
**MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU**

M. Saprawi Rizal

Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Mempawah
Contributor Email: *Safrawirizal789@gmail.com*

ABSTRACT

In an effort to educate students, developing teacher professionalism is a necessity that cannot be ignored, in other words, developing teacher professionalism is a step that needs to be taken by Madrasahs to increase teacher professionalism competence. This research uses a descriptive method with a qualitative approach. This research aims to obtain information related to the Management of Madrasah Heads in Increasing Teacher Professionalism at MA Riyadhul Ulum Sungai Piyuh. The results of this research are, Madrasah head management in improving teacher professionalism carries out training for teachers according to needs in terms of learning, information technology, such as upgrading learning methods, upgrading scientific writing, professional/competency certification, supervision programs for madrasah heads, empowerment programs MGMP, and development carried out by the teachers themselves by carrying out the functions of the school principal himself as an educator, motivator, supervisor and administrator.

Keywords: *Management, Head School and Teacher Professionalism.*

ABSTRAK

Dalam upaya mencerdaskan peserta didik, pembinaan profesionalisme guru menjadi suatu keharusan yang tidak boleh diabaikan dengan kata lain pembinaan profesionalisme guru merupakan langkah yang perlu dilakukan oleh Madrasah untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif Penelitian ini bermaksud ingin mendapatkan informasi yang berkaitan dengan Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MA Riyadhul Ulum Sungai Piyuh. Adapun Hasil penelitian ini yaitu, Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi guru sesuai kebutuhan dalam hal pembelajaran, teknologi informasi, seperti penataran metode pembelajaran, penataran karya tulis ilmiah, sertifikasi profesi/kompetensi, program supervisi kepala madrasah, program pemberdayaan MGMP, dan pengembangan yang dilakukan oleh guru sendiri dengan melakukan fungsi kepala madrasah itu sendiri sebagai educator, motivator, supervisor dan administrator.

Kata Kunci : Manajemen, Kepala Madrasah dan Profesionalisme Guru.

A. Pendahuluan

Seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dan teknik mengajar yang baik, dan juga dituntut untuk memiliki kepribadian yang utuh dalam rangka mengembangkan kepribadian peserta didik disamping menguasai ilmu ataupun bahan ajar, sebab guru merupakan tokoh teladan bagi diri siswa. Menurut Kunandar, “ditangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, skill (keahlian), kematangan emosional dan moral serta spiritual. Dengan demikian, maka akan menghasilkan generasi di masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya” (Hamza B. Uno 2008:40). Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan”. Uzer Usman berpendapat bahwa “tugas guru sebagai suatu profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada peserta didik” (M.uzer Usman 1999:3).

Dalam upaya mencerdaskan peserta didik, sikap profesionalisme guru sangat penting untuk menjadi prinsip dasar yang melandasi kegiatan inti lembaga pendidikan yaitu proses pembelajaran. Akan tetapi, rendahnya kualitas guru merupakan salah satu masalah utama dalam dunia pendidikan. Padahal, guru berkualitas merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan pendidikan. Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi, maka akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Oleh karena itu pembinaan profesionalisme guru menjadi suatu keharusan yang tidak boleh diabaikan dengan kata lain pembinaan profesionalisme guru merupakan langkah yang perlu dilakukan oleh lembaga Madrasah untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. pada peningkatan kualitas guru

serta pola pembinaan profesionalisme guru yang terstruktur dan sistematis (Revayanti 2020:11).

Guru profesional sesuai yang disyaratkan oleh Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 ayat 2 yaitu (a) bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, kemudian (b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan”. Dalam hal ini pendidik diharapkan: Pertama, memiliki dasar ilmu yang kuat sebagai pengetahuan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan di abad 21. Kedua, memiliki kiat kiat profesi berdasarkan riset dan praktik pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praktis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Hamzah menyatakan “apabila seseorang ingin menjadi guru yang profesional maka sudah seharusnya dapat selalu meningkatkan wawasan pengetahuan akademis dan praktis melalui jalur pendidikan berjenjang ataupun upgrading dan/atau pelatihan yang bersifat in service training dengan rekan-rekan sejawatnya”. Eliyanto menjelaskan bahwa personil Madrasah memegang peranan penting dalam menentukan kelancaran pelaksanaan program Madrasah. Personil Madrasah menentukan pencapaian visi Madrasah (Hamzah 2007:17). Betapapun lengkap dan modernnya sarana dan prasarana serta metode kerja yang ada dalam Madrasah, tetapi bila kemampuan manusia yang menjalankan programnya tidak memadai, maka tujuan pendidikan akan sulit tercapai (Eliyanto 2005:34).

Seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Tertuang dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen “Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi” (UUD 2005:9). Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di zaman globalisasi ini semakin canggih dan mengalami pertukaran yang sangat cepat. Maka profesionalisme guru dalam bidang tersebut sangat diharuskan. Seorang guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan serta ilmu

pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Uzer menambahkan “tugas guru untuk senantiasa meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan, meningkatkan kualitas pendidikannya sehingga apa yang diberikan kepada peserta didiknya tidak terlalu ketinggalan dengan perkembangan kemajuan zaman”. Kenyataan sekarang ini masih banyak guru-guru yang belum profesional dalam menjalankan tugasnya. Banyak guru yang mengajarkan materi pelajaran yang tidak sesuai dengan rumpun bidang keilmuan yang dikuasainya, dengan alasan guna mengisi jam yang kosong dan alasan yang lainnya. Kebanyakan metode mengajar yang digunakan oleh guru pada saat mengajar hanya monoton saja tidak disesuaikan dengan materi pelajaran dan kondisi psikologis peserta didik.

Seorang pendidik selain dituntut untuk membuat peserta didik menjadi lebih paham dengan apa yang disampaikan, juga harus dapat membuat peserta didik mendapatkan tambahan ilmu dan memiliki wawasan yang luas, memberikan pengaruh yang baik pada pembentukan sumber daya manusia (*human capital*) dalam aspek kognitif, afektif maupun psikomotor, baik secara mental maupun spiritual. Hal ini jelas menuntut kualitas penyelenggaraan pendidikan yang baik serta pendidik yang profesional, agar kualitas hasil pendidikan dapat benar-benar berperan optimal dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu pendidik dituntut untuk selalu memperbaiki, mengembangkan diri dalam membangun dunia pendidikan. Namun dalam kenyataannya masih di temui adanya guru di dalam melaksanakan proses belajar mengajarnya yang belum maksimal, kurangnya penguasaan materi, dan kurangnya memahami metode pembelajaran. Ada guru yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, namun ada juga guru dalam melakukan pekerjaan tanpa dilandasi dengan rasa tanggung jawab, dalam arti tidak sesuai dengan kinerja guru yang diharapkan. Selain itu juga ada guru yang datang terlambat ketika jam pembelajaran. Dalam proses belajar mengajar, sebelum melaksanakan dan sesudahnya terdapat administrasi yang harus disiapkan oleh guru. Administrasi guru ini dapat berupa RPP, silabus, jurnal, kalender pendidikan, program tahunan, program semester, analisis SK/KD, prosedur penilaian, KKM, buku presensi, dan lain sebagainya. Masih ada sebagian besar guru yang beranggapan bahwa pekerjaan administrasi tersebut menyusahkan guru, padahal sesungguhnya

administrasi tersebut memudahkan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, sehingga tidak semua guru tertib dalam membuat administrasi guru tersebut. Administrasi guru yang harusnya dibuat oleh guru yang bersangkutan, seringkali hanyalah hasil dari copy paste dari waktu ke waktu tanpa ada perubahan dan perbaikan. Hal ini pula yang terjadi MA Riyadhul Ulum sehingga kepemimpinan Kepala Madrasah harus mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Tugas kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan bukanlah pekerjaan yang mudah. Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala Madrasah harus mampu mendorong kinerja para bawahan agar bekerja secara sukarela, menampilkan kinerja yang tinggi untuk mencapai standar mutu yang diharapkan oleh orang tua, masyarakat, industri dan pemerintah (Syafarudin 2002:35). Kepala Madrasah sebagai edukator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di Madrasah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau seanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yakni penelitian yang berupaya menghimpun data dan informasi yang telah ada atau telah terjadi di lapangan (*field Research*) sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Arikunto 2010:5). Penelitian deskriptif juga merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya dan menganalisisnya sesuai dengan logika ilmiah dan semua data dikumpulkan dengan latar alami (natural setting) sebagai sumber data langsung (Huberman 1984:21). Adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisa data dilakukan dengan mengikuti cara yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, yaitu; reduksi data, display data dan mengambil kesimpulan serta verifikasi (Michael Huberman 1984:21). Penelitian ini bermaksud ingin mendapatkan informasi yang berkaitan dengan Manajemen Kepala

Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru DI ma Riyadhul Ulum Sungai Piyuh. Kemudian digambarkan dalam bentuk sebuah laporan penelitian ilmiah sesuai dengan keadaan dilapangan dengan metode-metode yang telah diatur dalam penelitian kualitatif.

C. Pembahasan

1. Manajemen Kepala Madrasah Aliyah Riyadhul Ulum Dalam Meningkatkan Profesionalisme

Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 4 dinyatakan bahwa "profesi pekerja profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi". Selain dari pada itu Pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan komponen mutu guru, telah meluncurkan program yaitu Sertifikasi guru, proses pemberian sertifikat kepada para guru yang telah memenuhi standar professional guru. Pemerintah berharap dari program sertifikasi ini profesionalisme guru akan meningkat sehingga pada akhirnya, mutu pendidikan akan meningkat pula. Kebijakan yang diberikan kepala Madrasah Dalam upaya pengembangan kompetensi profesional guru, yaitu memberikan supervisi kepada guru untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran secara berkala, maka dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Kemudian mengadakan kegiatan penataran yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas guru terutama sekali dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, sehingga setelah mengikuti penataran tersebut diharapkan mampu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman baru tentang berbagai permasalahan pelaksanaan tugas guru. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Profesional guru di MA Riyadhul Ulum yaitu memilih program pengembangan kompetensi profesional guru sesuai dengan kebutuhan, bisa menggantikan program yang sudah terlaksana atau menambah program yang

lain. Program tersebut diantaranya: penataran-penataran, workshop, Pelatihan, MGMP, dan lain-lain. Merencanakan alokasi anggaran biaya khususnya dalam pengembangan kompetensi guru setiap tahunnya dengan menggunakan prinsip efektif dan efisien, karena anggaran program tersebut sangat terbatas. Mengadakan pemetaan Bagi guru yang belum pernah mengikuti pengembangan dan yang sangat memerlukan pengembangan kompetensi profesional guru akan dilakukan pemetaan dan selanjutnya dari hasil pemetaan itu disosialisasikan kepada guru melalui rapat pertemuan sosialisasi pengembangan kompetensi profesional guru. Melalui pertemuan ini diharapkan kepada semua guru selalu mempersiapkan diri terhadap pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional guru yang akan dilaksanakan melalui internal Madrasah dan eksternal Madrasah bekerja sama dengan instansi terkait, melalui internal Madrasah kegiatan yang akan dilaksanakan yaitu Supervisi oleh kepala Madrasah dan dibantu oleh petugas lain yang ditunjuk oleh kepala Madrasah. Melalui eksternal Madrasah yang akan dilaksanakan oleh instansi terkait.

a. Kepala Madrasah Sebagai Edukator

Berdasarkan hasil wawancara bersama kepala Madrasah, didapatkan informasi bahwa kepala MA Riyadhul Ulum memahami perannya sebagai edukator dengan melaksanakan program pembelajaran, memberikan bimbingan kepada guru, memberikan bimbingan kepada karyawan, memberikan bimbingan kepada peserta didik, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan IPTEK dan memberikan contoh bimbingan konseling/karir. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Susanto (2015) serta karwati dan Priasnsa dkk (2013) mengenai peran kepala madrasah sebagai edukator. Peran edukator dilaksanakan dimulai dengan penyusunan program Madrasah, pelaksanaan dan evaluasi. Program Madrasah diutamakan pada pembentukan karakter, nilai-nilai keIslaman, peningkatan skill, dan pendalaman ilmu sains. Hal tersebut dapat terlihat dari susunan program Madrasah yang sudah disusun dan dibukukan dalam bentuk dokumen kurikulum. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh wakil kepala bidang kurikulum, waka kesiswaan dan guru kelas

bahwa kepala Madrasah sudah menyusun program Madrasah dan mensosialisasikan program-program tersebut dalam setiap program. Sebagai edukator, kepala Madrasah juga memahami akan pentingnya suatu bimbingan baik kepada guru, staf TU maupun peserta didik. Bimbingan yang dilakukan kepala Madrasah adalah bimbingan berkelanjutan yang bertujuan untuk memberikan arahan kepada guru, karyawan, dan peserta didik. Bimbingan dilaksanakan secara fleksibel dan dalam suasana yang lebih santai dan nyaman. Bimbingan dilakukan secara langsung dari kepala Madrasah ke guru/karyawan, mengundang ahli atau mengadakan pelatihan yang kompeten dalam pelatihan guru, juga dengan pola guru berbagi, yaitu bimbingan antar sesama guru, dari guru yang sudah terbimbing kepada guru yang belum terbimbing. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh (Mulyasa 2013:100), bahwa kepala Madrasah harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan mengikutsertakan guru-guru dalam penataran atau pelatihan guru sehingga meningkatkan wawasan para guru (Zalna Fitria 2020:131).

Sebagai edukator, kepala Madrasah telah menunjukkan sikap keteladanan. Hal ini ditunjukkan dengan waktu datang selalu awal dan pulang selalu akhir. Selain itu disiplin waktu juga ditunjukkan dengan memperhatikan guru-guru yang mendapat jadwal mengajar dengan cara mengontrol setiap ruangan kelas. Sikap tegas merupakan aspek/sifat kepemimpinan yang dikembangkan oleh kepala Madrasah Riyadhul Ulum, yang ditunjukkan dengan memberikan teguran terhadap guru yang tidak melaksanakan tugas sesuai jadwal. Sejalan dengan aspek tersebut (Nasiruddin, Wawancara 14 November 2023) berpendapat: “Kepemimpinan pendidikan sebagai pendidik, lebih mengarah pada perilaku moral yang harus dicontohkan kepada semua personel pendidikan. Sebagai top leader dalam institusi pendidikan, fungsi pendidik menjadi panutan bagi para pengikut. Perilaku moral yang baik akan membuat sikap respek yang lebih kepada pemimpin pendidikan. Pemimpin pendidikan harus dapat menunjukkan sikap yang memberi inspirasi para pengikut”. Peran kepala

Madrasah dalam peningkatan kemampuan guru atau pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu kewajiban dan mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu (Emas 2017:13).

b. Kepala Madrasah sebagai Administrator

Kepala Madrasah sebagai administrator pendidikan penanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan pengajaran disekolahnya oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, Kepala Madrasah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan fungsi sebagai administrator pendidikan. Kepala Madrasah sebagai administrator hendaknya mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrasi pendidikan dengan masyarakat. Kepala Madrasah sebagai administrator yang bertanggung jawab dimadrasah mempunyai kewajiban menjalankan madrasah yang dipimpinnya. Ia selalu berusaha agar segala sesuatu di dimadrasah berjalan lancar. Tugas Kepala Madrasah dalam bidang administrasi berhubungan dengan kegiatan-kegiatan menyediakan, mengatur, memelihara dan melengkapi fasilitas material dan tenaga-tenaga personil dimadrasah. Tugas Kepala Madrasah dalam bidang administrasi antara lain: pengolahan pengajaran, pengolahan kepegawaian, pengolahan gedung dan halaman, pengolahan keuangan, pengolahan hubungan sekolah dan masyarakat, dan pengolahan kesiswaan (Masduki 2021:192).

Peran Kepala Madrasah Sebagai Administrator Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Riyadhul Ulum mempunyai tugas selain bertindak sebagai seorang leader dia juga bertindak sebagai seorang administrator bagi bawahannya. Dalam menjalankan tugas menjadi seorang administrator, tentu memiliki tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan administrasi. Dalam menjalankan peran Kepala Madrasah sebagai administrator, merupakan sebuah peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja para bawahannya, hal ini disebabkan oleh kegiatan yang ada didalam administrasi itu sendiri diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pembinaan dan evaluasi. Fuadi mengemukakan bahwa Kepala Madrasah Sebagai Administrator

merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya. Oleh karena itu Kepala Madrasah harus membuat suatu perencanaan yang baik dari seluruh proses layanan administrasi sekolah dengan melakukan kajian atau analisis SWOT dengan melibatkan seluruh stake holder yang ada di madrasah (Fuadi, Wawancara, 15 November 2023). Fuad mengemukakan bahwa Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, mengelola administrasi keuangan, dengan adanya tanggung jawab seorang Kepala Madrasah sebagai administrator, yaitu dengan membuat perencanaan, Menyusun struktur organisasi sekolah, mengatur kepegawaian dalam organisasi sekolah, sebagai coordinator dalam organisasi sekolah (Anshar 2022:210). Adapun tujuan dari Kepala Madrasah yaitu agar seluruh kegiatan yang ada di sekolah terencana dan terarah lebih baik (Fuad, Wawancara, 15 November 2023). Selain itu juga ketua yayasan MA Riyadhul Ulum menyampaikan bahwa Kepala Madrasah selalu mengupayakan agar para guru selalu mengikuti perkembangan teknologi dan informasi, dengan cara Kepala Madrasah aktif mengikutkan dirinya maupun guru dalam berbagai acara Pendidikan. Acara tersebut dapat berupa Pendidikan dan pelatihan bagi guru, seminar Pendidikan, Workshop, studi banding, adanya pembinaan khusus bagi peserta didik yang berprestasi berdasarkan bidang studi yang ditekuni peserta didik tersebut tergantung berkompeten sesuai dengan bidang studinya, dilakukan Kepala Madrasah agar peserta didik selalu mendapatkan arahan atau bimbingan dari pembina agar peserta didik selalu dapat meningkatkan prestasinya, Kepala Madrasah memberikan pendekatan kepada seluruh Stakeholder dengan menggunakan pendekatan kekeluargaan. Tujuan agar tercapainya suasana kekeluargaan di sekolah sehingga program-program di sekolah akan terlaksana dengan mudah (Parman, Wawancara, 15 November 2023).

c. Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Salah satu program yang dapat diselenggarakan dalam rangka pemberdayaan guru adalah supervisi akademik, yaitu serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan akademik. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan akademik. Dengan demikian, berarti, esensial supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Supervisi merupakan pengawasan yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah/madrasah) kepada bawahannya (para guru dan staf) dalam melihat pekerjaan yang dilakukan bawahannya tersebut sekaligus membinanya untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Supervisi mendorong guru menjadi lebih berdaya, dan situasi belajar mengajar menjadi lebih baik, pengajaran menjadi efektif, guru menjadi lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala madrasah sebagai pelaksana supervisi harus mampu membimbing guru-guru secara efisien yang dapat menanamkan kepercayaan, membimbing penelitian profesional, usaha kooperatif yang dapat menunjukkan kemampuannya membantu guru dalam memecahkan masalah yang dihadapinya dan mampu mengadakan studi dan pembinaan profesional dalam rangka peningkatan kualitas mengajar dan mutu pendidikan (Saifudin 2022:8).

Supervisi merupakan salah satu tugas Kepala Madrasah untuk melakukan inspeksi, pemeriksaan, pengawasan, serta evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik agar melakukan perbaikan sehingga tercapai mutu pembelajaran yang berkualitas. Selain itu, fungsi supervisi sebagai bentuk administrasi sekolah terlihat dari tujuan-tujuan yang akan dicapai melalui penilaian kegiatan kegiatan yang terlaksana disekolah. Berdasarkan hal ini, maka Kepala Madrasah sangat tepat untuk menjadi supervisor karena mengerti terhadap kondisi sekolah. Peran guru sangat penting dalam perkembangan dunia pendidikan dimana ia sebagai sumber pengetahuan bagi siswa-siswanya, guru juga adalah teman terdekat bagi siswa selama berada disekolah. Interaksi antara guru maupun siswa dalam proses

pembelajaran akan menjadi poros utama keberhasilan bagi siswa. Dengan demikian diperlukan keahlian seorang guru dalam mengelola suatu kelas agar menciptakan suasana belajar yang menarik dan tentunya kondusif. Untuk melahirkan guru yang kompeten dan profesional maka peran Kepala Madrasah sangat dibutuhkan untuk menunjang kematangan profesional seorang guru. Adapun yang dapat dilakukan oleh Kepala Madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu, mengunjungi kelas yang sedang berlangsung pembelajaran, mengobservasi keadaan pembelajaran dikelas, dan mewawancara para guru (Ade Lina 2020:13).

d. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Hasil temuan dilapangan diperkuat dengan hasil penelitian Diningrum Citraningsih tahun 2018, tentang strategi yang digunakan kepada sekolah untuk mengoptimalkan kinerja guru yaitu dengan memberi penguatan bagi guru yang kinerjanya sudah baik dan memberikan motivasi dan dorongan kepada guru yang kinerjanya kurang optimal (Diningrum 2018:54) Menurut Alex. S (1996:109), lingkungan fisik sekolah adalah segala sesuatu yang berpengaruh pada motivasi siswa untuk menyelesaikan pekerjaan rumahnya termasuk dalam kategori ini Teori itu sesuai yang ditegaskan oleh (Mulyasa 2004:120), yaitu motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui beberapa hal yaitu pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, kedisiplinan, dorongan, penghargaan, dan pengembangan pusat sumber belajar. (Mulyasa 2004:3) Kepala Madrasah MA Riyadhul Ulum berusaha memotivasi para guru dengan pengaturan lingkungan sekolah. Dengan adanya lingkungan yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru khususnya pada aktivitas pembelajaran di MA Riyadhul Ulum. Pengaturan suasana kerja dari temuan riset dilapangan menyampaikan bahwa Kepala Madrasah untuk mengatur suasana kerja menerapkan sistem komunikasi terbuka kepada para guru. Hal tersebut diwujudkan dengan Kepala Madrasah selalu menganggap semua guru sama tanpa memandang jabatan sehingga para guru bisa lebih transparansi mengenai masalah atau solusi yang berkaitan dengan pekerjaan/tugas sekolah yang sudah seharusnya dikomunikasikan

langsung dengan kepala sekolah. Menurut (Sutarto 2012:15). Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam situasi ini sangat penting untuk membangun lingkungan yang positif di tempat kerja. Berlandaskan teori itu bisa dilihat bahwa Kepala Madrasah berusaha membuat suasana kerja yang harmonis. Dengan lebih memperhatikan secara personal maupun kelompok.

Adapun yang sangat diperhatikan oleh kepala sekolah diantaranya:

1) Penanaman Disiplin

Melalui temuan riset dilapangan menyatakan bahwa Kepala Madrasah pada menanamkan kedisiplinan sudah melakukan tugas dalam penanaman disiplin dengan baik. Hal itu diwujudkan dengan Kepala Madrasah selalu datang lebih awal Kepala Madrasah juga mempunyai kebijakan untuk guru yang mungkin belum bisa maksimal dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu pemotongan hak bagi yang telat, peraturan tersebut ditujukan agar tidak ada lagi guru yang mencontohkan hal yang tidak baik kepada yang lain. Menurut Suharsini (Ari Kunto 2006:114) “disiplin merupakan sesuatu yang berkenaan dengan pengendalian diri seseorang terhadap bentuk-bentuk aturan dimana aturan tersebut diterapkan oleh orang-orang yang bersangkutan maupun berasal dari luar”.

Berlandaskan teori itu diketahui bahwa Kepala Madrasah memulai dari dirinya untuk mengajak seluruh warga MA Riyadhul Ulum perlu mengimplementasikan dan memperdalam kedisiplinan yang kuat. Dengan disiplin maka motivasi dan kinerja khususnya guru di MA Riyadhul Ulum Sema rang dapat meningkat.

2) Pemberian Dorongan

Dari hasil penelitian dilapangan menyatakan bahwa Kepala Madrasah menerapkan sistem saling kerjasama dalam melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas di sekolah sehingga tercipta budaya kerja

yang menyenangkan dan saling menguntungkan, Kepala Madrasah juga memotivasi dengan selalu berkomunikasi dengan baik kepada guru. Menurut teori (Alex S. Nitisemito 1996:96), “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Sesuai dengan teori itu, bisa diketahui bahwa Kepala Madrasah berusaha dengan baik dalam memberikan dorongan atau motivasi kepada guru melalui komunikasi dan kerjasama yang baik dengan harapan para guru lebih termotivasi sehingga mampu meningkatkan kinerja khususnya dalam proses kegiatan pembelajaran.

3) Pemberian Penghargaan

Melalui temuan riset dilapangan menyatakan bahwa Kepala Madrasah sudah melakukan tugas dan fungsinya dengan baik khususnya dalam memberikan penghargaan, hal tersebut diwujudkan dengan Kepala Madrasah selalu mendukung dan menghargai setiap prestasi yang dihasilkan guru, dengan demikian para guru akan terangsang untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut suparman selaku ketua yayasan “penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktifitasnya tinggi”. Sesuai dengan filosofi tersebut, Kepala Madrasah di MA Riyadhul Ulum memberikan insentif berupa hadiah kepada staf pengajarnya. Salah satunya adalah menerbitkan sertifikat dan penghargaan tambahan kepada para guru dengan harapan dapat menginspirasi orang lain untuk mengambil tindakan (Suparman, Wawancara, 14 November 2023).

4) Penyediaan Berbagai Sumber Belajar

Dari temuan riset dilapangan menyatakan bahwa Kepala Madrasah sudah menyediakan berbagai sumber belajar namun masih ada kendala untuk jumlah tenaga pengelola yang ada di pusat sumber belajar tersebut. Hal ini menjadi tugas Kepala Madrasah dalam mengembangkan lagi pusat sumber belajar sehingga pembelajaran (Chairunnisa, Wawancara, 16 November 2023).

D. Kesimpulan

Kebijakan pengembangan kompetensi profesional guru di MA Riyadatul Ulum berpedoman pada Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa “profesi pekerja profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi”. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional guru yakni dengan memberikan fasilitas yang memadai bagi guru seperti media pembelajaran yang lengkap dan media informasi sarana guru mencari informasi dalam peningkatan kemampuannya dalam mengajar dan lainnya. Kemudian kepala Madrasah melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi guru sesuai kebutuhan dalam hal pembelajaran, teknologi informasi, seperti penataran metode pembelajaran, penataran karya tulis ilmiah, sertifikasi profesi/kompetensi, program supervisi kepala madrasah, program pemberdayaan MGMP, dan pengembangan yang dilakukan oleh guru sendiri. Faktor pendukung dalam pengembangan kompetensi profesional guru, pemerintah memberikan fasilitas untuk pengembangan kompetensi profesionalnya dengan menyediakan program workshop dan pelatihan-pelatihan, serta memotivasi guru dengan memberikan tunjangan sertifikasi profesi, memberikan supervisi dan program pengembangan.

Daftar Pustaka

Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eliyanto. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Hamza B. Uno. 2008. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamzah. 2007. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lexy J. Moleong. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathew B. Miles and A. Michael Huberman. 1984. *Qualitative Data Analysis*. London: Sag Publications.

Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. ed. Mukhlis. III. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Syafaruddin. 2002. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo Widia Sarana Indonesia.

Sukardi. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: PT. Bumi Askara.

Usman, M. Uzer. 1999. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Jurnal

Ade, Lisna. 2020. Peran Kepala Sekolah Sebagai Super Visor Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pelita PAUD*. Vol. 5. 2020.

Diningrum Citraningsih and Suprih Hidayat. 2018. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gombong". *SALIHA: Jurnal Pendidikan & Agama Islam*. No. 1 . 2018.

Fitri Zalna. 2020. Peran Kepala Sekolah Sebagai Educator Dan Manager DI TKIT Qurrata 'Ayun Bengkulu Selatan. *Jurnal Manajer Pendidikan*. Volume 14. No 3. 2020.

Muhammad Msduki. 2021. Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator Di Madrasah. Skripsi STAI Auliaurasyidin, 2021

Muh Anshar. 2022. Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Talaga Jaya. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. Vol. 4 . 2022.

Muhammad Riza. 2023. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Kinerja Guru. *Ál-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 5. No. 2. 2023.

Rivayanti. 2020. Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*. Vol. 1. No. 1. September 2020.