusus yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan lainya. Dalam Al Quran Allah memberikan arahan untuk merencanakan apa yang akan dilakukan dikemudian hari, sebagai mana firman Allah dalam Al Quran Surat Al Hasyr Ayat 18.

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman , bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha teliti apa yang kamu kerjakan. (QS. Al Hasyr: 18)*

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan oleh para pakar tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses merencanakan, pengorganisasian, pengawasan, serta pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Sedangkan manajemen kepala Madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu usaha yang dilakukan kepala madrasah untuk mengelola dan meningkatkan profesional guru madrasah dalam proses pembelajaran.

Adapun indikator dari manajemen kepala madrasah adalah melakukan perencanaan tujuan yang hendak dicapai dan kegiatan peningkatan profesional para guru, menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan keahliannya, mengerakkan dan memotivasi guru untuk melaksanakan tugas, melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan pembelajaran, melakukan kerjasama yang efektif dan inovatif.

b. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Robert G. Owens yang dikutip wahyudi kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku orang (Whyudi, 2012: 185). Sedangkan menurut Robbins yang dikutip Doni Juni Priansa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Priansa, 2014: 185). Selanjutnya menurut Harbani yang dikutip Maisah konsep kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata pimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin melahirkan kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan (Maisah, 2014: 10).

Kepala madrasah berasal dari kata kepala dan madrasah, kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga pendidikan, sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala Madrasah dapat didefinisikan seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin

suatu Madrasah di mana diselenggarakan proses pembelajaran dari guru kepada murid yang menerima pelajaran. Sedangkan menurut sudarwan danim yang dikutip Jamal ma'mur asmani kepala madrasah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala madrasah (Asnawi, 2016: 16).

Dalam realitanya tingkat kemajuan Madrasah sangat ditentukan oleh sejauh mana kepemimpinan kepala Madrasah didalam meningkatkan profesional guru. Oleh sebab itu kepala Madrasah harus memahami dan mengembangkan keterampilan dalam melaksanakan perubahan melalui pembinaan kompetensi guru, apabila kepala madrasah ingin sekolah yang dipimpinnya menjadi lebih efektif. Kepala Madrasah sebagai leader, ia memainkan peranya sebagai pemimpin, yaitu memimpin madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal (Usman, 2019: 19). Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan (*leadership*) untuk mengarahkan merupakan faktor penting dalam efektifitas manajer (Siswanto, 2015: 153). Menurut oteng sutisna yang dikutip oleh Sudarwan danim kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerja sama kearah tercapainya tujuan (Danim, 2012: 55).

Kepala Madrasah merupakan pimpinan tunggal di sekolah yang memepunyai tanggung jawab dan wewenang untuk mengatur, mengelola, dan menyelenggarakan kegiatan disekolah, agar apa yang menjadi tujuan sekolah dapat tercapai (Andang, 2014: 54). Ada enam karakteristik kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang perlu mendapat perhatian yakni: Keteladanan, pengawasan, bimbingan, efektivitas, dan loyalitas (Nasution, 2011: 70). Kepala madrasah juga sebagai pendidik. Dalam pandangan Islam, pendidik harus memiliki sifat kepribadian yang baik, maksudnya seorang pendidik harus memiliki sifat-sifat yang mulia (akhlakul karimah). Menurut Lahmuddin yang dikutip Martinis (2012: 97) dan Maisah sifat-sifat mulia dan terpuji yang diharapkan dari seorang pendidik adalah :

1. Siddiq (berlaku benar dan jujur).

Seorang pendidik Islam haruslah mempunyai sifat siddiq yaitu “cinta kepada kebenaran” dan mengatakan sesuatu itu benar, jika sesuatu itu memang benar, dan sebaliknya menyatakan sesuatu itu salah, jika memang salah, menurut Al-Qur'an dan sunnah Rasul. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW yang dirawikan oleh Bukhary dan Muslim, yang artinya: “Wajib atasmu berlaku jujur, sebab kejujuran itu akan membawa kebaikan, dan kebaikan itu akan membantu ke surga”. (H.R. Bukhary Muslim).

2. Amanah (dapat dipercaya).

Disebabkan layanan pendidik merupakan informasi yang jelas dan pokoknya permasalahan yang sebenarnya maka sebagai pendidik Islami, harus dapat menjaga “amanah” setiap menghadapi orang yang dibimbing. Sesuai dengan Sabda Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh H.R. Tabrany dan Ibnu Umar, yang artinya “Tidak beriman orang yang tidak menunaikan amanah “.

3. Tabligh (menyampaikan apa yang layak disampaikan)

Seorang pendidik Islami harus bersedia menyampaikan apa yang layak disampaiakannya kepada orang lain. Jika ia harus bersedia memberikan nasihat tersebut.

4. Fathanah (cerdas).

Seorang pendidik harus memiliki kemampuan dan kecerdasan yang memadai, sehingga ia dapat melaksanakan tugas dengan baik. Fathanah yang dimaksudkan adalah cepat tanggap terhadap keadaan, dan cepat mengambil keputusan dan lain sebagainya.

5. Ikhlas

Seorang pendidik Islami dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh keikhlasan. Sifat ikhlas akan mudah hadir pada diri seseorang, jika saja dia dapat menyadari bahwa tugas yang sedang dijalankannya adalah bagian dari tanggung jawabnya sebagai khalifah di tengah-tengah manusia dan di hadapan Allah SWT.

6. Sabar.

Sifat sabar dalam konteks ini termasuk tabah, tidak mudah marah, tidak mudah putus asa, tidak mudah lari dari persoalan, lemah lembut serta mau mendengarkan keluh kesah orang yang dibimbing dengan penuh perhatian.

7. Tawaddu' (rendah diri)

Seorang pendidik Islami tidak boleh bersifat sombong, angkuh dan merasa lebih tinggi kedudukan maupun ilmunya dibanding orang lain. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Luqman Ayat 18, yang artinya “ Dan janganlah kamu memalingkan mukamu dari manusia (karena sombong) dan janganlah kamu berjalan dimuka bumi dengan angkuh. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong lagi membanggakan diri”.

8. Adil

Seorang pendidik Islami harus bersifat adil, dimana pendidik dituntut untuk dapat berlaku adil pada semua orang yang dibimbing tanpa membedakan kekayaan, kecantikan, jabatan dan status sosial lainnya.

9. Mampu Mengendalikan Diri

Setiap pendidik Islami mampu mengendalikan diri, dapat menjaga kehormatan pribadinya sebagai seorang pendidik maupun menjaga kehormatan orang yang di bimbingnya.

Keberhasilan Madrasah sangat ditentukan oleh kepala madrasah dalam mengkoordinasi, menggerakkan, semua sumber daya pendidikan yang tersedia, kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat Mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, Kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan dan prakarsa untuk meningkatkan mutu madrasah.sebagaimana firman Allah dalam AlQuran Surat Al Baqarah ayat 30.

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan khalifah di muka bumi." mereka berkata: "apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih,memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu, Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Surat Al-Baqarah-30).

Untuk kepentingan tersebut, kepala madrasah harus mampu memobilisasi sumber daya sekolah, dalam kaitanya dengan perencanaan dan evaluasi program madrasah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan madrasah dengan masyarakat, dan penciptaan iklim madrasah. Hal ini sebagaimana diungkapkan *Jagannath mohanty, The heads of institutions should be exposed to better and innovative practices like institutional planning, personnel management, programme planning and data management* (Mohanty, 2005: 15). Maksudnya adalah pemimpin sebuah lembaga harus dapat lebih mengembangkan perencanaan, secara baik, menyusun personal, menyusun data dan program perencanaan.

Dalam pelaksanaan Proses Belajar Mengajar dan menegakkan disiplin di sekolah, memerlukan sosok kepala madrasah yang memiliki kemampuan manajerial dan

integritas profesional yang tinggi, serta demokratis dalam proses pengambilan keputusan-keputusan mendasar. Kepala Madrasah harus mampu menjadi manajer yang efisien dan pimpinan yang efektif. Dia harus mencerminkan tampilan kekepalasekolahan sejati, yaitu memiliki kemampuan manajemen dan dapat menampilkan sikap dan sifat sebagai kepala sekolah (Sudarwan, 2019: 13). Proses manajemen, istilah efektif menjadi kriteria pencapaian tujuan atau sasaran organisasi, sebagaimana yang dinyatakan oleh Robbins dan Coulter bahwa kegiatan manajemen mengacu pada proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain (Ridwan, 2013: 48). Seorang kepala Madrasah yang memajemen sekolah tanpa pengetahuan manajemen pendidikan tidak akan dapat bekerja secara efektif dan efisien, jauh dari mutu, dan keberhasilannya tidak akan menyakinkan (Rohiat, 2010: 15).

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapatlah disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah adalah bagaimana kepala Madrasah mampu mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerja sama ke arah tercapainya tujuan. Adapun indikator kepemimpinan kepala Madrasah adalah mampu mengatur, merencanakan, mengerakkan, melaksanakan pengawasan dalam meningkatkan profesional guru.

2. Tugas dan fungsi kepala Madrasah

Proses pendidikan akan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, maka guru dituntut profesional dalam melaksanakan tugasnya, untuk menjadi guru yang profesional bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan profesional guru diperlukan upaya yang sungguh sungguh dan komprehensif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan melalui optimalisasi peran kepala Madrasah. kepala Madrasah memainkan peranan penting dalam mengejawantahkan visi pendidikan nasional. Dalam hal ini kepala Madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas praktek pengajaran dan pencapaian belajar peserta didik.

Dalam permendikbud nomor 15 tahun 2018 tentang beban kepala sekolah memiliki tugas manajerial, kewirausahaan, dan supervisor. kepala madrasah sedikitnya harus mampu berperan sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (Mulyasa, 2011: 98).

1. Kepala Madrasah Sebagai Edukator (Pendidik)

Dalam melaksanakan perannya sebagai edukator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator. Khususnya dalam peningkatan tenaga kependidikan dapat dideskripsikan sebagai berikut.

Pertama, mengikutsertakan guru-guru dalam penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala Sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jejnjang yang lebih tinggi.

Kedua, kepala madrasah harus mengerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan

diperlihatkan dipapan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.

Ketiga, menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

2. Kepala Madrasah sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.

Memperdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesional tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak-pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu memperdayakan seluruh sumberdaya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan tujuan. Kepala madrasah harus mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya), serta berusaha untuk senantiasa mempertanggungjawabkan setiap tindakan. Kepala madrasah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berfikir secara analitik dan konseptual, dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua.

3. Kepala madrasah sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan diatas tugas-tugas operasional sebagai berikut :

Pertama, kemampuan mengelola kurikulum harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi pembelajaran; penyusunan kelengkapan administrasi bimbingan konseling; penyusunan kelengkapan data administrasi kegiatan praktikum; dan penyusunan kelengkapan data administrasi kegiatan belajar peserta didik di perpustakaan.

Kedua, kemampuan mengelola administrasi peserta didik harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi peserta didik; penyusunan kelengkapan data administrasi kegiatan ekstrakurikuler, dan penyusunan kelengkapan data administrasi hubungan sekolah dengan orang tua peserta didik.

Ketiga, kemampuan mengelola administrasi personalia harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi tenaga guru; serta pengembangan

kelengkapan data administrasi tenaga kependidikan non guru; seperti pustakawan, laporan, pegawai tata usaha, penjaga sekolah, dan teknisi.

Keempat, kemampuan mengelola administrasi saran dan prasarana harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi gedung dan ruang; pengembangan data administrasi meubeler, pengembangan data administrasi alat mesin kantor (AMK); pengembangan kelengkapan data administrasi buku atau bahan pustaka; pengembangan kelengkapan data administrasi alat laboratorium; serta pengembangan kelengkapan data administrasi alat bengkel dan workshop.

Kelima, mengelola administrasi kearsipan harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi surat masuk dan surat keluar; pengembangan kelengkapan data administrasi surat keputusan; dan pengembangan kelengkapan data administrasi surat edaran.

Keenam, kemampuan mengelola administrasi keuangan harus diwujudkan dalam pengembangan administrasi keuangan rutin; pengembangan administrasi keuangan yang bersumber dari masyarakat dan orang tua peserta didik; pengembangan administrasi keuangan yang bersumber dari pemerintah dan dana bantuan-bantuan.

Dalam melaksanakan tugas-tugas diatas, kepala sekolah sebagai administrator, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, maupun pendekatan situasional.

4. Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di madrasah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam system organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dalam pelaksanaan tugasnya.

Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru, disebut supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif.

Kepala madrasah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, embicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.

5. Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan dua arah. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

6. Kepala Madrasah sebagai Innovator

Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptable dan fleksible.

Konstruktif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mendorong dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepada masing-masing tenaga kependidikan.

Kreatif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dilakukan agar para tenaga kependidikan dapat memahami apa-apa yang disampaikan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan, sehingga dapat tercapai tujuan sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah.

Delegatif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesional tenaga kependidikan di sekolah, kepala madrasah harus berupaya mendelegasikan tugas kepada tenaga kependidikan sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing.

Integratif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesional tenaga kependidikan di sekolah, kepala madrasah harus berusaha mengintergrasikan semua kegiatan sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien, dan produktif.

Rasional dan Objektif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesional tenaga kependidikan di sekolah, kepala madrasah harus berusaha bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif.

7. Kepala Madrasah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Pengaturan lingkungan fisik, lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal.

Berbagai cara dilakukan kepala madrasah untuk memotivasi tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas secara profesional, salah satunya dengan cara pemberian penghargaan. Penghargaan berupa predikat guru yang berprestasi yang diberikan kepada guru yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik atau secara profesional.

Peran kepala madrasah dalam rangka meningkatkan profesional guru yaitu:

- a. Menyelenggarakan pendidikan untuk meningkatkan kualifikasi akademik, kompetensi dan pendidikan profesi untuk memperoleh ertifikasi pendidik.
- b. Pemenuhan hak dan kewajiban guru sebagai tenaga profesional sesuai dengan prinsip profesionalitas.
- c. Penyelenggaraan kebijakan strategi dalam pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan pemberhentian guru sesuai dengan kebutuhan, baik jumlah, kualifikasi akademik kompetensi, maupun sertifikasi yang dilakukan secara merata, objektif, transparan, dan akuntabel untuk menjamin keberlangsungan pendidikan.
- d. Penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pembinaan dan pengembangan profesi guru untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian profesional.

- e. Peningkatan pemberian penghargaan dan jaminan perlindungan terhadap guru dalam melaksanakan tugas profesional.
- f. Pengakuan yang sama antara guru yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dengan guru yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah dan pemerintah daerah.
 - g. Penguatan tanggung jawab dan kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah dalam merealisasikan pencapaian anggaran pendidikan untuk memenuhi hak dan kewajiban guru sebagai pendidik profesional. (Mulyasa, 2014: 1)

Maka dengan demikian dapat disimpulkan peran dan fungsi kepala madrasah untuk mewujudkan dan meningkatkan profesional guru diperlukan upaya yang sungguh sungguh dan komprehensif. Adapun indikator fungsi kepala Madrasah sebagai manajer adalah peran kepala madrasah dalam melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk meningkatkan profesional guru yaitu melibatkan guru dalam membuat kebijakan sekolah, memberikan pengakuan atau penghargaan, mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja, mengupayakan peningkatan kesejahteraan guru.

3. Profesional Guru

Secara etimologi profesi berasal dari kata profession yang berarti pekerjaan. profesional artinya orang yang ahli atau tenaga ahli (Mudlofir, 2014: 1). Profesi menunjuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab dan kesetiaan terhadap profesi. profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, yang didapat melalui pendidikan dan latihan tertentu, menuntut persyaratan khusus, memiliki tanggung jawab dan kode etik tertentu pula (sayaefudin, 2013: 7).

Berikut ini beberapa istilah yang berkaitan dengan profesi:

- a. Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian.
- b. profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, yang harus memenuhi standar mutu serta memerlukan pendidikan profesi.
- c. profesionalitas usaha yang mengacu kepada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya
- d. profesionalisasi adalah proses yang akan mengakibatkan pekerjaan bergerak pada tingkat yang lebih tinggi atau lebih rendah
- e. profesionalisme adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sesuai profesinya.

Jadi, guru adalah orang yang mengajarkan suatu ilmu pengetahuan terhadap muridnya. Seorang guru yang mengabdikan dirinya kepada masyarakat dan tentunya dia memiliki atau melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu. Tidak mesti di lembaga pendidikan formal tapi juga bisa di Masjid, Surau, Mushalla, di rumah dan sebagainya.

Guru profesional bertanggungjawab dengan sungguh-sungguh untuk mendidik dan mengajarkan anak didik dengan pengalaman yang dimilikinya, baik dalam wadah formal maupun wadah nonformal. Dengan upaya ini maka anak didik akan menjadi orang yang mempunyai karakter serta etika yang bagus dan bertanggungjawab dalam menjalani kehidupan ini. Allah berfirman dalam al-Quran Surat at-taubah ayat 105:

Artinya: *"dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu begitu juga Rasul-Nya serta orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu*

diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS.At Taubah: 105).

Dari ayat tersebut jelas bekerja harus dengan baik dan benar karena akan ada balasan dari setiap pekerjaan yang kita lakukan, maka menjadi guru yang profesional sudah menjadi keharusan. Kedudukan guru dalam kegiatan pembelajaran sangat strategis dan menentukan. Strategis karena guru akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang membuat siswa mengerti bahan pelajaran yang akan disajikan kepada mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru ialah kompetensinya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran.

Guru menempati peranan kunci dalam mengelola kegiatan proses belajar mengajar. Kesungguhan guru tidak hanya diukur dengan kemampuan intelektual saja melainkan kesungguhan aspek moral kemanusiaan, ketakwaan, disiplin, dan tanggungjawab serta keluasan wawasan kependidikan dan dalam mengelola proses belajar mengajar. Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin (Mulyasa, 2011: 37).

Pekerjaan guru bukanlah pekerjaan yang statis, akan tetapi pekerjaan yang dinamis, yang selamanya harus sesuai dan menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itulah guru dituntut peka terhadap dinamika perkembangan masyarakat, baik perkembangan kebutuhan yang selamanya berubah, perkembangan sosial, budaya, politik termasuk perkembangan teknologi.

Sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi, dimensi pengetahuan semakin luas, maka seorang guru yang profesional dituntut untuk mampu mengatasi perkembangan itu dengan meningkatkan profesionalitasnya. Guru yang profesional mempunyai kemampuan sebagai berikut (1) menguasai landasan mengajar (2) menguasai ilmu mengajar (3) menguasai siswa (4) menguasai teori motivasi (5) mengenal lingkungan masyarakat (6) menguasai penyusunan kurikulum (7) menguasai teknik penyusunan RPP (8) mengetahui pengetahuan evaluasi pembelajaran.

Profesi guru merupakan suatu bentuk pekerjaan elastis yang harus disesuaikan dengan perubahan dan perkembangan zaman. Peningkatan kualitas guru haruslah senantiasa dilakukan untuk mengimbangi derasnya perkembangan dan perubahan zaman. Guru sebagai komponen terpenting di sekolah dalam mentransfer pengetahuan kepada siswa haruslah dilakukan secara profesional dan bertanggungjawab.

Guru secara profesional merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus karena jenis profesi atau pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang, yang dalam posisinya berada di luar bidang kependidikan.

Dengan demikian kesungguhan guru perlu didukung oleh suasana kondusif melainkan keterbukaan profesi yang ditandai dengan keluasan pengembangan dan pengelolaan proses pengajaran. Adapun kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi:

1. Memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar.
2. Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam Peraturan Pemerintah serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum 2013.
3. Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar
4. Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
5. Memahami konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan guru dalam menguasai mata pelajaran yang digunakan yang di dalamnya terdapat penguasaan terhadap rencana pembelajaran, keterkaitan dengan mata pelajaran, dan bahan ajar. Seperti guru akidah

akhlak harus menguasai materi berkaitan akidah, akhlak dan mampu menerapkan materi dalam sehari-hari, dan mampu menghubungkan dengan mata pelajaran terkait.

Secara sederhana pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus telah dipersiapkan untuk itu, bukan pekerjaan yang dilakukan sembarang orang. Oleh sebab itu, tinggi rendah pengakuan profesionalisme terutama keguruan sangat tergantung kepada keahlian dan tingkatan pendidikan yang ditempuhnya.

Secara sederhana peningkatan kemampuan profesional guru dapat diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi (Ibrahim, 2019: 44).

Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan profesional atau guru profesional dalam penelitian ini adalah kecakapan dan keahlian khusus di bidang keguruan yang dimiliki oleh guru dalam melakukan tugas secara optimal sehingga memungkinkan guru dapat membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

Adapun indikator profesional menurut Glenn Langford yang dikutip Dadi permadi adalah:

- a. Upah
- b. Memiliki pengetahuan
- c. Memiliki tanggung jawab dan keterampilan
- d. Mengutamakan layanan
- e. Memiliki kesatuan
- f. Mendapat pengakuan dari orang lain atas pekerjaan yang digelutinya.

Sedangkan menurut sardiman yang dikutip Martinis yamin dan Maisah indikator guru profesional yang merupakan kemampuan dasar bagi seorang guru adalah:

1. Menguasai bahan
2. Mengelola program pembelajaran
3. Mengelola kelas
4. Menggunakan Media/sumber
5. Menguasai landasan kependidikan
6. Mengelola Intraksi Belajar mengajar
7. Menggunakan sarana pendukung
8. Mengenal fungsi dan program bimbingan
9. mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
10. Memahami hasil penelitian untuk pengajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Memilih tempat penelitian di MTsN Tanjungpinang sebagai lokasi penelitian untuk memudahkan akses mendapatkan data-data penelitian. Penelitian ini juga menentukan beberapa orang yang dipilih sebagai informan dalam penelitian ini. Penemuan subyek penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan tujuan atau kepentingan. Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, dan Guru madrasah dan lainnya yang dianggap perlu terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam madrasah. Adapun yang menjadi informasi kunci (*key informan*) adalah Kepala Madrasah.

Penentuan subjek berdasarkan tujuan dilakukan untuk meningkatkan kegunaan informasi yang didapatkan dari subjek yang kecil. Peneliti memilih subjek yang mempunyai pengetahuan dan informasi tentang fenomena yang sedang diteliti. Dalam memilih subjek penelitian, sebagai informasi awal, bahwa subjek yang dipilih adalah:

- a. Mereka yang relatif paham masalah penelitian yang akan dilakukan.
- b. Mereka yang mengerti tentang situasi sosial yang menjadi lokasi penelitian.
- c. Mereka mau berbagi ilmu dan pengetahuan.
- d. Mereka yang bertanggung jawab atas kebenaran informasi yang diberikan.
- e. Mereka yang kredibel, dan dipercaya.

PEMBAHASAN

Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesional Guru

Adapun manajemen kepala madrasah dalam bentuk perencanaan dari data yang penulis peroleh bahwa kepala madrasah mempunyai beberapa program untuk meningkatkan profesional guruyang akan dilaksanakan pada tahun pelajaran 2022, program tersebut meliputi;

1. Kualifikasi Akademik
2. Penataran dan pelatihan
3. Musyawarah Guru Mata Pelajaran
4. Pelatihan ICT.

Dari dokumentasi tersebut terlihat bahwa kepala madrasah Tsanawiyah telah menyusun rencana dalam upaya meningkatkan profesional guru, hal ini sebagai mana dikatakan oleh kepala MTsN Tanjungpinang, Bapak Suhaimi, bahwa saya berupaya membuat perencanaan untuk meningkatkan profesional guru, diantaranya meningkatkan kualifikasi guru, mengikutkan penataran, melaksanakan MGMP dan pelatihan computer bagi guru.

Kepala madrasah mempunyai tugas dan tanggungjawab yang besar dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinya. Untuk itu seorang kepala madrasah dituntut untuk memiliki rencana kerja yang baik, dalam kaitannya dengan pelaksanaantugasnya sebagai guru dan kapasitasnya sebagai kepala Madrasah yang bertanggungjawab meningkatkan kompetensi para gurunya. Kepala madrasah memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan guru yang profesional, karena guru yang profesional memerlukan pemimpin dan kepemimpinan kepala madrasah yang profesional pula dan dapat menjalankan amanah dengan baik, sebagaimana dalam Al qur'an Surat An Nisa ayat58:

Yang artinya : “ *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat* “. (Q.S: 3: 58)

Diantara program-program madrasah yang rutin dilaksanakan pada setiap tahun adalah sebagai berikut:

1. Menyusun program pengajaran
2. Merencanakan kegiatan pembelajaran
3. Merencanakan program perbaikan pengayaan
4. Merencanakan pembuatan alat pelajaran /alat peraga
5. Merencanakan administrasi kelas
6. Menyusun tata tertib guru dan tata tertib siswa
7. Melaksanakan evaluasi pembelajaran
8. Menyusun program pelaksanaan bimbingan konseling
9. Menyusun perencanaan hubungan sekolah dan masyarakat serta wali murid.

Dalam hal ini kepala madrasah menunjukkan bahwa sebagai sorang pemimpin yang memiliki kesadaran atas kelemahan dan kekurangan guru di MTsN Tanjungpinang, kondisi guru ini diungkapkan oleh kepala Madrasah, selama ini saya menyadari bahwa guru di MTsN Tanjungpinang masih belum maksimal dalam rangka melaksanakan tugasnya sebagai seorang

yang professional, baik dalam penguasaan dan kurikulum pembelajaran maupun dalam penggunaan media serta pemilihan metodenya yang digunakan dalam pembelajaran, untuk itu saya membuat perencanaan dalam rangka meningkatkan professional guru. Adapun yang direncanakan untuk dilaksanakan dalam upaya meningkatkan professional guru menurut informasi yang penulis peroleh adalah mengenai :

a. Kualifikasi Akademik Guru

Berdasarkan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, mensyaratkan bahwa guru minimal harus berkualifikasi sarjana strata satu (S1) dan kualifikasi ini juga menjadi persyaratan bagi guru untuk mengikuti program sertifikasi. Hasil temuan penulis di lapangan bahwa di MTsN Tanjungpinang dari 37 guru yang ada, 5 diantaranya masih belum memenuhi syarat kualifikasi akademik S1, karenanya kepala MTsN Tanjungpinang memberikan kesempatan kepada guru tersebut untuk mengikuti program penyetaraan yang dibiayai oleh pemerintah ataupun biaya sendiri. Adapun ke 5 guru tersebut sat ini dalam rangka penyelesaian program pendidikan S1, meskipun program tersebut dengan biaya sendiri.

Peraturan pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 ayat (1) menyatakan bahwa pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya pada ayat (2) dijelaskan bahwa kualifikasi akademik sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku.

Berangkat dari peraturan dan himbauan kepala madrasah maka ada salah satu guru yang belum berkualifikasi menuturkan, saya melanjutkan pendidikan ini dengan kesadaran bahwa menjadi guru yang professional saya harus memenuhi syarat kualifikasi lebih dahulu, meskipun selama ini saya sudah menjalankan tugas saya dengan baik tidak ada masalah dengan materi pembelajaran yang saya berikan, hanya saya menyadari untuk metode pembelajaran dan perangkat-perangkatnya saya belum memahami sepenuhnya, untuk itulah saya nekat untuk mengambil program pendidikan sarjana S1 dengan biaya sendiri, di samping itu, ada beberapa saudara saya yang juga mendukung saya agar melanjutkan pendidikan meskipun untuk itu saya harus berusaha keras untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan juga waktu perkuliahan saya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan NB disebutkan bahwa memang kepala madrasah telah memberi himbauan kepada kami khususnya guru yang belum sarjana (S1) untuk melanjutkan kuliah lagi, kalau rekan guru kami yang kuliah itu dia menggunakan biaya sendiri dan belum ada mendapatkan dukungan dari pihak keluarga, sehingga biaya kuliah bisa menjadi lebih ringan.

Dari pengamatan penulis, program yang direncanakan oleh kepala madrasah ini memang bagus, akan tetapi tidak disertai dukungan pembiayaan yang benar-benar diharapkan oleh para guru yang belum berkualifikasi. Hal ini disebabkan oleh kondisi keuangan madrasah yang tidak ada anggaran untuk program tersebut, seperti yang disampaikan oleh kepala madrasah bahwa saya menghimbau dan memerintahkan untuk melanjutkan untuk kuliah, namun madrasah belum bisa membiayai dalam melanjutkan pendidikan tersebut, anggaran untuk program tersebut masih belum tersedia.

Dalam permasalahan ini kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan sekolah mencapai tujuan yang penting dalam menunjang keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuan dan suatu bagian dari sistem pendidikan yang menempati posisi strategis untuk mengembangkan sumberdaya manusia dan pengembangan sekolah. Kepala madrasah mempunyai tugas dan tanggungjawab yang

besar dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Untuk itu seorang kepala madrasah dituntut memiliki rencana kerja yang benar, baik dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugasnya sebafei guru dan kapasitasnya sebagai kepala madrasah yang bertanggungjawab meningkatkan kompetensi para gurunya. Kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan untuk mengenal faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan sekolah, mengenali kendala-kendala yang menghalang, peluang yang timbul serta ancaman yang tidak diperkirakan sebelumnya.

Guru merupakan sebuah profesi yang kenyataannya tidak semua orang yang berprofesi sebagai guru dapat dikatakan sebagai guru yang professional, artinya mereka belum memiliki kemampuan professional dalam melaksanakan tugasnya. Tidak semua guru dan tenaga kependidikan yang dihasilkan oleh suatu lembaga pendidikan sudah memiliki kemampuan professional sebelum mereka mempunyai jabatan. Oleh karena itu, mereka mengikuti pendidikan setelah berada dalam jabatan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya.

Kepala madrasah memiliki peran yang strategis dalam pemenuhan kualifikasi pendidikan bagi guru yang belum berkualifikasi diploma IV dan Sarjana (S1) dengan memberikan motivasi dan memfasilitasi guru untuk memenuhi kualifikasi pendidikan tersebut, baik dalam program penyetaraan yang dibiayai oleh pemerintah maupun biaya sendiri.

b. Penataran dan Pelatihan

peningkatan kompetensi guru di samping menjadi tanggungjawab pribadi guru sendiri juga menjadi tanggungjawab kepala masdrasah, oleh karena itu, meskipun kepala madrasah selalu di sibukkan dengan berbagai kegiatan, hendaknya kepala madrasah juga memberikan fasilitas dan dukungan sepenuhnya kepada guru yang berada disekolahnya dengan penyelenggaraan pelatihan dan penataran. Program pelatihan dan penataran yang dilaksanakan hendaknya sesuai dengan tuntutan kompetensi guru dan benar-benar diperlukan oleh peserta didik, sehingga isi pelatihan yang akan diberikan merupakan gabungan dari bidang-bidang ilmu yang secara keseluruhan sangat diperlukan untuk mencapai kompetensi.

Program ini dilakukan dalam rangka menyeimbangkan antara tuntutan profesi dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru, salah satu bentuknya adalah melalui pelatihan guru mata pelajaran. Menurut informasi yang penulis peroleh bahwa mengirim guru dalam kegiatan pelatihan merupakan program yang diprioritaskan, karenanya apabila ada guru yang mendapatkan panggilan untuk mengikuti kegiatan pelatihan, maka guru tersebut harus menghadirinya, baik yang diselenggarakan oleh tingkat Kota maupun Provinsi. Selanjutnya dijelaskan bahwa program pelatihan yang telah diikuti oleh guru bidang studi baru dapat dinikmati oleh guru yang diberangkatkan saja, hal ini disebabkan karena guru tersebut belum membagikan pengalamannya kepada guru yang lain. Menurut informasi dari YP seorang guru yang pernah berkesempatan menghadiri kegiatan penataran, kami belum membagikan pengalaman yang didapat selama mengikuti kegiatan penataran, karena tidak ada perintah dari kepala madrasah untuk membagikan pengalaman yang didapat dari hasil penataran yang sudah berlangsung.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh IS bahwa para guru yang ada di MTsN Tanjungpinang belum merata dalam mendapatkan kesempatan pelatihan ataupun penataran, padahal kami yang belum pernah mengikuti kegiatan tersebut sangat ini menimba ilmu melalui program tersebut, lebih dalam disampaikan bahwa yang sudah pernah mengikuti kegiatan tersebut belum pernah membagikan pengalamannya kepada guru-guru lain yang belum pernah mendapatkan kesempatan mengikuti program tersebut, biasanya ya hanya kalau sekalian rapat, guru yang baru pulang dari penataran ditanya bagaimana hasilnya, namun jawabannya terkadang sangat tidak memuaskan.

Para guru yang mengikuti kegiatan pelatihan atau penataran mengaku memperoleh manfaat dari penataran-penataran yang mereka ikuti, terutama dalam meningkatkan inovasi pembelajaran seperti pendalaman materi pelajaran, penggunaan media dan metode pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan pendidikan modern. Sebagaimana diungkapkan oleh salah seorang guru bahwa melalui kegiatan penataran dapat menambah informasi baru tentang perkembangan dunia pendidikan pada saat ini, sehingga hal ini akan sangat berguna untuk menambah wawasan para guru agar dapat melahirkan inovasi di dalam proses pembelajaran.

Menurut pengamatan penulis melalui observasi, program pelatihan dan penataran yang diselenggarakan di MTsN Tanjungpinang belum mampu menjawab kebutuhan para guru dalam rangka menambah ilmunya melalui ajang tersebut, yang sebenarnya mereka butuhkan dalam rangka memberikan pelayanan kepada peserta didiknya, dalam hal ini kepala madrasah tidak mengajukan kepada pihak penyelenggara untuk diklat bidang studi yang lainnya, selain dari yang dilaksanakan oleh pihak penyelenggara, maka dari itu sampai tidak terjadi pemerataan penataran dan pelatihan serta diklat bagi para guru di MTsN Tanjungpinang.

Bertitik tolak dari teori yang disampaikan oleh E. Mulyasa bahwa kepala madrasah hendaknya menyelenggarakan pendidikan dan latihan-latihan untuk menambah wawasan para guru ternyata tidak begitu dilaksanakan oleh kepala madrasah di MTsN Tanjungpinang, dengan alasan biaya, karena dalam hal ini kepala madrasah belum pernah mengupayakan untuk menjemput bola dalam hal ini, artinya kepala madrasah tidak mengupayakan untuk mengadakan diklat atau sejenisnya yang diselenggarakan di sekolah dengan memanggil narasumber, atau mengusahakan para gurunya diikutsertakan dalam kegiatan ini, hanya menunggu saja jika ada undangan, baru mengutus peserta yaitu guru untuk mengikuti kegiatan tersebut. Hal ini juga sebagaimana disampaikan oleh kepala madrasah bahwa” sebenarnya saya sudah merencanakan untuk menambah wawasan para guru dengan memanggil narasumber untuk memberikan pelatihan, tetappi semua itu belum dapat diwujudkan karena terkendala pada biaya

Dari pengamatan penulis, program pelatihan dan penataran ini sebenarnya sangat diharapkan oleh para guru yang ada di madrasah ini, karena dapat memberikan pengaruh yang positif untuk meningkatkan kompetensi profesional guru yang mengikuti program pelatihan dan penataran tersebut, sementara para guru yang telah mengikuti program pelatihan dan penataran belum bisa memberikan pengalamannya untyk guru-guru yang lain yang tidak ikut, hal ini juga disebabkan tidak adanya perintah dari kepala madrasah untuk guru tersebut.

c. Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Mengenai manajemen kepala madrasah untuk meningkatkan profesional guru di MTsN Tanjungpinang berikut keterangan SH, selaku kepala madrasah yang menyatakan bahwa sejak disosialisasikan kurikulum 2013, maka saya merencanakan pengembangan silabus sebagai penjabaran standar kompetensi dan kompetensi dasar ke dalam materi standar, kegiatan pembelajaran, indikator dan pencapaian kompetensi untuk penilaian. Untuk itu saya mengajukan kepada semua guru agar membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebagai penjabaran silabus. Akan tetapi masih banyak juga para guru yang belum paham membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Oleh sebab itu, saya memberdayakan forum MGMP sebagai wadah pembelajaran. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kompetensi guru. MGMP dapat dilaksanakan secara eksternal dan internal. Secara eksternal artinya MGMP dilaksanakan oleh guru mata pelajaran sejenis dari berbagai sekolah /madrasah, sedangkan secara internal MGMP dilaksanakan oleh guru mata pelajaran yang sejenis yang ada di dalam satu sekolah.

Menurut informasi yang penulis dapatkan dari salah satu guru yaitu YP, MGMP eksternal sudah diprogramkan untuk semua bidang studi, akan tetapi pada realitanya selama ini yang berjalan baru beberapa bidang studi saja. Lebih lanjut YP, juga memaparkan bahwa untuk bidang studi yang lain yang belum dilaksanakan MGMP nya, alasannya adalah karena susahny mengatur jadwal dengan guru-guru yang ada di madrasah lain, mengingat guru di madrasah lain banyak mengambil jam pelajaran di luar madrasah.

MGMP internal sudah mulai dilaksanakan. Menurut informasi bahwa sebenarnya di MTsN Tanjungpinang ada beberapa guru mata pelajaran sejenis kalau mereka mau melaksanakan MGMP internal akan bisa dilaksanakan dan akan besar sekali manfaatnya bagi para guru untuk membahas materi pelajaran yang dianggap sulit oleh anak-anak dan membicarakan metode dan cara penyajiannya yang tepat, dan sekarang ini kegiatan MGMP sudah dapat dilaksanakan, tetapi perlu ada penegasan dari kepala madrasah untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

MGMP adalah salah satu forum atau wadah untuk melaksanakan kegiatan yang menyangkut keprofesionalan guru mata pelajaran sejenis yang dilakukan di sekolah asal atau bisa juga di sekolah lain. Kegiatan ini berorientasi pada proses, artinya tahapan proses menuju guru professional mendapat penekanan penuh. Guru dipandang sebagai individu yang dapat berkembang jika terjadi proses memperoleh informasi dalam jumlah mencukupi dan berkesinambungan (*continue*).

Dari hasil pengamatan penulis, program MGMP ini belum bisa dikatakan maksimal, mengingat sangat sedikitnya guru mata pelajaran yang mengikuti kegiatan tersebut. Jika mengacu pada pernyataan Imam Masbukin, Organisasi profesi guru seperti MGMP ini sangat besar manfaatnya bagi perkembangan dan peningkatan profesional guru di sekolah, program ini sangat penting untuk memusyawarahkan semua mata pelajaran secara kontinyu sehingga akan terbentuklah guru yang benar-benar profesional dalam melaksanakan tugasnya. Kepala madrasah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi.

d. Pelatihan ICT (*Information and Communication Technology*)

Program ICT ini dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan akan pembelajaran yang menggunakan ICT. Untuk dapat mendayagunakan jenis-jenis teknologi tersebut, maka yang dibutuhkan adalah guru yang memiliki kemampuan mengoperasikan teknologi tersebut. ICTT merupakan alat penunjang pembelajaran dan sebagai media pembelajaran, karena salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh guru professional adalah dapat menggunakan media pembelajaran sesuai dengan zaman yang berkembang. Terlebih-lebih di era pandemic covid-19 ini, hampir semua lini memanfaatkan jaringan teknologi informasi dan komunikasi yang bersifat daring/on line, termasuk pembelajaran juga berbasis online.

Di MTsN Tanjungpinang masih ada beberapa guru yang kurang mahir dalam menggunakan alat-alat elektronik yang berhubungan dengan ICT khususnya laptop, atau membuat desain pembelajaran (video pembelajaran) menggunakan aplikasi-aplikasi berbasis online yang saat ini sangat banyak sekali digunakan untuk membantu guru dalam menyampaikan materi pembelajaran. Untuk itulah kepala MTsN Tanjungpinang memprogramkan pelatihan untuk guru-guru yang ada di Madrasah. Program ini diharapkan mampu menjawab kebutuhan serta tantangan zaman yang semakin canggih dan maju dalam serta modern. Yang mana jika gurunya saja tidak paham dengan ICT atau tidak mampu memanfaatkan ICT maka akan tertinggal dari peserta didiknya. Kegiatan ini direncanakan akan dilaksanakan pada jam-jam kosong atau jam istirahat atau di akhir pekan sesuai dengan waktu luang yang dimiliki oleh guru yang mana kegiatan ini dipandu

oleh salah satu guru MTsN Tanjungpinang dan dibiayai oleh sekolah, Karena ini memang sudah dianggarkan oleh kepala madrasah. Dengan adanya program ini, diharapkan ke depannya semua guru MTsN Tanjungpinang dapat membuat inovasi pembelajaran serta variasi-variasi dalam menggunakan media pembelajaran berbasis on line. Yang mana pada muaranya akan menjadikan siswa lebih bergairah dalam mengikuti pembelajaran. Dari hasil wawancara penulis dengan TA, beliau menyampaikan bahwa sudah melaksanakan apa yang diperintahkan kepala Madrasah untuk membuat jadwal kegiatan ICT bagi guru-guru MTsN Tanjungpinang, namun kenyataannya hamper sebagian besar para guru tersebut tidak menghadiri kegiatan tersebut sebagaimana yang telah dijadwalkan, banyak yang menyampaikan alasan bahwa akhir pecan merupakan waktunya mereka libur dari rutinitas sekolah dan meluangkan waktu khusus untuk keluarga serta waktunya untuk mengadakan piknik bersama keluarga. Sehingga belum dapat terwujud sebagaimana yang diharapkan.

Sejauh yang peneliti amati, program ini ini belum dapat berjalan dengan maksimal. Menurut informasi dari para guru MTsN Tanjungpinang bahwa kegiatan ini sudah direncanakan oleh kepala madrasah, namun dalam pelaksanaannya belum dapat berjalan sebagaimana yang direncanakan, hal ini disebabkan susahnya untuk mengatur jadwal antara para guru dengan pemandu kegiatan tersebut, dikarenakan masing-masing memiliki kesibukan dan pekerjaan lainnya yang tidak dapat ditinggalkan pada saat yang bersamaan. Menurut hemat penulis, program ini sangat baik untuk diterapkan, mengingat zaman yang terus berkembang, terlebih semenjak pandemic covid 19 melanda, kegiatan belajar mengajar sangat sangat mengandalkan sistem online, yang mana hal ini tentu saja tidak terlepas dari pada pemanfaatan ICT sebagai pendukung proses belajar mengajar. Selain daripada itu, mahirnya seorang guru mengaplikasikan ICT akan melahirkan inovasi dan kreatifitas dalam mendesain sebuah pembelajaran, sehingga pada muaranya akan membuat peserta didik menjadi lebih semangat dalam belajar.

Pelaksanaan Program Dalam Meningkatkan Profesional Guru

Implementasi program peningkatan profesional guru di MTsN Tanjungpinang menurut pengamatan penulis belum berjalan dengan secara optimal, hal ini dapat diketahui ada beberapa rencana kegiatan yang belum bisa terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Di dalam perencanaannya kegiatan tersebut akan mengikutsertakan guru-guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan, penataran baik ditingkat kota maupun provinsi, namun selama kurun waktu setahun (2021) hanya beberapa orang guru saja yang berkesempatan untuk mengikuti kegiatan penataran tersebut. Diharapkan akan lebih banyak lagi jumlah guru yang mendapatkan kesempatan untuk dapat mengikuti kegiatan serupa. Kegiatan ini sangat positif untuk meningkatkan mutu guru, hal ini dapat dilihat dari adanya kemajuan yang dirasakan oleh para guru yang pernah mengikuti kegiatan tersebut.

Temuan di lapangan bahwa, pengiriman/pengutusan guru untuk menjadi peserta penataran ke luar adrasah, baik di tingkat kota maupun tingkat provinsi tidak didasarkan pada kebutuhan madrasah, namun lebih berdasar kepada program yang ada pada Kementerian Agama atau instansi pelaksana, sehingga tema-tema yang ditawarkan terkadang kurang relevan dengan kebutuhan guru-guru mata pelajaran yang lain.

Program kualifikasi akademik yang telah direncanakan oleh kepala madrasah juga belum dapat dilaksanakan secara maksima, kepala madrasah belum memberikan kesempatan yang luas kepada para guru yang belum berkualifikasi akademik S1 untuk mengikuti penyeteraan pendidikannya. Sesuai dengan Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa kuuualifikasi guru minimal S1, disamping itu, upaya untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi nampaknya belum menjadi kebutuhan para guru di MTsN Tanjungpinang. mengingat akan besarnya biaya yang akan mereka butuhkan dalam rangka

menempuh pendidikan ke jenjang S2, sementara dari kepala madrasah juga belum memberika kesempatan yang luas bagi para guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Evaluasi Pelaksanaan dalam Meningkatkan Profesional Guru

Kepala madrasah harus selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas guru agar lebih professional, sebaliknya guru harus selalu menekuni kewajibannya dengan memenuhi loyalitas dan tanggungjawab, guru tidak lagi menganggap bahwa apekerjaan adalah sebagai sambilan atau sementara saja, apabila ada pekerjaan lain yang lebih menjanjikan maka status gurunya ditinggalkan begitu saja. Guru harus memahami bahwa profesi yang ditekuninya menguasai, merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran serta memahami metode dengan baik juga evaluasi dalam pencapaian sasaran pendidikan sesuai dengan bidang studi yang diharapkan.

Sebagai kepala madrasah, pengalaman dan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki sangat mempengaruhi profesionalisme para guru dan karyawan yang ada di madrasah tersebut. Mengingat pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilannya juga sangat tergantung pada unsur manusianya, yang salah satunya adalah guru. Perana kepala MTsN Tanjungpinang dalam mengelola lembaga pendidikan tidak saja mempunyai tugas secara structural memberikan tanggungjawab kepada stafnya dalam mengembangkan pendidikan, tetapi juga berperan aktif dalam peningkatan profesionalisme guru. Peran kepala madrasah dalam peningkatan profesional guru dapat dilihat sejak dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi terhadap program kegiatan yang telah dilakukan. Dalam hal ini kepala madrasah sebagai manajer tentu mempunyai peranan yang sangat strategis dalam meningkatkan profesional guru, kepala MTsN Tanjungpinang telah mengupayakan dalam rangka meningkatkan profesional guru di madrasah yang dipimpinnya. Adapun program tersebut meliputi;

- 1) Meningkatkan kualifikasi akademik
- 2) Mengikutsertakan guru-guru untuk mengikuti pelatihan, penataran dan diklat apabila ada undangan untuk guru bidang studi.
- 3) Membentuk kegiatan MGMP
- 4) Mengadakan pelatihan ICT

Program-program dalam meningkatkan profesional guru yang telah diupayakan oleh kepala madrasah ini tidak disertai dengan pengorganisasian yang baik, sehingga hal ini yang pada akhirnya menyebabkan kurang optimalnya hasil dari program tersebut. Dalam hal program pelatihan dan penataran serta diklat ini kepala madrasah tidak pernah mengupayakan untuk menjemput bola dalam kegiatan ini, artinya kepala MTsN Tanjungpinang tidak mengupayakan untuk para gurunya diikutsertakan dalam kegiatan ini. Hanya menunggu saja jika mendapatkan undangan dari lembaga yang menyelenggarakan kegiatan tersebut.

Demikian pula halnya dengan upaya yang dilakukan oleh Kepala madrasah dalam meningkatkan profesional guru. Berdasarkan penelitian/pengamatan penulis selama ini, memang belum begitu terlihat adanya upaya dari kepala madrasah untuk mengatasi dan memperbaiki pengorganisasian terhadap guru-guru, dari yang kurang optimal menjadi optimal. Kenyataan ini sangat terlihat dan terbukti dengan adanya tenaga guru yang masih mengajar tidak sesuai dengan keahliannya (tidak profesional), jika dibandingkan dengan konsep UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, yang mana menuntut guru harus profesional, masih terlihat adanya kelebihan guru bidang studi yang tidak sesuai dengan kualifikasi akademiknya.

Peningkatan profesional guru melalui kegiatan MGMP di MTsN Tanjungpinang bisa dikatakan belum berjalan dengan optimal, hal ini disebabkan menyangkut dengan madrasah lain yang memerlukan komitmen untuk pelaksanaan kegiatan tersebut, sehingga kegiatan ini

menjadi sulit untuk dilaksanakan. Se jauh ini yang dapat berjalan hanya kegiatan MGMP bidang studi Akidah Akhlak, itupun belum bersifat kontinyu dilaksanakan setiap bulan. Padahal kegiatan MGMP ini bagi para guru sangat penting karena dengan adanya kegiatan tersebut akan memberika wawasan kepada para guru mata pelajaran dalam melaksanakan tugas pokok sehari-hari baik dalam penyusunan program, penguasaan materi ajar, metode dan proses pembelajaran dan lain sebagainya yang masih ada keterkaitannya dengan kegiatan belajar mengajar.

Meningkatkan professional guru melalui program pelatihan ICT di MTsN Tanjungpinang menurut penulis belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari fakta bahwa masih banyak guru yang belum mahir mengoperasikan computer atau mengaplikasikan aplikasi pembelajaran berbasis online, yang mana dlam kurun waktu terakhir ini semenjakandemi covid 19 melanda , pemanfaatan media belajar berbasis online menjadi salah satu alternative pilihan yang paling tepat untuk membuat agar proses belajar mengajar tetap berlangsung meskipun dalam kondisi tidak tatap muka antara guru dengan siswa. Program pelatihan ICT sebagaimana ditetapkan oleh pemerintah, sudah seharusnya menjadi rangsangan bagi guru untuk selalu meningkatkan kemampuan dankeseriusan di dalam dunia pendidikan, sehingga hal ini mudah mempengaruhi guru untuk berlomba-lomba dalam meningkatkan profesionalitasnya dalam mengajar di MTsN Tanjungpinang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian di lapangan tentang manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan professional guru di MTsN Tanjungpinang dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan professional guru di MTsN Tanjungpinang belum berjalan sebagaimana mestinya, dikarenakan masih ada program peningkatan professional guru yang belum terlaksana sebagaimana mestinya.

DAFTAR RUJUKAN

- Anonim Al quranulkarim *Tafsir perkata Tajwid Kode*, Jakarta: Al fatih 2013
-----, *Kumpulan Undang Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan*, Jakarta: 2007
Alma Buchari, *Guru Profesional* Bandung: Alfabeta, 2012
Andang, *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah* Yogyakarta: Ar ruzz Media 2014
Arikunto Suharsimi, *Prosedur penelitian suatu pendekatan pratik*, Jakarta: Rineka cipta, 2010
Bafadal Ibrahim, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara 2009
danim Sudarwan, *Manajemen dan kepemimpinan transformasional kekepala sekolah*, Jakarta: Rineka cipta 2009
Danim Sudarwan, *Motivasi, Kepemimpinan dan efektivitas kelompok*, Jakarta: Rineka cipta 2012
Fatimah, *Manajemen Kepala Sekolah untk meningkatkan mutu Guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kota jambi* , Tesis Magister PPS IAIN STS Jambi , 2013
Hamalik Oemar, *Pendidikan Guru berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara 2010
Helmawati, *Meningkatkan kinerja kepala sekolah/Madrasah melalui managerial skills*, Jakarta: Rineka cipta 2014
Hernawati, *Kinerja kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di mts DDI kab tanjab timur*, Tesis Magister IAIN STS Jambi , 2011
Heryati Yeti dan muhsin mumuh, *Manajemen sumber daya pendidikan*, Bandung: pustaka setia 2014

- J, Moloeng Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Karya, 2010)
- Juni Priansa Doni *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* Bandung: Alfabeta, 2014
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Rajawali pers, 2011
- ma'mur Jamal asnawi, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Yogyakarta: Diva perss 2012
- Maisah, *Komitmen pimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai*, Jambi:pusaka, 2014
- Maisah, *Manajemen pendidikan*, Ciputat:Referensi, 2013
- Marmoah Sri, *Profesi Kependidikan*, Bandung: Rizqi Press 2014
- Marshall, *Reathinkin Kim Teacher Supervision and Evaluation*, San Francisco, 2009
- Matthew B Miles & A Michael Hubermen. *Analisis Data kualitatif*, Jakarta
- Mohanty Jagannath, *Education Administration, Supervision, and School Management*, New Delhi: 2005
- Mudlofir Ali, *Pendidikan profesional*, Jakarta: Raja Grafindo persada 2014
- Muhtar, *Oreintasi baru supervise pendidikan*, Jakarta: Gp Press, 2009
- Muhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, Jakarta: Referensi, 2013
- Mulyasa E, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Rosda Karya 2011
- Mulyasa E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011
- Nasution Rahmat, *Jurnal pendidikan dan hukum*, Jambi An-Nahdhah 2011
- permadi Dadi, *Panduan menjadi Guru Profesional* Bandung: Nuansa Aulia 2013
- pertiwi Sila, *Manajemen kepala sekolah dalam menigkatkan sarana dan prasarana pendidikan disekoah luar biasa kuala tungkal*, Tesis Magister IAIN STS Jambi, 2013
- Ridwan Ahmad *Manjemen Perguruan Tinggi Islam Yogyakarta*: Insan Madani 2013
- Rohiat, *Manajemen sekolah*, Bandung: Refika Aditama 2010
- S.Truna Dody, *Pradigma Pendidikan Berkualitas*, Bandung: Pustaka Setia, 2013
- Sagala Syaiful, *Konsep dan Makna pembelajaran*, Bandung: Alfabeta 2012
- Sallis Edward, *Total Quality Management in Education*, London: Kogan Page Ltd, 2005
- sayaeudin saud Udin, *Pengembangan profesi Guru*, Bandung: Alfabeta 2013
- Siswanto H.B. *Pengantar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara 2013
- Soetjipto, *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka cipta 2011
- Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: alfabet 2008
- Sugiono, *Metode penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Usman Husaini, *Manajemen, terori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta :Bumi aksara, 2009
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo 2013
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam organisasi pembelajaran*, Bandung: Alfabeta 2012
- Yamin Martinis dan Maisah, *Orentasi Baru Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Referensi 2012
- Yamin Martinis dan Maisah, *Standarisasi kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada 2010