



## GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU MADRASAH TSANAWIYAH PLUS AL MUMTAZ TANJUNGSANG - SUBANG

AGUS SOLEHUDIN

Universitas Islam An Nur Lampung

Email: aguskuraesin@gmail.com

**Abstract:** *A country will progress if it has a good education, good education can occur if the teachers have good competence as well. An educator or teacher has a very important role in shaping the character and motivating students' interest in learning, so it is very important to improve the ability or competence of the teacher. Researchers used qualitative research methods. The primary data sources in this study were the Madrasah Principals, Teachers, and Students, while the secondary data sources came from madrasa administrative documents. Data collection techniques Researchers used observation, interviews and documentation. For data validation, the researcher used triangulation technique. The results of this study found that the management of the Madrasah Tsanawiyah in implementing the management functions of planning, organizing, mobilizing and supervising had been carried out well, including making activity plans and their budgets, organizing: dividing tasks to their subordinates, personnel about their duties and responsibilities, mobilizing: motivating and giving rewards and punishment as a reward and reprimand for the results of teacher performance, and supervision: conduct supervision and evaluation in all activities at the beginning of implementation, during implementation and after completion of activities. The management of the Madrasah Principal has been able to optimally improve the competence of teachers at Madrasah Tsanawiyah Plus Al Mumtaz, namely social competence and personality competence, but less than optimal in improving pedagogic competence and professional competence.*

**Keywords:** *Madrasah Principal Management, Teacher Competence.*

**Abstrak:** Suatu negara akan maju jika memiliki pendidikan yang baik, pendidikan yang baik dapat terjadi jika guru-guru memiliki kompetensi yang baik pula. Seorang pendidik atau guru memiliki peranan sangat penting dalam membentuk karakter dan memotivasi minat belajar peserta didik, sehingga sangat penting meningkatkan kemampuannya atau Profesionalisme Guru. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Sumber data primer pada penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Guru, dan Siswa, sedangkan sumber data sekunder berasal dari dokumen administrative madrasah. Teknik pengumpulan data Peneliti menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk validasi data Peneliti menggunakan teknik triangulasi. Hasil penelitian ini menemukan Manajemen Kepala madrasah Tsanawiyah dalam implementasi fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan telah dilaksanakan dengan baik, diantaranya pembuatan rencana kegiatan beserta anggarannya, pengorganisasian: membagi tugas kepada bawahannya, personilnya tentang tugas dan tanggungjawabnya, penggerakan: memotivasi dan memberikan reward dan punishment sebagai penghargaan dan teguran kepada hasil kinerja guru, dan pengawasan: melakukan pengawasan dan

evaluasi di semua kegiatan diawal pelaksanaan, saat pelaksanaan dan setelah selesai kegiatan. Manajemen Kepala Madrasah tersebut telah dapat meningkatkan secara optimal pada Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Al Mumtazyaitu kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian tapi kurang optimal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi professional.

**Kata Kunci: Manajemen Kepala Madrasah, Profesionalisme Guru .**

## **PENDAHULUAN**

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh proses pembelajaran di lembaga pendidikan misalnya Madrasah. Selain itu, kepala Madrasah dan guru merupakan penggerak utama yang berpengaruh signifikan terhadap setiap pelaksanaan proses pembelajaran siswa selama berada di lingkungan Madrasah. Tanpa adanya kinerja guru yang baik dan peran kepala Madrasah yang memadai dalam mengelola Madrasah, sangat sulit meningkatkan kualitas pendidikan atau mencapai standard nasional pendidikan. Dalam Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Bab IX Pasal 35 ayat 1, terdapat delapan komponen standar pendidikan Nasional yaitu isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan (Dewi, 2018).

Kedelapan komponen tersebut harus ditingkatkan secara berencana dan berkala supaya ada perubahan mendasar. Oleh karena itu, untuk mencapai kedelapan komponen pendidikan nasional yang demikian, maka kualitas proses pembelajaran di Madrasah adalah sebagai penentu. Pembelajaran di Madrasah akan berhasil apabila kepala Madrasah mampu mengelola dan memimpin Madrasah dengan baik. Kemampuan kepala Madrasah dalam mengelola dan memimpin Madrasah ditunjukkan dari kepemimpinan yang dimiliki dalam upaya mewujudkan Madrasah sebagai wadah pembelajaran yang efektif dan efisien. Pada hakikatnya, kepemimpinan memainkan peran yang begitu penting dan memiliki fungsi sebagai penentu keberhasilan kelompok atau organisasi apapun (Pianda, 2018).

Hal senada dikemukakan Igwe dan Odike yang menegaskan bahwa sama seperti organisasi lainnya, keberhasilan dan kegagalan Madrasah sangat banyak berkaitan erat dengan kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala Madrasah (Gaol and Siburian, 2018). Oleh karena itu, Madrasah sebagai organisasi pendidikan harus dipimpin kepala Madrasah yang dapat memfungsikan peran kepemimpinannya dengan baik.

Guru adalah semua orang yang bertanggung jawab mendidik siswanya baik di dalam maupun di luar Madrasah. Oleh karena itu, seorang guru harus menguasai berbagai keterampilan, baik pendidikan maupun pribadi, sosial dan profesional. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan terlihat masih kurangnya gaya partisipatif untuk meningkatkan profesionalisme guru. Menjadi seorang guru memerlukan syarat khusus, sebagai guru yang profesional harus benar-benar menguasai pendidikan dan pengajaran serta banyak ilmu lainnya. Menurut Hasanaah profesionalisme guru adalah kualitas dan keterampilan yang dimilikinya. suatu proses pendidikan yang dirancang khusus (bukan sekedar pelatihan) dan profesionalisme guru sebagai ahli yang membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi orang lain yang membutuhkan jasanya. Tilaar menjelaskan bahwa seorang profesional juga

harus menjelaskan pekerjaannya sesuai kaidah profesi, yang mempunyai keterampilan dan sikap sesuai dengan persyaratan profesi yang dipraktikkannya. Menurut Hargreaves, 2000, profesionalisme guru adalah cara mereka berperilaku dan menerapkan pengetahuan dan keterampilannya untuk meningkatkan profesionalisme.

Kunandar (2007:51) berpendapat kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru pada aspek profesionalisme meliputi beberapa hal yaitu: (a) Kompetensi intelektual, adalah beberapa perangkat pengaturan yang ada pada diri seseorang; (b) Kompetensi fisik akan mendukung pelaksanaan guru untuk menangani situasi yang ada; (c) Kompetensi pribadi adalah sikap yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk mewujudkan pribadinya sendiri dalam melaksanakan transformasi, identitas, dan pemahaman; (d) Kompetensi sosial adalah perilaku yang terkait dengan pemahaman diri yang terpisahkan dalam interaksi efektif; (e) Kompetensi spiritual, adalah pengalaman, penghayatan dan pemahaman dalam kaidah keagamaan. Indikator profesional guru menurut Maister (1997:136-137) terdiri dari beberapa macam indikator sebagai berikut: (a) Menguasai mata pelajaran secara menyeluruh dalam beberapa standar isi dalam program satuan pendidikan; (b) Menguasai suatu konsep, metode dalam keilmuan, teknologi, seni yang sesuai secara konseptual dan beberapa mata pelajaran yang diampu; (c) Menguasai standar kompetensi baik dalam kompetensi dasar pada mata pelajaran yang diampu; (d) Dapat mengembangkan profesional kelanjutan melalui tindakan reflektif; (e) Memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri; (f) Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif. Kepemimpinan secara singkat dapat dipahami sebagai proses yang berpengaruh pada kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok (Rahmi, 2014:16). Kepemimpinan selain membantu tercapainya tujuan dari organisasi dan kelompok juga sangat membantu pengelolaan dari sebuah organisasi atau kelompok, hal ini dapat kita lihat dalam bidang-bidang di masyarakat seperti pendidikan, ekonomi, politik dan sebagainya. Terlebih dalam hal pendidikan kepemimpinan masuk dalam unsur yang tak bisa dipisahkan dari penyelenggaraan pendidikan karena memiliki peran sangat penting bagi Madrasah, hal ini sesuai dengan pendapat Mintzerberg. Kepemimpinan memiliki peran sebagai peran antar pribadi, peran informasional, peran juru bicara, dan peran pengambilan keputusan. Karakteristik gaya kepemimpinan yang beranekaragam dapat mempengaruhi sikap bawahan. Peranan itu sebagai berikut: (1) Mempunyai keaktifan dalam organisasi; (2) Dapat mengutamakan kepentingan kegiatan; (3) Mampu untuk bekerjasama dalam setiap hubungan kelompok di organisasi lainnya; (4) Membuat hubungan yang baik antara staf dalam organisasi; (5) Bisa membuat keuntungan dalam hubungan kelompok di dalam tubuh organisasi; (6) Mencontohkan teknik pelaksanaan program organisasi terhadap bawahannya. Untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu dukungan dari berbagai pihak-pihak meliputi peserta didik, pendidik, kepala Madrasah dan orang tua. Sebagai contoh pentingnya kelibatan seluruh warga Madrasah dalam merumuskan kebijakan karena nantinya akan berdampak bagi

penyelenggaraan pendidikan di lingkungan Madrasah tersebut. Dan juga masalah kesejahteraan guru penting untuk diperhatikan oleh pemegang kepemimpinan, karena jika kesejahteraan guru tidak terjamin akan berdampak kepada proses pembelajaran. Hal tersebut sesuai dengan Undang-undang atau peraturan. Kepemimpinan partisipatif memberikan berbagai manfaat, akan tetapi manfaat tersebut bergantung pada siapa partisipannya. Hal tersebut dipengaruhi oleh apa yang mereka miliki, dan aspek lain dalam pengambilan keputusan. Terdapat empat manfaat potensial meliputi kualitas keputusan yang meningkat oleh para partisipan, kepuasan yang tinggi oleh partisipan, kepuasan lebih atas proses keputusan, dan pengembangan keterampilan membuat keputusan (Yukl, 2015:102). Menurut Somech dan Wenderow (2006) gaya kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai pengambilan keputusan bersama antara atasan dengan bawahan. Kepemimpinan partisipatif dapat diartikan sebagai seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahannya untuk pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif juga mengikutkan bawahannya saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan untuk mewujudkan cita-cita Madrasah (Thoha, 2012: 67). Hasibuan (2016:171) mengemukakan tiga indikator gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu: (a) wewenang pimpinan tidak mutlak; (b) keputusan dibuat bersama antara pimpinan

Persiapan dan pengembangan kepemimpinan kepala Madrasah sangat penting untuk dilakukan karena berfungsi sebagai fundamental untuk peningkatan Madrasah dan sistem pendidikan (Ningrat, Agung and Yudana, 2020). Selain itu, Susanto (2016) menyatakan bahwa peran kepala Madrasah sangat berpengaruh di lingkungan Madrasah terutama terhadap staf pengajar atau guru (Susanto and Muhyadi, 2016). Peneliti lain juga mengemukakan menunjukkan betapa pentingnya kerja kepala Madrasah pada pembelajaran siswa karena berpengaruh secara tidak langsung pada kegiatan guru melalui peningkatan kolaborasi dan komunikasi ketika pengajaran (Citra, Acepudin and Saputra, 2022). Dengan demikian, studi ini berupaya untuk memberikan kontribusi pada peningkatan pengetahuan tentang peran yang harus dilakukan oleh kepala Madrasah supaya terjadi peningkatan kinerja guru melalui peran yang dapat dilakukan oleh kepala Madrasah. Oleh karena itu, perumusan masalah dalam studi ini adalah apakah peran yang harus dilakukan oleh kepala Madrasah supaya kinerja guru dapat meningkat ketika mengelola lembaga pendidikan (Madrasah)? Karya tulis ini ditujukan untuk mengeksplorasi tentang pentingnya peran kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, studi ini bertujuan untuk menguraikan upaya yang harus dilakukan oleh kepala Madrasah supaya kinerja guru dapat meningkat.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati. Moleong menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan social yang secara fundamental bergantung

pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya, baik secara pribadi maupun dalam hubungannya dengan koteksnya (Miles and Huberman, 2007). Lokasi penelitian di Madrasah Tsanawiyah Plus Al Mumtaz Tanjungsiang-Subang. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan angket. Teknik analisis data menurut Miles and Huberman yang dikutip dalam buku metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif R&D karangan Sugiyono, dengan langkah yaitu reduksi data, penyajian data, Penarikan kesimpulan atau verifikasi (Sugiyono, 2013).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Prosedur dan langkah-langkah yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Al Mumtaz.**

Pendidikan memerlukan sosok pemimpin yang sangat perhatian khususnya dalam ruang lingkup madrasah. Melalui peranannya yang baik kita harapkan lahirnya generasi yang berkualitas, tenaga yang terlatih dan siap pakai memenuhi kebutuhan dan berguna bagi masyarakat, bangsa dan Negara. Dalam rangka mewujudkan semua itu, hal ini juga tidak lepas dari peran serta guru sebagai ujung tombak pencetak generasi dan sekaligus merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan mutu pendidikan yang unggul. Dengan guru yang profesional dan berkeinginan tinggi, diharapkan mutu pendidikan dapat dicapai. Untuk menciptakan itu semua, maka Kepala Madrasah merupakan faktor yang urgen dalam meningkatkan Profesionalisme Guru sehingga menjadi guru yang professional dibidangnya (Latifah, Warisno and Hidayah, 2021).

Peningkatan kinerja dalam dunia pendidikan tidak lepas juga terhadap upaya peningkatan Profesionalisme Guru itu sendiri, untuk melakukan peningkatan terhadap kualitas dan kompetensi kinerja sangat dibutuhkan Kepala Madrasah yang profesional pula, karena pemimpin yang demikian akan sangat menentukan terhadap usaha Kepala Madrasah dalam mengembangkan Madrasah nya (Murtafiah, 2022). Kaitannya terhadap usaha Kepala MA dalam meningkatkan Profesionalisme Guru , dan juga melalui model peranannya akan tercapai cita-cita lembaganya. Kepala MA dalam meningkatkan Profesionalisme Guru senantiasa menggunakan pendekatan dengan para bawahan yang mengedepankan persaudaraan untuk membangun kerjasama, dan tidak memandang bawahannya sebagai alat saja untuk mencapai tujuan, tetapi lebih memandang bawahan sebagai manusia yang harus dikembangkan dan digali potensi dirinya, untuk bersama-sama bekerja dan mencapai tujuan bersama pula, hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Robi Sugara selaku Kepala Madrasah pada tanggal, sebagai berikut :

*Dari segi pekerjaan, kita sama-sama mempunyai kewajiban, untuk meningkatkan kualitas guru itu sendiri, sehingga setiap kali ada pekerjaan juga saya selalu mendampingi, kika ada tugas dan pekejaannya, apabila terjadi kesalahan atau*

*kebuntuan kita pecahkan bersama-sama. Termasuk juga para guru sering kali diikutsertakan pelatihan-pelatihan. ( Robi Sugara (39 Tahun).*

Selain itu Kepala Madrasah senantiasa menanamkan nilai-nilai keagamaan, terutama terhadap guru dan para staf atau bawahannya, ini dilakukan agar guru-guru dapat bekerja dengan hati yang ikhlas, bagaimanapun pintarnya seorang guru dalam mengajar, tetapi jika tidak dilandasi dengan hati yang tulus, itu akan berpengaruh pada ilmu yang diberikan untuk anak didiknya. Hal ini diperjelas oleh pernyataan Bapak Sunardi salah seorang guru Bahasa Indonesia pada saat wawancara dengan peneliti bahwa memang Kepala Madrasah sering memberikan arahan-arahan demi peningkatan kinerja para guru dan bawahannya, termasuk juga penanaman nilai-nilai keagamaan, yang menyatakan bahwa:

*Kami sering diberi motivasi, terutama bagi guru yang INPASSING, juga beliau sering menekankan pada guru, kita sekarang sudah alhamdulillah dengan adanya sertifikasi guru, penghasilan guru sudah mulai meningkat, tetapi lebih hebat lagi, kalau kita bekerja diniatkan untuk ibadah dan ikhlas karena Allah, dan betul-betul bekerja untuk kemajuan Madrasah serta anak didik maka, kata beliau kita punya simpanan gaji lebih besar lagi di akhirat, jadi bekerja itu tidak hanya sebatas kewajibannya saja.*

Mengingat pentingnya peningkatan kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, Kepala Madrasah dalam memimpin lembaganya selalu memberikan penyegaran serta peningkatan kesejahteraannya, hal ini untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja guru dan staf lainnya (Djunaidi, 2017). Kepala Madrasah disamping memberikan penyegaran, juga akan merasa senang melihat bawahannya maju dan lebih profesional, jika Kepala Madrasah tidak senang melihat bawahannya sukses dan maju, maka akan berdampak terhadap kecemburuan sosial pemimpin kepada bawahannya. Kepala MA manakala ada bawahannya disiplin dan profesional, ia tidak segan-segan memberikan penghargaan bahkan guru yang bersangkutan diberi kepercayaan untuk tugas-tugas yang dirasakan berat dan pelik, tetapi yang lebih penting lagi dalam jabatan yang disandangnya itu adalah kejujuran dalam bekerja sebagaimana pernyataan Bapak Sunardi guru bahasa Indonesia pada tanggal 19 Mei 2022 dengan peneliti pada saat wawancara, yaitu:

*Jika ada guru atau staf lainnya yang bekerja dengan sungguh-sungguh, saya selalu mempercayakan jabatan-jabatan yang penting, seperti wakil Kepala Madrasah, atau ketua panitia, baik kegiatan keagamaan maupun penerimaan siswa baru, karena kalau ada sumber daya seperti itu berarti lebih meringankan beban pekerjaan saya selaku Kepala Madrasah, tetapi ingat semua jabatan dan tanggung jawab yang diberikan itu harus dilandasi kejujuran (Sunardi (32 Tahun)*

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap Kepala Madrasah MA yang melaksanakan aktivitasnya sehari-hari adalah termasuk orang yang sangat disiplin, baik disiplin dari segi waktu maupun pekerjaan lainnya. Ini terlihat dengan adanya aktivitas Kepala Madrasah, mulai dari sebelum bel berbunyi tanda masuk Madrasah, sampai bel berbunyi tanda waktu pulang Madrasah, terlihat Kepala Madrasah lebih awal sudah berada di Madrasah, begitu juga Kepala Madrasah tidak pulang kantor sebelum guru-guru lainnya

pulang terlebih dahulu. Kepala Madrasah berupaya memberikan perubahan dan warna yang baru dalam pengelolaan pendidikan SMP Islam Madinatul Ilmi, yang letaknya menurut pengamatan peneliti memang cukup strategis, yaitu terletak dikawasan pesisir, melalui kepemimpinan Kepala Madrasah sekarang ini telah terjadi perubahan yang sangat, drastis, indikasi ini terlihat dari kemajuan fisik madrasah, sarana dan prasarannya mulai ditata sedemikian dan berusaha untuk melaksanakan standar minimal yang telah diamanatkan oleh pemerintah. Berdasarkan wawancara tersebut, menunjukkan bahwa Kepala Madrasah memiliki komitmen yang tinggi terutama pelayanan menyangkut pembinaan dan kebutuhan guru. Terkait dengan pembinaan, terkadang ada siswa yang nakal dan bandel di Madrasah. Kepala Madrasah selalu berusaha menciptakan cara-cara agar pembinaan dengan pendekatan kekeluargaan ini. Bapak Latif sebagai wakil Kepala Madrasah urusan kesiswaan pada tanggal 17 Mei 2022 mengemukakan:

*Jika ada permasalahan terhadap siswa prosesnya diadakan pembinaan terlebih dahulu, tapi harus ada target, jadi pembinaan dulu yang dikedepankan, Insya Allah dengan begitu anak akan berubah, dan dalam pembinaan itu selaludipantau, keaktifannya di kelas, sikap dan tingkah lakunya terhadap lingkungannya seperti pada teman-temannya, guru, dan dalam mengikuti pelajaran.* (Latif (49 Tahun)

## **B. Faktor Pendukung dan Penghambat Peranan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MA**

Berdasarkan observasi dan pembahasan pada bagian sebelumnya, ada beberapa hal yang dilakukan Kepala Madrasah untuk mengatasi hal-hal yang menghambat tersebut, yaitu Kepala Madrasah sebagai pemimpin organisasi tidak lepas dari fungsi pemimpin diantaranya yaitu tugas merencanakan dan pengorganisasian. Dalam perencanaan itu Kepala Madrasah menentukan sasaran-sasaran dan strategi-strategi jangka panjang, mengalokasikan sumber-sumber daya sesuai dengan prioritas-prioritas, menentukan cara menggunakan personil dan sumber daya untuk menghasilkan efisiensi tugas, dan menentukan cara memperbaiki koordinasi, produktivitas serta efektivitas unit-unit yang ada. Berikut hasil survey peneliti atas rencana kerja Kepala Madrasah.

**TABEL 1**  
**RENCANA STRATEGIS KEPALA MADRASAH TAHUN 2021 - 2022**

TUJUAN	KEBIJAKAN	PROGRAM	INDIKATOR
1	2	3	4
Seluruh tenaga pendidik dan kependidikan memiliki dedikasi serta disiplin tinggi dalam melaksanakan	Mengadakan dan memberlakukan peraturan dengan ketentuan penghargaan (Reward) dan hukuman	Penyusunan Peraturan dan Tata Tertib Madrasah bagi tenaga pendidik lengkap dengan ketentuan mengenai penghargaan	- Guru hadir dan melaksanakan tugasnya sesuai jadwal - Guru yang tidak hadir member tugas bagi siswa yang menjadi tanggung

tugas	(punishment) yang tegas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan	(Reward) dan sangsi (punishment) bagi tenaga pendidik Penyusunan Peraturan dan Tata Tertib Madrasah bagi tenaga pendidik lengkap dengan ketentuan mengenai penghargaan	jawabnya. - guru yang tidak hadir member kabar dengan keterangan yang dapat diterima - Ada guru yang mendapat penghargaan. - Ada Guru yang mendapat hukuman - Karyawan hadir dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan - Karyawan yang tidak hadir selalu member kabar dengan keterangan yang dapat diterima - Ada karyawan yang Mendapat penghargaan - Ada karyawan yang mendapat hukuman
-------	--	---	---

Sumber : Di Madrasah Tsanawiyah Plus Al Mumtaz

**TABEL 2**  
**REKAPITULASI KEHADIRAN GURU PADA SETIAP HARI KERJA UNTUK BULAN JANUARI - FEBRUARI - MARET 2023**

NO	NAMA	JUMLAH KEHADIRAN			PROSENTASE	KET
1	Abu Bakar, S.Pd	29	28	29	100%	
2	Fauzah Eka P, S.S.I	29	29	29	100%	
3	Neni Suryani	29	29	29	100%	
4	Rudi Gunawan, S.Pd	29	29	29	100%	
5	Saifullah, S.Pd.I	29	29	29	100%	
6	Uun K., S.Pd	29	28	29	100%	
7	Suryati, S.Pd	28	29	29	100%	
8	Sunardi, S.Pd	29	29	29	100%	

9	Sudadi	29	29	29	100%	
10	Sri Rahayu, S.Pd	29	29	29	100%	
11	Siti Nurhayatun	28	29	29	100%	
12	Latif	29	29	28	100%	
13	Marsela M., SH	29	28	29	100%	
14	Neneng Dasimah, SP	29	29	29	100%	
15	Naryadi Saputra, S.Pd	28	29	29	100%	

*Sumber : Madrasah Tsanawiyah Plus Al Mumtaz tanggal 08 Maret 2024*

Kepala Di Madrasah Tsanawiyah Plus Al Mumtaz berusaha menerapkan hal tersebut, sebagaimana telah dinyatakan oleh Bapak Abu Bakar wakil Kepala Madrasah kepada peneliti, pada saat wawancara, yaitu: apapun bentuknya, pasti menggunakan perencanaan dan target-target yang harus ditentukan, contoh kongkritnya, seperti masalah penerimaan siswa baru yang tahun kemarin antara pagu atau daya tampung Madrasah dengan para pendaftar sangat tidak berimbang, maksudnya daya tampung yang ada disesuaikan dengan siswa yang keluar. Tahun kemarin siswa yang keluar atau lulus ada satu kelas, secara logika pagunya berarti satu kelas juga, sedangkan pendaftar waktu itu lebih dari target. Jadi dengan antusiasnya para wali murid untuk menyekolahkan anaknya ke Madrasah ini. Berdasarkan wawancara tersebut terlihat bahwa Kepala Madrasah menginginkan kemajuan dalam rangka peningkatan Kinerja Guru, yang pada akhirnya akan menjadi guru profesional dibidangnya, yaitu masing-masing bidang studi yang diampunya. Terlihat juga bahwa Kepala Madrasah terbuka dan mengikut sertakan bawahannya termasuk guru. Ini dipertegas oleh keterangan wawancara maupun observasi yang peneliti lakukan dengan Ibu Neneng Dasimah salah seorang guru, dalam hal ini merangkap sebagai Kaur Kurikulum juga, yang katanya menyatakan bahwa: Jika guru yang ingin melanjutkan ke S2, Kepala Madrasah mengizinkan sepanjang itu untuk perbaikan dan kemajuan guru, yang pada akhirnya akan memajukan Madrasah.

Keterangan Waka Kurikulum tersebut, menandakan bahwa Kepala Madrasah ada usaha dan memberi peluang kepada bawahan maupun kepada para guru untuk mendorong dan memberi saran agar melakukan hal-hal yang membantu memperoleh keterampilan dan mengembangkan potensi diri. Dorongan Kepala Madrasah terhadap bawahan sangat berarti, sebab selalu merasa diperhatikan oleh Kepala Madrasah, hal ini akan mendorong semangat bekerja mereka agar bertambah, dan sebaliknya jika Kepala Madrasah acuh tak acuh terhadap guru, siswa dan stafnya, maka bawahan itu akan patah semangat. Dan adanya dukungan dari pimpinan merupakan modal utama dalam rangka meningkatkan kinerja. Termasuk juga anjuran untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi lagi hal ini telah diperjelas oleh Kepala Madrasah kepada peneliti, yaitu :Saya selalu memberi dorongan dan mengingatkan kepada guru yang belum S1 agar mau melanjutkan pendidikan guna peningkatan kinerja dan profesionalitas guru. Dalam menangani permasalahan yang timbul di lingkungan Madrasah termasuk guru yang

sedang menghadapi permasalahan dengan siswa, Kepala Madrasah dengan bijaksana dan hati-hati untuk menanganinya serta memberi solusi dalam pemecahan masalah, langkah awal Kepala Madrasah dalam pengidentifikasian masalah yang berkaitan dengan pekerjaan guru, dengan cara sistematis terhadap sebab-sebab sertamencari pemecahannya, dan Kepala Madrasah berdasarkan pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti telah bertindak tegas dalam menghadapi masalah-masalah dan krisis yang mungkin terjadi, ini terlihat dari hasil wawancara dengan Bapak Latif wakil Kepala Madrasah Urusan Kesiswaan, yang menyatakan :Jika ada siswa bertengkar, dan belum bisa diselesaikan oleh guru pada saat itu juga, maka langkah yang dilakukan adalah memanggil orang tua, kemudian dirembuklah dengan pihak orang tua dan dicari solusinya, kemudian siswa yang bersangkutan menandatangani perjanjian tidak akan mengulangi lagi perbuatannya dengan disaksikan oleh bapaknya sendiri.

Berdasarkan hal tersebut di atas, Kepala Madrasah dalam rangka *problemsolving*, yaitu dengan memecahkan masalah karena itu adalah tanggung jawab, yang seharusnya dilakukan oleh guru BP, tetapi di sini Kepala Madrasah telah menanyakan mencari akar permasalahannya, dan mengambil keputusan. Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, Kepala Madrasah selalu memberiarahan tentang cara melakukan tugas dan pekerjaan yang akan diembannya, termasuk juga memberi pengertian yang jelas mengenai tanggung jawab akan pekerjaan dan sasaran tugas, batas waktu serta memberi harapan mengenai kinerja. Sebagaimana telah diungkapkan oleh Kepala Madrasah kepada peneliti, pada saat wawancara, yaitu:

*Saya membenahi terlebih dahulu yaitu terlaksananya KBM yang sesuai dengan standarnya, kalau sudah berbicara masalah standar pasti akan berpengaruh terhadap bidang-bidang yang lain, ya seperti sarana dan prasarana harus dibenahi, spesialisasi dari tenaga pengajar itu sendiri, yang selama ini guru yang mengajar bukan bidangnya, sejak saya bertugas disini, harus menempati posisi yg semestinya. posnya masing-masing sesuai dengan bidang keahlian serta mata pelajaran yang diampunya.*

Pernyataan tersebut telah menunjukkan bahwa Kepala Madrasah berusaha membagi-bagi tugas, memberi arahan tentang cara melakukan pekerjaan tersebut dan mengkomunikasikan tentang pengertian yang jelas mengenai tanggung jawab pekerjaan dan sasaran tugas, batas waktu, dan juga ada upaya membenahi terutama dari segi tenaga pengajar, harus sesuai dengan jurusan dan bidang studi yang diampunya. Kepala Madrasah dalam Memimpin Madrasah Tsanawiyah Plus Al Mumtaz dituntut untuk berbuat yang terbaik, termasuk juga di dalam menginformasikan hal-hal yang relevan dengan keputusan, rencana, maupun kegiatan-kegiatan yang akan dikerjakan terutama yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing bawahannya, hal ini Kepala Madrasah memberitahukan kepada bawahan tentang kegiatan unit yang ada di lingkungannya atau pekerjaan-pekerjaan secara teknis, atau mendistribusikan keputusan dan persetujuan yang telah dicapai dalam sebuah pertemuan, atau juga menyoroti informasi penting untuk mendapatkan perhatian. Hal ini telah diungkapkan sendiri oleh Kepala Madrasah pada tanggal 17 Mei 2022. Kepada peneliti, yang menyatakan bahwa:

*Dari penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa Kepala Madrasah berusaha membantu dan memberi nasihat-nasihat yang tujuannya juga meningkatkan kualitas dan Profesionalisme Guru , dan melakukan hal-hal yang membantu perolehan keterampilan seseorang, pengembangan professional, dan kemajuan karir. Dan adanya supervisi juga merupakan rangkaian dari usaha peningkatan Profesionalisme Guru dalam soal kegiatan Pembelajaran.*

Dari beberapa strategi Kepala Madrasah Tsanawiyah Plus Al Mumtaz dalam meningkatkan Kinerja Guru SMP Islam Madinatul Ilmi dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Kepala Madrasah selalu membuat perencanaan program kerja, seperti penyusunan, pembuatan program semester bersama dengan guru, dan terjadwalnya supervisi kelas.
- b. Kepala Madrasah berkonsultasi dan membuat keputusan serta mendelegasikan peranan kepada para guru dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan kerja, seperti pembenahan tenaga pengajar harus sesuai dengan bidangnya.
- c. Kepala Madrasah senantiasa memberi saran dan pemecahan masalah dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan para guru.
- d. Kepala Madrasah menekankan kepada setiap guru untuk selalu menyusun perangkat pembelajaran setiap awal tahun ajaran baru meliputi: program tahunan, program semester, dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) perangkat pembelajaran tersebut memuat semester ganjil dan semester genap, dalam hal ini Kepala Madrasah memberikan dana bantuan untuk subsidi pembuatan perangkat tersebut, agar para guru lebih semangat dalam kerjanya.
- e. Kepala Madrasah juga memberikan baju seragam dan jaket kepada para guru untuk kebersamaan dalam acara pembinaan pengawas Madrasah, workshop, bimbingan teknis, dan lain sebagainya dalam rangka meningkatkan para guru yang profesional, sehingga Madrasah semakin lama semakin maju dan berkembang, menjadi lembaga pendidikan yang hebat bermartabat.

## **KESIMPULAN**

Dari pemaparan yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: 1). Peranan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Al Mumtaz Peranan Kepala Madrasah telah melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dengan tujuan untuk meningkatkan Profesionalisme Guru dengan melakukan pendekatan normatif yang dapat membujuk atau memberikan motivasi guru untuk selalu bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing, dengan keahlian dalam bidang studi yang diampunya; 2). Prosedur dan langkah-langkah yang diambil Kepala Madrasah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di Di Madrasah Tsanawiyah Plus Al Mumtaz adalah melakukan pengawasan dengan pendekatan musyawarah, komunikasi, perencanaan, koordinasi, evaluasi, dengan penerapan ini akhirnya semua maksud dan tujuannya akan terwujud, untuk meningkatkan kinerja guru; 3). Faktor pendukung dan penghambat Peranan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru di Di Madrasah

Tsanawiyah Plus Al Mumtazbahwa untuk mendukung semua program Kepala Madrasah adalah faktor internal dan eksternal, sarana dan prasarana, metode dan program, lingkungan dan lain sebagainya dapat mendukung semua kegiatan untuk meningkatkan Kinerja Guru, dapat juga menghambat segala kegiatan yang telah direncanakan, dengan demikian perlu ada kesadaran semua pihak dengan melaksanakan tugasnya masing-masing dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Citra, M., Acepudin, A. and Saputra, D. (2022) 'Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), pp. 4652-4661.
- Dewi, R. S. (2018) 'Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah Dasar', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), pp. 150-159.
- Djunaidi, D. (2017) 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 2(1), pp. 89-118.
- Gaol, N. T. L. and Siburian, P. (2018) 'Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), pp. 66-73.
- Latifah, A., Warisno, A. and Hidayah, N. (2021) 'KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG', *Jurnal Muftadiin*, 7(02), pp. 70-81.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M. (2007) 'Analisis Data Kualitatif. Terjemahan: Rohidi TR', *R.(Jakarta: Universitas Indonesia, 1992)*.
- Murtafiah, N. H. (2022) 'ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG HANDAL DAN PROFESIONAL (STUDI KASUS: IAI AN NUR LAMPUNG)', *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G. and Yudana, I. M. (2020) 'Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi', *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), pp. 54-64.
- Pianda, D. (2018) *Kinerja guru: Profesionalisme Guru , motivasi kerja dan kepemimpinan kepala Madrasah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Purba, S. et al. (2021) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, D. (2013) 'Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D'.
- Susanto, A. T. and Muhyadi, M. (2016) 'Peran Kepala Madrasah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di Madrasah Menengah Pertama Negeri', *Jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan*, 4(2), pp. 151-163.
- Turisia, A., Suhartono, S. and Hidayat, R. (2021) 'Pengaruh Manajemen Kepala Madrasah dan Kinerja Guru terhadap Minat Belajar Siswa di Madrasah Dasar', *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(4), pp. 1985-1996.
- Warisno, A. (2017) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan'. UIN Raden Intan Lampung.

