

OPTIMALISASI PROFESIONALISME GURU MADRASAH IBTIDAIYYAH MELALUI PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

¹⁾ Muhammad Akhsanul Muhtadin, UIN SATU Tulungagung, email :
akhsanulmuhtadin@gmail.com

²⁾ Tio Ari Laksono, UIN SATU Tulungagung, email : dilandalarva3@gmail.com

Abstract

Apart from being influenced by the effectiveness of teachers in the classroom, teaching standards and the completeness of facilities in schools are also influenced by the head of the madrasah. The implementation of education and teaching is greatly influenced by the leadership of the madrasa head, especially in fostering teacher professionalism in carrying out their duties. The teaching process in madrasas will be influenced by effective madrasah leadership. Qualitative literature reviews are part of this type of research. Then proceed with descriptive analysis, which involves data collection, organization, classification, and analysis, which are steps in the research process. To overcome the lack of professionalism of educational staff, the madrasa head has five functions, namely the madrasa head in the education management paradigm must at least be able to become an educator, manager, supervisor, leader, innovator, motivator.

Keywords: *Optimization, Teacher Professionalism, Headmaster of Madrasah, Leadership*

Abstrak

Selain dipengaruhi oleh efektivitas guru di kelas, standar pengajaran, dan kelengkapan fasilitas di sekolah juga dipengaruhi oleh kepala madrasah. Pelaksanaan pendidikan dan pengajaran sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah khususnya dalam membina profesionalisme guru madrasah ibtdaiyyah dalam menjalankan tugasnya. Proses pengajaran di madrasah ibtdaiyyah akan dipengaruhi oleh kepemimpinan madrasah yang efektif. Kajian literatur kualitatif adalah bagian dari jenis penelitian ini. Kemudian dilanjutkan analisis deskriptif, yang melibatkan pengumpulan data, pengorganisasian, pengklasifikasian, dan analisisnya, merupakan langkah dalam proses penelitian. Untuk mengatasi kurangnya profesionalisme tenaga kependidikan, kepala madrasah memiliki lima fungsi yaitu kepala madrasah dalam paradigma manajemen pendidikan sekurang-kurangnya harus mampu menjadi edukator, manajer, supervisor, leader, inovator, motivator.

Kata Kunci: Optimalisasi, Profesionalisme Guru, Kepemimpinan Kepala Madrasah

Pendahuluan

Sistem pendidikan yang buruk dan kualitas guru yang buruk mungkin menjadi penyebab penurunan pendidikan secara umum. Banyak lembaga pendidikan yang berpotensi menjadi lebih baik, sementara yang lain justru merosot atau bahkan diambang kehancuran. Kemampuan dan kepemimpinan kepala madrasah dalam menjalankan madrasah atau lembaga pendidikan menjadi salah satu faktor penyebabnya. Berdasarkan maksud dan tujuan pendidikan di tingkat madrasah, peningkatan standar pendidikan merupakan langkah bersama.

Kepala madrasah harus memiliki keterampilan manajemen dalam rangka melaksanakan tanggung jawab dan upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Kepala madrasah memiliki wewenang untuk mengarahkan stafnya agar melaksanakan perubahan atau menyampaikan ajakan untuk melakukannya. Menurut Karto, kepemimpinan dapat menjadi landasan bagi kemampuan seorang pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain untuk melakukan tindakan guna mewujudkan suatu tujuan tertentu.¹

Menurut Wahjosumidjo selain efektifitas guru dalam proses belajar mengajar dan kelengkapan fasilitas sekolah, kapasitas Kepala Madrasah berdampak pada mutu pendidikan. Kepala Madrasah berperan sebagai pemimpin bagi seluruh siswa, guru, dan pengawas, ia akan menentukan apakah sekolah yang dipimpinnya merupakan sekolah menjadi bermutu atau sekolah biasa-biasa saja.²

Kepemimpinan kepala madrasah mempengaruhi bagaimana pendidikan dan pengajaran berlangsung, khususnya dalam hal pendampingan guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Proses belajar mengajar di madrasah akan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif di lembaga tersebut. Keadaan ini menjadi langkah dalam menentukan efektifitas kepemimpinan di madrasah dan akan menonjolkan gaya atau pola kepemimpinan kepala madrasah dalam segala aktivitasnya.

Karena tindakan yang dilakukan kepala madrasah merupakan langkah menuju peningkatan profesionalisme dan kualitas tenaga pendidik, maka profesionalisme guru tidak dapat berjalan secara efektif tanpa upaya yang dilakukan oleh pimpinan, dalam hal ini kepala madrasah.³

¹ Kartono dan Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, 74.

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, 82.

³ Mudhofir, *Pendidikan Profesional; Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*, 90.

Keberhasilan madrasah merupakan salah satu faktor yang ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah. Berhasil atau tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah dalam mengawasi setiap aspek yang ada di madrasah. Kurangnya kemampuan kepala madrasah terutama terkait dengan pengetahuan dan pemahamannya tentang manajemen dan kepemimpinan, serta tugas-tugas yang dibebankan kepada kepala sekolah akan berpengaruh kepada lembaga diman ia bertugas. Dalam banyak kasus, kegagalan pendidikan dan pembelajaran di madrasah disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas yang harus diembannya.

Berdasarkan uraian di atas, jelaslah betapa pentingnya peran kepala madrasah bagi keberhasilan suatu sekolah karena ia berperan penting dalam pertumbuhan lembaga dan menjadi tolak ukur utama keberhasilannya. Sehingga dalam hal ini relevan dengan tujuan penyusunan artikel ini yaitu untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalisme guru MI.

Metodologi

Berdasarkan masalah dan tujuannya, jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan kualitatif.⁴ Penelitian kepustakaan atau *library research*, merupakan penelitian bertujuan untuk mengumpulkan informasi dan data dari berbagai materi yang terdapat pada buku atau kepustakaan.⁵ Analisis deskriptif adalah langkah dalam proses penelitian yang melibatkan pengumpulan data, menyusunnya, mengkategorikannya, dan kemudian menganalisisnya.

Adapun sumber data diambil dari data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dari repository pengindeks jurnal diantaranya Google Scholar, Portal Garuda, dan Moraref yang dipublikasikan dalam rentang waktu 10 tahun terakhir. Setelah data terkumpul peneliti menggunakan teknik dokumentasi untuk mengumpulkan informasi dari buku, jurnal, dokumen majalah, surat kabar, dan sumber lainnya. Peneliti kemudian melakukan analisis data untuk mencapai kesimpulan. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis isi dan analisis deskriptif untuk analisis data (*Content Analysis*).

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif*, 13.

⁵ Chozin, *Cara Mudah Menulis Karya Tulis Ilmiah*, 55.

Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah keterampilan atau kemampuan teknis untuk membujuk sekelompok orang untuk mengikuti instruksi mereka dan bertindak seperti yang diperintahkan. Kemampuan untuk memimpin dalam mencapai tujuan menciptakan kepemimpinan, yaitu suatu proses yang memberi arti kerjasama.⁶ Pemimpin memiliki kekuasaan atas sekelompok pengikutnya; mereka memperoleh hak untuk memerintah dan memberi perintah kepada orang-orang yang mengikuti mereka; mereka mampu mempengaruhi perubahan dalam kelompok yang dipimpinnya; dan mereka mampu menyampaikan pemikiran dan arahan mereka kepada mereka yang dipimpinnya.

Pemimpin diharapkan menggunakan pengaruhnya untuk menjalankan dan mencapai visi dan misi lembaga/ lembaga yang dipimpinnya. Pemimpin juga merupakan otoritas dalam organisasi/masyarakat. Dia mengambil alih tanpa menyalahgunakan posisinya untuk melakukannya.⁷ Pemimpin yang sukses adalah mereka yang dapat mengelola atau mengelola organisasi dan menjalankan kepemimpinan secara efektif. Sehingga pemimpin dituntut harus dapat melakukan tugas mereka secara efektif.

Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk menjalankan organisasi. Selain itu, kepemimpinan tidak dapat eksis tanpa pemimpin itu sendiri, karena keduanya membentuk satu kesatuan yang sangat kohesif.⁸

Memahami gaya kepemimpinan seorang pemimpin melibatkan pemeriksaan berbagai pendekatan yang dapat diambil. Mengetahui tipe kepemimpinan berarti mengetahui dan menyelidiki kemampuan diri sendiri, kemudian menyelidikinya merupakan prasyarat untuk mengumpulkan kekuatan untuk melakukan suatu kegiatan, yang dalam penelitian ini dibagi menjadi lima gaya kepemimpinan yang berbeda, sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Otoriter

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan otoriter membuat semua keputusannya sendiri dan mengimplementasikan semua kebijakannya sendiri.⁹ Para pemimpin dalam otokrasi memegang kekuasaan secara absolut dengan menyatukan pengikut mereka di balik tujuan bersama. dalam model ini, pemimpin hanya memberi arahan, peraturan, dan

⁶ Thaib, "Kepemimpinan Pendidikan Islam," 67.

⁷ Afandi, "Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam," 99.

⁸ Bashori dkk., "Peran Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam," 38.

⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 171.

larangan.¹⁰ Sehingga orang yang dipimpinnya diharuskan untuk mematuhi, dengan cara ini mereka yang dipimpin terbiasa mematuhi perintah dan menerima kritikan.

2. Kepemimpinan Demokratis

Kebalikan dari pemimpin otoriter adalah pemimpin demokratis. Di sini, pemimpin kelompok berinteraksi dengan para anggotanya. Selain itu, interaksi ini tidak kaku seperti karyawan dan bawahan, melainkan seperti teman sendiri. Pemimpin dengan gaya demokratis kebutuhan anggotanya selalu diperhitungkan, sesuai dengan kapasitas anggotanya untuk menyelesaikan tugas. Selain itu ia terbuka untuk saran dan umpan balik dari para anggotanya.¹¹

3. Kepemimpinan Kharismatik

Pemimpin dapat kharismatik kita fahami dari cara mereka berbicara, berjalan maupun bertindak.¹² Model kepemimpinan kharismatik yaitu seorang pemimpin yang memancarkan antusiasme dan daya pikat sehingga mempunyai pengikut yang banyak, biasanya sifat kharismatik yang dimiliki adalah karunia dari tuhan.

4. Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin semacam ini setia dan percaya bahwa pengikut mereka tidak dapat bertindak sendiri dan perlu menjadi dorongan untuk melakukannya.¹³ Pemimpin paternalistik mengutamakan kepentingan kelompok secara keseluruhan daripada kepentingan sendiri.

5. Kepemimpinan Laissez Faire

Seorang pemimpin yang menggunakan kepemimpinan laissez faire adalah seorang pemimpin yang kurang menguasai bidang yang menjadi tugas dan menjadi wewenangnya sehingga dalam prakteknya akan menyerahkan segala tugas kepada bawahannya.¹⁴

Tabel 1 Karakteristik Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan	Karakteristik
1	Kepemimpinan Otoriter	a. Komunikasi hanya satu arah (dari atas ke bawah) b. Menekan bawahan untuk mendapatkan kinerja yang optimal c. Pemimpin memegang kekuasaan tertinggi d. Membuat keputusannya sendiri
2	Kepemimpinan Demokratis	a. Komunikasi secara dua arah (atas kebawah dan sebaliknya) b. Pekerjaan dibagi secara adil sesuai kesepakatan

¹⁰ Suprayogo, *Revormasi Visi Pendidikan Islam*, 166.

¹¹ Hasibuan, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, 40.

¹² Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, 37.

¹³ Badriyah, 33.

¹⁴ Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, 201.

No	Gaya Kepemimpinan	Karakteristik
		c. Pemimpin mendelegasikan sebagian wewenang dan tetap mempertahankan tanggung jawab utama d. Pemimpin terbuka untuk saran dan umpan balik dari para anggotanya
3	Kepemimpinan Kharismatik	a. Anggota menghormati pemimpin dari cerminan perilakunya b. Anggota lebih nyaman dan mengagumi pimpinan c. Daya tariknya sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang banyak.
4	Kepemimpinan Paternalistik	a. Pemimpin paternalistik mengutamakan kepentingan kelompok secara keseluruhan daripada kepentingan sendiri. b. Banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang bersifat tradisional. c. Bersifat kebapakan, sebagai tauladan atau panutan masyarakat.
5	Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	a. Pemimpin menyerahkan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya. b. Anggota diminta mengerjakan pekerjaan sesuai kehendak pimpinan. c. Pimpinan tidak menguasai bidang keahlian yang seharusnya menjadi tugasnya.

Kompetensi Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah dan Urgensinya

Guru profesional merupakan seorang guru yang mengetahui tentang dirinya sendiri dan secara profesional pula guru tahu bagaimana mengatasi dan membedakan aturan baik dalam lingkup pembelajaran ataupun dalam lingkup penilaian dirinya adalah pribadi yang mengemban tugas untuk mendampingi dan mengarahkan peserta didik untuk belajar.¹⁵

Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda terhadap pengertian kompetensi guru namun inti pokok dari kompetensi guru yaitu guru yang memiliki sinergisitas antara pengertian satu dengan yang lainnya. Kompetensi guru dianggap sebagai gambaran apakah seorang tenaga pendidik (guru) profesional atau tidak karena kompetensi guru dianggap punya pengaruh terhadap keberhasilan yang akan dicapai siswanya.¹⁶

Menurut Nana Sudjana, kompetensi merupakan keterampilan individu yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Sedangkan menurut Sardiman, kompetensi merupakan keterampilan mendasar yang harus dimiliki setiap orang dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut definisi kedua ahli tersebut, seorang guru atau pendidik harus memiliki kompetensi keguruan sebagai keterampilan yang mendasar.¹⁷

¹⁵ Kunandar, *Guru Profesional*, 48.

¹⁶ Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*, 29.

¹⁷ Janawi, 30.

Seorang guru berperan penting dalam mengarahkan pembelajaran siswa, sehingga peran ini akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kehidupan dan perkembangan masyarakat secara umum. Konsensus umum di masyarakat menyatakan bahwa pendidik harus dapat berpartisipasi aktif bukan hanya dalam masyarakat (di luar kelas), namun masyarakat juga harus realistis untuk tidak hanya menuntut beban kerja, tanggung jawab moral, dan pengorbanan yang berlebihan kepada guru.¹⁸

Selain itu guru harus memiliki, menginternalisasi, menguasai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Karena ia bertindak sebagai penyalur pengetahuan bagi siswa, sehingga guru sering bertindak sebagai fasilitator juga. Kompetensi guru mengacu pada kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas sebagai guru secara bertanggung jawab dan tepat.¹⁹ Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan dan kewenangan dalam melaksanakan tugas keguruan agar sesuai dengan bidang keahliannya dalam mengajar dan sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kementerian Pendidikan Nasional atau Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan harus mendefinisikan kompetensi guru sebagai kuantitas dan kualitas layanan pendidikan yang diberikan secara standar oleh guru yang bersangkutan.²⁰ Kompetensi guru merupakan seperangkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya, melaksanakan proses belajar mengajar dengan berbekal pengetahuan dan keterampilan dengan sebaik-sebaiknya.²¹ Mengingat pembelajaran merupakan proses yang kompleks dan strategis, maka keseimbangan rasional dan standar nasional menjadi landasan arti penting kompetensi dalam dunia pendidikan. Hasil evaluasi pembelajaran serta berhasil tidaknya kegiatan pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan.

Seorang guru harus mahir dalam berbagai model pembelajaran agar lebih kreatif dengan proses pembelajaran di kelas maupun di luar kelas. Meskipun banyak guru yang sudah bertahun-tahun mengajar, namun kegiatan yang mereka lakukan sebenarnya tidak memberikan banyak aspek perubahan positif dalam kehidupan siswanya, oleh karena itu seorang guru dituntut untuk menguasai dalam berbagai model pembelajarannya agar lebih inovatif dengan proses pembelajaran

¹⁸ Samana, *Profesionalisme Guru*, 25.

¹⁹ Fahrudin, *Menjadi Guru Favorit*, 20.

²⁰ Samana, *Profesionalisme Guru*, 44.

²¹ Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, 102.

dalam kelas maupun didalam kelas. Sebaliknya, ada juga guru yang relatif dalam hal yang baru dan telah memberikan kontribusi yang besar ke arah kemajuan dan perubahan pada diri siswa.

Untuk lebih inovatif dengan proses pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas, seorang guru harus mahir dalam berbagai model pembelajaran. Meskipun banyak guru telah berada di kelas selama bertahun-tahun, terkadang aktivitas mereka jarang menghasilkan perubahan positif yang signifikan dalam kehidupan siswanya. Akibatnya, guru harus mahir dalam berbagai model pembelajaran agar lebih kreatif dengan proses pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Di sisi lain, ada juga guru yang relatif baru dan telah kontribusi yang besar ke arah kemajuan dan perubahan pada diri siswa.²²

Pendidikan dasar/sekolah dasar merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan program pendidikan enam tahun bagi anak-anak usia 6-12 tahun. Pendidikan di sekolah dasar dimaksudkan untuk memberikan bekal kemampuan dasar kepada anak didik berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang bermanfaat bagi dirinya sesuai dengan tingkat perkembangannya, dan mempersiapkan mereka melanjutkan ke jenjang pendidikan sekolah menengah pertama.²³

Tujuan pendidikan dari jaman ke jaman mengalami perubahan serta mempunyai penekanan dalam bidang tertentu sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman, sehingga dalam praktik penyelenggaraan pendidikan kita jumpai bermacam-macam tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan Sekolah Dasar itu dapat kita rangkum mencakup hal-hal sebagai berikut:²⁴

1. Menuntut pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani, bakat dan minat siswa.
2. Memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan sikap dasar yang bermanfaat bagi siswa.
3. Membentuk warga negara yang baik dan manusia yang Pancasila.
4. Melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan di SLTP.
5. Memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap dasar bekerja di masyarakat.
6. Terampil untuk hidup di masyarakat dan dapat mengembangkan diri sesuai dengan asas pendidikan seumur hidup.

Praktik pendidikan di sekolah dasar nyatanya masih banyak guru yang hanya melakukan *transfer of knowledge* saja, padahal berdasarkan kemampuan pedagogis, guru juga perlu melakukan pendekatan kepada siswanya untuk mengetahui secara mendalam peserta didiknya.

²² Wahyudi, 103.

²³ Suharjo, *Mengenal Pendidikan Sekolah Dasar*, 1.

²⁴ Suharjo, 8.

Akibatnya sekarang banyak anak sekolah dasar yang semauanya sendiri. Hal ini dikarenakan peserta didik memahami sekolah hanya untuk menimba ilmu pengetahuan saja, tidak ada hubungan lain antara guru dengan siswa selain mentransfer ilmu. Dalam surat Al Baqarah ayat 151 menjelaskan bahwa:

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ ءَايَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ

*Artinya: Sebagaimana (Kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al Kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui.*²⁵

Berdasarkan ayat tersebut, Ahmad Tafsir mengutip pendapat Fattah Jalal yaitu: “kata ta’lim lebih universal dari proses tarbiyah. Sebab, ketika mengajarkan Al-Qur’an kepada kaum muslimin, Rasulullah tidak sekedar membuat mereka membaca, tetapi membaca dengan perenungan yang berisi pemahaman, tanggung jawab, dan amanah. Dari membaca semacam ini, Rasul membawa mereka kepada penyucian diri (tazkiyah) dan menjadikan diri itu pada posisi yang memungkinkan untuk menerima al-hikmah. Adapun al-hikmah tidak dapat dipelajari secara parsial, tetapi harus menyeluruh dan terintegrasi. al-hikmah itu sendiri berasal dari kata al-ihkam yang artinya kesungguhan di dalam ilmu, amal, atau di dalam kedua-duanya”²⁶

Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Madrasah Ibtidaiyah

Kepala madrasah dalam paradigma manajemen pendidikan sekurang-kurangnya harus memiliki fungsi sebagai edukator, manager, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM): ²⁷ Kepala madrasah berprofesi sebagai pendidik (*educator*), maka ia harus memiliki rencana untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pengajar di lembaganya, menumbuhkan lingkungan yang ramah bagi warga madrasah, memberikan bimbingan bagi warga madrasah, mendukung seluruh tenaga kependidikan, dan menyelenggarakan kegiatan yang menarik seperti strategi pembelajaran seperti seperti team teaching, pindah kelas, dan menjalankan program akselerasi bagi siswa.

²⁵ Kementrian Agama RI, *Al-Qura’an dan Terjemahannya*, 23.

²⁶ Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, 30.

²⁷ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 98.

Fungsi kepala madrasah sebagai pendidik adalah memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan di madrasah. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, menasihati warga madrasah, mendorong seluruh warga pendidikan, dan menerapkan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, pindah kelas, dan menjalankan program akselerasi bagi siswa yang lebih pintar dari biasanya.

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0296/U/1996 menjadi kerangka penilaian kinerja kepala sekolah. “Kepala sekolah sebagai pendidik harus memiliki kemampuan membimbing guru, membimbing tenaga non kependidikan, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga pendidik, menerapkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memberikan contoh mengajar”.²⁸

Kompetensi yang berkaitan dengan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, termasuk penguasaan kurikulum mata pelajaran di madrasah dan substansi ilmu yang melampaui materi, serta penguasaan struktur dan metodologi keilmuan, disebut sebagai kompetensi profesional atau akademik. Setiap kali madrasah mengadakan program pengembangan, kepala madrasah memberikan prioritas utama peningkatan kompetensi profesional guru. Hal ini dikarenakan kompetensi profesional memiliki indikator yang signifikan yang akan berdampak pada hasil lulusan yang berkualitas atau *output* siswa yang sesuai dengan visi dan misi sekolah.²⁹

Pengelola madrasah atau kepala sekolah dalam peran ini harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik melalui kerja sama atau kolaborasi, memberi kesempatan untuk memajukan karir dan mendorong seluruh tenaga pendidik untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang mendukung program madrasah.

Kepala sekolah harus mampu melaksanakan tanggung jawab kepemimpinannya secara efektif, sebagaimana tertuang dalam evaluasi kinerja madrasah. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan mengembangkan program sekolah, mengelola personel, memberdayakan tenaga kependidikan dan memberdayakannya dengan sebaik-baiknya. Kepala madrasah yang berperan sebagai pengelola pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upaya peningkatan standar pengajaran dan kompetensi profesional. Namun, kepala madrasah yang kurang tegas dan

²⁸ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, 101.

²⁹ Maulana, “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI (Studi Penelitian Di MA Baabussalaam Kota Bandung),” 60.

tidak konsisten sering menimbulkan ketidakpercayaan di antara para guru terhadap peraturan yang mereka buat.

Peran administrator kepala madrasah terkait erat dengan banyak tugas pengelolaan administrasi, sehingga secara khusus kepala madrasah harus mampu mengelola kurikulum, program tahunan, administrasi kesiswaan dan kepegawaian, mengelola administrasi kearsipan, mengelola pengelolaan sarana dan prasarana, dan mengelola keuangan siswa.

Karena manajemen merupakan tanggung jawab penting bagi kepala sekolah. Rekrutmen, penempatan, dan penugasan pendidik, serta tindakan yang diambil untuk meningkatkan kesejahteraan dan standar profesinya, merupakan manajemen kepegawaian, hal ini juga termasuk pengembangan karir.³⁰

Sebagai besar kepala madrasah harus memberikan layanan profesional di bidang pendidikan agar proses pendidikan berjalan efektif dan efisien. Kepala madrasah melihat apa yang dibutuhkan untuk mengembangkan sekolah dan menginstruksikan kepada guru untuk memberikan pengajaran yang terbaik kepada siswa.

Kepala sekolah adalah pengawas. Kepala sekolah yang berfungsi sebagai pengawas bertugas membimbing guru dan staf melalui peningkatan kapasitas untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pengajaran. Semua kegiatan organisasi sekolah diarahkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas pengajaran karena pengajaran merupakan kegiatan utama pendidikan di sekolah untuk mewujudkan tujuannya.³¹

Salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai pengawas yaitu mengawasi kinerja yang tenaga kependidikan. Menurut Baharudin Harahap “Pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan terhadap orang yang menyebabkan dan atau diantara keduanya menimbulkan komunikasi dua arah”.³² Personel yang berhadapan langsung dengan siswa belajar untuk memperbaiki belajar dan kondisi pembelajaran agar siswa dapat belajar secara efektif sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar yang lebih tinggi.³³

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan arahan dan pengawasan, meningkatkan tingkat kesiapsiagaan antar tenaga pendidik, menjalin komunikasi dua arah dan memberikan tugas. Menurut Koontz, seorang kepala sekolah harus mampu: 1) Menumbuhkan

³⁰ Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Kependidikan*, 112.

³¹ Khasanah, “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru,” 380.

³² Departemen Agama RI, *Pedoman Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Agama*, 9.

³³ Azhari, *Supervisi Rencana Program Pembelajaran*.

dalam diri guru, staf, dan siswa sifat kemauan yang kuat, semangat, dan percaya diri dalam melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing. 2) Memberikan arahan dan memimpin guru, staf dan siswa serta mendorong dan berdiri di garis depan untuk kemajuan dan inspirasi sekolah untuk mencapai tujuannya.

Menurut Glickman dalam Gwyn J. Minor, mengungkapkan bahwa terdapat beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh kepala madrasah dalam melakukan pembinaan profesionalisme guru, yaitu:³⁴

1. *Listening* (mendengar) ; Artinya kepala sekolah mendengarkan apa saja yang keluh kesah dan aspirasi guru, dapat berupa kelemahan, kesulitan, permasalahan dan apapun yang dialami guru termasuk yang berkaitan dengan peningkatan profesionalisme guru.
2. *Clarifying* (mengklarifikasi); yaitu kepala sekolah menjelaskan maksud guru dan apa yang diinginkan guru dengan mengajukan beberapa pertanyaan.
3. *Encouraging* (mendorong); Kepala madrasah meminta para guru menjelaskan apa saja yang masih belum jelas.
4. *Presenting* (mempresentasikan) ; kepala madrasah mengemukakan persepsinya terhadap apa yang dikehendaki guru.
5. *Problem solving* (memecahkan masalah) ; kepala madrasah bersama guru memecahkan masalah yang dihadapi guru.
6. *Negosiasi* ; dalam negosiasi, kepala madrasah dan guru membangun kesepakatan mengenai tugas yang harus dilaksanakan oleh masing-masing atau bersama-sama.
7. *Mendemonstrasikan*; kepala madrasah menunjukkan hal-hal tertentu dengan tujuan agar staff di bawahnya dapat mengamati dan meniru.
8. *Mengarahkan* (directing); kepala madrasah mengarahkan guru melakukan hal-hal tertentu.
9. *Menstandarkan*; kepala madrasah mengadakan penyesuaian bersama dengan guru.
10. *Memberikan penguat*; yang kata kepala madrasah memberi penguatan dengan menjelaskan kondisi yang baik untuk pengembangan guru.

Dengan penerapan strategi di atas diharapkan akan kepala saekolah dapat menjadikan guru menjadi seorang guru yang professional. Guru profesional merupakan mereka yang selain menjalankan profesinya, mereka juga bertugas dan bertanggung jawab di bidang pendidikan

³⁴ Wakidi, *Tesis : Pembinaan Profesional Guru pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus SD Al-Hikmah Surabaya)*.

berdasarkan ilmu yang diperolehnya melalui pendidikan dan latihan khusus. Sehingga mereka juga mampu memajukan bidang keahlian mereka secara ilmiah.

Terdapat lima hal yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam melakukan pembinaan profesionalisme guru, yaitu dengan menerapkan 5 strategi *collaborative*, yaitu :³⁵

- a. Pembina mengekspresikan persepsi mereka tentang apa pun yang mereka gunakan sebagai target pembinaan.
- b. Pembina bertanya kepada guru tentang apa saja yang menjadi target pembinaan.
- c. Pembina mendengarkan guru.
- d. Pembina dan guru mengajukan alternatif pemecahan masalah.
- e. Pembina dan guru bernegosiasi atau berunding.

Disamping itu, Nabi Muhammad SAW telah memberikan gambaran tentang cara kepala madrasah dalam manajemen lembaga untuk mewujudkan guru madrasah ibtidaiyah yang berkompeten diantaranya adalah:³⁶

1. *Planning* (niat), sebagai formulasi tindakan dimasa mendatang, diarahkan kepada tujuan yang akan dicapai oleh organisasi. Niat merupakan padanan planning yang bersikap intrinsik dan manusiawi.
2. *Organizing* adalah upaya mempertimbangkan suasana organisasi, pembagian pekerjaan, prosedur pelaksanaan, pembagian tanggung jawab dan lain-lain. Nabi Muhammad SAW bersabda :“Hendaklah kamu berada dalam jama’ah, karena sesungguhnya jama’ah itu rahmat, sedangkan perpecahan itu adab.”
3. *Comunicating*, Berkomunikasi tidak hanya berbicara satu sama lain, melainkan sebagai media dalam bertukar pikiran. Sebagaimana Nabi Muhammad SAW bersabda bahwa dalam proses komunikasi harus memperhatikan kemampuan atau berorientasi pada khalayak, sehingga *feed back*-nya sesuai dengan harapan :“Bicaralah kamu sekalian sesuai dengan kadar akal / pikiran manusia.”
4. *Controlling*. Dalam hal ini Rasulullah bersabda : “Tidak ada seorang hamba yang siberi kepercayaan oleh Allah untuk memimpin lalu ia tidak memelihara dengan baik, melainkan Allah tidak akan merasakan kepadanya bau surga.”

³⁵ Khasanah, “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru,” 383.

³⁶ Hidayati, “Inovasi pendidikan Akhlaq Berbasis Manajemen Qolbu Di MI Sunan Kalijogo Wolutengah Kecamatan Kerek Kabupaten Tuban tahun Pelajaran 2017/2018,” 110.

5. *Motivating*. yaitu memberikan dorongan semangat untuk mencapai tujuan bersama. Nabi Muhammad SAW bersabda :“Kasihanilah mereka yang ada di bumi niscaya yang dilangit akan mengasihi kamu.”
6. *Actuating*. Pola pekerjaan teradu. Dalam Hadist riwayat Muslim disebutkan :“Tolong-menolong sesama muslim seperti sebuah bangunan yang kukuh teguh karena saling sokong-menyokong.

Kesimpulan

Keberhasilan pimpinan madrasah menentukan keberhasilan sekolah, karena kapasitas kepala sekolah dalam mengawasi setiap aspek madrasah berdampak signifikan terhadap kualitas pendidikan dan pengajaran di sana. Akibatnya kegagalan dalam pendidikan dan pembelajaran di sekolah seringkali diakibatkan oleh kurangnya pemahaman tentang tugas-tugas yang harus dilakukan, maka kemampuan kepala sekolah terutama terkait dengan pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen dan kepemimpinan, serta tugas-tugas yang diberikan langsung oleh kepala sekolah.

Kepala madrasah dalam paradigma manajemen pendidikan sekurang-kurangnya harus memiliki fungsi sebagai edukator, manager, manager, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM). Selain itu juga kepala madrasah harus menerapkan strategi pokok dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan cara: mendengarkan, menjelaskan, mendorong, mengkomunikasikan, memecahkan masalah, merundingkan, menunjukan, mengarahkan, membakukan dan memberi penguatan.

Daftar Referensi

- Afandi, Rahman. “Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam.” *INSANIA* 18, no. 1 (2013).
- Azhari, Ahmad. *Supervisi Rencana Program Pembelajaran*. Jakarta: Riau Putra, 2003.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bandung: Pustaka Setia, 2008.
- Bashori, Bashori, Zeni Isnina Chaniago, Melati Oktaviani, dan Berliana Tamin. “Peran Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam.” *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (10 November 2020). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2046>.

- Chozin, Fadhrul Hakam. *Cara Mudah Menulis Karya Tulis Ilmiah*. Surabaya: Alfabeta, 1997.
- Departemen Agama RI. *Pedoman Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Agama*. Jakarta: Depag RI, 2003.
- Fahrudin, Asef Umar. *Menjadi Guru FAVORIT*. Yogyakarta: DIVA Press, 2012.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta, 2003.
- . *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Hidayati, Ninik. “Inovasi pendidikan Akhlaq Berbasis Manajemen Qolbu Di MI Sunan Kalijogo Wolutengah Kecamatan Kerek Kabupaten Tuban tahun Pelajaran 2017/2018.” *Jurnal Premiere* 1, no. 1 (t.t.): 2019.
- Janawi. *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Kartono, dan Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Kementrian Agama RI. *Al-Qura'an dan Terjemahannya*. Bandung: Kemenag RI, 2013.
- Khasanah, Siti Nurhidayat. “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru.” *Jurnal Edukasi* 4, no. 2 (2016).
- Kunandar. *Guru Profesional*. Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- Maulana, Taufik. “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kompetensi Professional Guru PAI (Studi Penelitian Di MA Baabussalaam Kota Bandung).” *Jurnal Tahdzibi : Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2019).
- Mudhofir, Ali. *Pendidikan Profesional; Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press, 90.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- . *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Kependidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Samana, A. *Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Kanisius, 1994.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif,*

- Interaktif dan Konstruktif*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suharjo. *Mengenal Pendidikan Sekolah Dasar*. Jakarta: Depdiknas, 2006.
- Suprayogo, Imam. *Revormasi Visi Pendidikan Islam*. Malang: STAIN Press, 1999.
- Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Thaib, Muhammad Ichsan. “Kepemimpinan Pendidikan Islam.” *Jurnal Intelektualita* 4, no. 1 (2016).
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- Wahyudi, Iwah. *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Wakidi. *Tesis : Pembinaan Profesional Guru pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus SD Al-Hikmah Surabaya)*. Surabaya, 2002.
- Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset, 2003.