

## KONTRIBUSI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH PONDOK PESANTREN DARUSSALAM SUBANG, JAWA BARAT

Monica Ekza Pramudya<sup>1</sup>, Acep Nurlaeli<sup>2</sup>

Fakultas Agama Islam, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: <sup>1</sup>monicaexza17@gmail.com; <sup>2</sup>Acep.nurlaeli@fai.unsika.ac.id

### Article History:

Received : 21-06-2022

Revised : 14-07-2022

Accepted : 05-09-2022

### Keyword:

Contributions, principals, professionalism, educators, madrasah aliyah

**Abstract:** The principal's leadership style can influence one professional teacher's performance. This research aims to determine the performance of school principals in improving the professionalism of education personnel, along with their leadership styles and managerial abilities. This study uses descriptive qualitative, observation data collection techniques, documentation studies, and interviews with the research subjects, the principal, and the teacher council. The study results indicate that the principal's policy program in improving teacher performance begins with equalizing the perception and vision of the principal with his staff and senior teachers. In addition, schools as leaders do many empowering teachers according to the ability and willingness of teachers, establishing cooperation, completing infrastructure, and encouraging teachers to be active in Teacher Working Groups (KKG). The principal's leadership style in fostering and guiding teachers is instructive, consultative, participatory, and delegative in directing and influencing teachers to achieve educational goals.

### Kata kunci:

Kontribusi, kepala sekolah, profesionalitas, tenaga pendidik, madrasah aliyah

**Abstrak:** Keberhasilan pendidikan dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan (guru). Penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui program kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan, berikut gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerialnya. Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data observasi, studi dokumentasi, dan wawancara dengan subjek penelitian adalah kepala sekolah, dan dewan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diawali dengan penyamaan persepsi dan visi kepala sekolah bersama jajarannya serta guru senior. Selain itu, kepada sekolah sebagai pemimpin banyak melakukan pemberdayaan guru sesuai dengan kemampuan dan kemauan guru, menjalin kerja sama, melengkapi sarana prasarana serta mendorong para guru untuk aktif dalam Kelompok Kerja Guru (KKG). Adapun gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam membina, membimbing guru dengan menggunakan gaya instruktif, konsultatif, partisipatif, delegatif dalam mengarahkan dan mempengaruhi guru untuk mencapai tujuan pendidikan.

## **Pendahuluan**

Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin di sekolahnya dan bertanggung jawab dan memimpin proses pendidikan di sekolahnya, yang berkaitan dengan peningkatan mutu sumber daya manusia, peningkatan profesionalisme guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan sekolah dibawah naungan kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan sumber daya yang ada di sekolah. Fungsi kepemimpinan amat penting sebab disamping sebagai penggerak juga berperan sebagai kontrol segala aktifitas guru (dalam rangka peningkatan profesional mengajar), staff, siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin sekolah atau pemimpin suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberitugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah.<sup>1</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah yang terlalu berorientasi pada tugas pengadaan sarana dan prasarana dan kurang memperhatikan guru dalam melakukan tindakan, dapat menyebabkan guru sering melalaikan tugas sebagai pengajar dan pembentuk nilai moral. Hal ini dapat menumbuhkan sikap yang negatif dari seorang guru terhadap pekerjaannya di sekolah, sehingga pada akhirnya berimplikasi terhadap keberhasilan prestasi siswa di sekolah. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala madrasah dalam mengimplementasikan manajemen madrasah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Olehkarena itu, kepala madrasah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman, khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, dan seni.

Sekolah berperan sebagai lembaga yang memproses lulusan untuk bidang-bidang pekerjaan dalam kehidupan masyarakat secara luas. Pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan semua personal sekolah yang ada. Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumberdaya yang ada disekolah, sehingga lahir system kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan.<sup>2</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah yang terlalu berorientasi pada tugas pengadaan sarana dan prasarana dan kurang memperhatikan guru dalam melakukan tindakan, dapat menyebabkan guru sering melalaikan tugas sebagai pengajar dan pembentuk nilai moral. Hal ini dapat menumbuhkan sikap yang negatif dari seorang guru terhadap

---

<sup>1</sup> Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2010).

<sup>2</sup> Mulyasa E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004).

pekerjaannya di sekolah, sehingga pada akhirnya berimplikasi terhadap keberhasilan prestasi siswa di sekolah.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang dia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme tenaga pendidik akan terwujud.

Kepala madrasah dalam peran, tugas dan posisinya yang sangat strategis, maka kepala madrasah dituntut memiliki kreativitas, yakni kemampuan untuk mentransformasikan ide dan imajinasi serta keinginan-keinginan besar menjadi kenyataan. Untuk menjadi seorang kreatif, seorang kepala madrasah harus memiliki imajinasi, harus memiliki kekuatan ide melahirkan sesuatu yang belum ada sebelumnya. Kemudian, untuk menjadi orang kreatif, dia juga harus berusaha mencari cara bagaimana ide-ide tersebut diturunkan menjadi sebuah kenyataan. Dengan demikian, untuk menjadi kreatif setiap kepala madrasah harus memiliki dua variabel utama yaitu ide dan karya.

Berkaca pada agenda reformasi demikian, maka kepala madrasah mendapat tuntutan peran yang sangat besar. Dia harus kuat dan memiliki strong *leadership* untuk mendorong seluruh gurunya bekerja total dalam mendidik murid-muridnya, memiliki visi untuk kemajuan madrasah, konsisten dengan visinya, tapi tetap demokratis. Dan menghargai pandangan para koleganya. Kepala madrasah juga harus memiliki ekspektasi yang baik pada para siswanya, memberikan penguatan basic *skill* untuk anak didiknya, sehingga bisa berkembang dengan baik dalam profesi apapun, dan mampu menciptakan suasana yang kondusif untuk para guru dan karyawan bekerja, serta menciptakan suasana yang nyaman untuk para siswa belajar.<sup>3</sup>

Kepala madrasah sebagai seorang manajer, sangat kompleks, tidak sekedar mengelola kurikulum dan buku ajar, tapi juga SDM guru, staf tata usaha dan juga mengelola serta mengembangkan aset dan mengelola keuangan institusi. Dengan demikian, dia harus memiliki tiga kecerdasan, yakni kecerdasan profesional, kecerdasan personal dan kecerdasan manajerial<sup>4</sup>

Kepala madrasah dalam hal ini sangat berperan dalam meningkatkan profesionalisme guru dan lembaga sehingga out put yang di keluarkan tidak dijadikan anak kedua setelah lembaga lembaga yang lain yang dianggap dapat memenuhi kriteria dalam dunia kerja. Kemampuan kepala madrasah dalam me-manage lembaga adalah satu permasalahan yang selama ini jadi bahan sorotan, sehingga perlu adanya

---

<sup>3</sup> Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis, Sebuah Model Pelibatan Masyarakat Dalam Pendidikan* (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), 201.

<sup>4</sup> Ibid., 223.

satu pembinaan yang terus menerus dilakukukan. Sebagai seorang kepala madrasah, di samping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsifungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama. Melihat kenyataan diatas sangat perlu diadakan penelitian yang serius tentang Peran Kepala sekolah dalam Mengembangkan Profesionalisme tenaga pendidik di Madrasah Aliyah pondok Pesantren Darussalam Subang, Jawa Barat

## **Diskusi dan Pembahasan**

### **1. Visi Kepala Sekolah dan Perannya di Lembaga Pendidikan**

Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah atau Kepala madrasah sangat berperan penting bagi mutu sekolah itu sendiri yang bagaimana kepala sekolah mampu menguasai dan menjalankan perannya dengan optimal. Pihak utama untuk memajukan sekolah adalah kepala sekolah yang tanggap akan perannya yang harus dilaksanakan. dalam konteks pendidikan, kepala sekolah merupakan tokoh kunci bagi keberhasilan sebuah sekolah/ madrasah. Peranan kepala sekolah dalam mengoptimalkan profesionalisme guru di Pondok Pesantren Darussalam dilakukan sesuai dengan keadaan di Pondok Darussalam tersebut. Kepala sekolah merupakan pemimpin komunitas sekolah yang paling bertanggung jawab mewujudkan cita-cita komunikasi tersebut kedepan.

Untuk mendorong visinya dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan kepala sekolah harus mempunyai peran sebagai berikut: 1) kepala sekolah sebagai edukator; 2) kepala sekolah sebagai manajer; 3) kepala sekolah sebagai administrator; 4) kepala sekolah sebagai supervisor; 5) kepala sekolah sebagai leader; 6) kepala sekolah sebagai Inovator; 7) kepala sekolah sebagai motivator.

Sesuai dengan teori dari Euis dan Donni bahwa kepala sekolah di Pondok pesantren Darussalam Subang telah melaksanakan perannya diantaranya:

- a. *Educator* (pendidik) yakni dengan mengadakan pembinaan setiap kalinya atau secara insidental sesuai kebutuhan;
- b. Manajer yakni memberdayakan seluruh sumber daya organisasi di sekolah;
- c. Administrator yakni mengelola administrasi keuangan dan kearsipan peserta didik maupun guru;
- d. *Supervisor* yakni kepala sekolah mengadakan pengawasan untuk meningkatkan kinerja guru,
- e. *Leader* yakni dengan memberikan petunjuk atau contoh dalam mengajar dan mengelola administrasi kelas;
- f. Inovator menjalin hubungan dengan lingkungan sekolah,
- g. Motivator yakni memotivasi para tenaga pendidik.

Dalam dunia pendidikan perlu mengadakan pengawasan dan pengendalian guna mengevaluasi suatu kegiatan yang ada untuk meningkatkan atau mengoptimalkan suatu

hal yang masih lemah. Perencanaan pendidikan yang didalamnya mengenai pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan terkait dengan delapan standar nasional. Data yang telah didapat bahwa kepala sekolah telah melaksanakan pengawasan dan pengendalian guna meningkatkan tenaga kependidikan itu sendiri.<sup>5</sup>

Berikut tabel mengenai tata usaha pondok pesantren Darussalam subang – jawabarat.

### *Summary of education personnel*

Personel	Jumlah
Kepala sekolah/madrasah	1 Orang
Guru: 1. Guru Umum 2. Guru Khusus (sesuai Mata Pelajaran)	73 orang
Tenaga Administrasi (tu)	4 orang
Penjaga Sekolah	2 Orang
Penjaga Kebersihan Sekolah	Kewajiban seluruhnya
Tenaga Fungsional	43 Orang
Tenaga Sukarela	6 orang

Kurikulum berbasis Islam sesuai kebutuhan pondok pesantren Darussalam dan disuatu proses kegiatan belajar mengajar diterapkannya suatu system bahasa karna pondok pesantren tersebut adalah pondok modern bahasa yang dimana diterapkannya suatu system bahasa tersebut dalam berbagai kegiatan salah satunya dalam kegiatan belajar mengajar. Tenaga pendidik dan kependidikan dalam pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dimanfaatkan dalam proses pembelajaran.

Selanjutnya dalam ajaran islam kata pemimpin sering dikonotasikan dengan kata iman sebagaimana dituliskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 124 :

وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۖ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۗ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ

Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman, “Sesungguhnya Aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia.” Dia (Ibrahim) berkata, “Dan (juga) dari anak cucuku?” Allah berfirman, “(Benar, tetapi) janji-Ku tidak berlaku bagi orang-orang zalim.”<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Putri Vera Pradina, “Upaya Pembinaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Sekolah Dasar Negeri (Sdn) Se-Kecamatan Bonorowo Kabupaten Kebumen,” *E-journal Universitas Negeri Jogjakarta* (2014).

<sup>6</sup> Kemenag RI, *Al - Qur'an* (Sinergu Pustaka Indonesia, 2012).

Sebagai pemimpin formal, kepala madrasah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para karyawan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kepala madrasah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang 32 berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim madrasah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.<sup>7</sup>

Kepala madrasah sebagai edukator harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di madrasah, menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Kepala madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya 4 macam nilai, yaitu pembinaan mental, moral, fisik dan artistik.<sup>8</sup>

Komponen Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan terdapat beberapa dimensi atau dapat dibagi menjadi 3 golongan dari kegiatan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yaitu antara lain sebagai berikut:

- 1) *Recruitment* atau penarikan mulai dari pengumuman sampai penerimaan pegawai, pendaftaran, pengetesan, pengumuman diterimanya pegawai sampai dengan daftar ulang
- 2) *Placement* atau penempatan, yaitu proses penanganan pegawai baru yang sudah melaksanakan pendaftaran ulang untuk diberi tahu pada bagian seksi mana mereka ditempatkan. Penugasan dilakukan sesuai dengan bidang keahlian dan kebutuhan lembaga. Tahap sebenarnya penanganan bukan berarti sampai menempatkan dan memberi tugas saja, tetapi juga menggunakan pegawai tersebut sebaik-baiknya, merangsang kegairahan kerja dengan menciptakan kondisi atau suasana kerja yang baik. Di samping itu juga memberi kesejahteraan pegawai berupa gaji, insentif, memberi cuti izin, dan pertemuan-pertemuan yang bersifat kekeluargaan.
- 3) *Development* atau pengembangan, dimaksudkan untuk peningkatan mutu pegawai baik dilakukan dengan melalui pendidikan maupun kesempatan-kesempatan lain seperti penataran, diskusi ilmiah, lokakarya, membaca majalah dan surat kabar, menjadi anggota organisasi profesi dan lain sebagainya. Mengatur kenaikan pangkat dan kenaikan gaji, yang dapat dikategorikan sebagai pemberian kesejahteraan dan dapat dikategorikan sebagai pengembangan pegawai.

Pegawai yang diberi penghargaan dengan atau pemberian kedudukan, akan mendorong pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan tanggung jawabnya. Pengawasan atau evaluasi, merupakan aspek terakhir dalam penanganan pegawai. Pada tahap ini dimaksudkan bahwa pada tahap-tahap tertentu

---

<sup>7</sup> Moch Idhochi Anwar, *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2003).

<sup>8</sup> Sondang P Siagian, *Organisasi, Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi* (Jakarta: Gunung Agung, 1982).

pegawai diperiksa, apakah yang mereka lakukan sudah sesuai dengan tugas yang seharusnya atau belum. Selain evaluasi atau penilaian juga dilakukan untuk mengetahui tingkat kenaikan kemampuan personil setelah mereka memperoleh pembinaan dan pengembangan.

Karena mengajar adalah tugas yang diwariskan oleh Nabi Muhammad SAW, sedangkan upahnya yang sejati adalah terletak pada peserta didik yang mengamalkan yang telah mereka ajarkan. Abdullah Nashih Ulwan berpendapat bahwa tugas guru (pendidik) ialah melaksanakan pendidikan ilmiah, karena ilmu mempunyai pengaruh yang besar terhadap pembentukan kepribadian dan emansipasi harkat manusia.<sup>9</sup>

Selanjutnya dalam ajaran Islam kata pemimpin sering dikonotasikan dengan kata iman sebagaimana dituliskan dalam Al-Qur'an Surat Ali Imran/3: 79:

مَا كَانَ لِبَشَرٍ أَنْ يُؤْتِيَهُ اللَّهُ الْكِتَابَ وَالْحُكْمَ وَالنَّبُوءَةَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنَّاسِ كُونُوا عِبَادًا لِي مِنْ دُونِ اللَّهِ وَلَكِنْ كُونُوا رَبَّائِنًا بِمَا كُنْتُمْ تُعَلِّمُونَ الْكِتَابَ وَبِمَا كُنْتُمْ تَدْرُسُونَ<sup>9</sup>

Tidak mungkin bagi seseorang yang telah diberi kitab oleh Allah, serta hikmah dan kenabian, kemudian dia berkata kepada manusia, "Jadilah kamu penyembahku, bukan penyembah Allah," tetapi (dia berkata), "Jadilah kamu pengabdikan-pengabdikan Allah, karena kamu mengajarkan kitab dan karena kamu mempelajarinya!"<sup>10</sup>

An-Nahlawi memberikan pandangannya bahwa tugas pokok guru (pendidik) dalam Islam adalah: (1) tugas pensucian, guru (pendidik) hendaknya mengembangkan dan membersihkan jiwa peserta didik agar menjaganya agar tetap berada pada fitrahnya, (2) tugas pengajaran, guru (pendidik) hendaknya menyampaikan berbagai pengetahuan dan pengalaman kepada peserta didik untuk diterjemahkan dalam tingkah laku dan kehidupannya.<sup>11</sup>

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di madrasah, Kepala madrasah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di madrasah tentu akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

Kepala madrasah sebagai pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat besar dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan di madrasah. Peran kepala madrasah dalam mengembangkan suasana madrasah yang nyaman dan kondusif bagi proses belajar mengajar melalui pengelolaan manajerial yang profesional

<sup>9</sup> Jamaluddin Miri, *Pendidikan Anak Dalam Islam* (Jakarta: Pustaka Amani, 2002).

<sup>10</sup> Kemenag RI, *Al - Qur'an* (Sinergii Pustaka Indonesia, 2012).

<sup>11</sup> Abdurrahman; An Nahlawi, *Pendidikan Islam Di Rumah, Sekolah Dan Masyarakat* (Jakarta: Gemar Insan Press, 1995).

merupakan kebutuhan utama suatu madrasah untuk meraih prestasi dalam rangka menghasilkan sumberdaya manusia unggul yang berdaya-saing.

Dari paparan di atas, maka indikator dari kepala madrasah sebagai edukator melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepala madrasah mampu memimbing guru dalam menyusun program pengajaran.
2. Kepala madrasah memimbing guru dalam melaksanakan program pengajaran
3. Kepala madrasah memimbing guru mengevaluasi hasil belajar siswa
4. Kepala madrasah memimbing guru melaksanakan program pengayaan dan remedial.
5. Kepala madrasah membimbing karyawan dalam menyusun program kerja
6. Kepala madrasah membimbing karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari
7. Kepala madrasah membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler
8. Kepala madrasah melakukan pengembangan staf(guru) melalui pendidikan dan pelatihan
9. Kepala madrasah melakukan pengembangan staf/guru melalui pertemuan sejawat
10. Kepala madrasah melakukan pengembangan staf dengan mengikutkan staf dalam seminar, diskusi, dan sejenisnya
11. Kepala Madrasah mengusulkan kenaikan pangkat guru dan staf secara periodik seduai dengan kondisi kepangkatan guru dan karyawan
12. Kepala madrasah selalu mengikuti perkembangan iptek melalui pendidikan dan pelatihan atau melalui seminar/diskusi atau pertemuan MGMP

Dalam teori manajemen pendidikan, kepala madrasah sebenarnya menyandang dua jabatan penting untuk menjamin kelangsungan penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Pertama, sebagai manager pendidikan dan kedua, 48 sebagai leader pendidikan di madrasah. Sebagai manager pendidikan, kepala madrasah bertanggungjawab penuh memanager madrasah. Memanager berarti mengatur seluruh potensi madrasah agar berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan madrasah.<sup>12</sup>

Kepala madrasah bertanggungjawab melaksanakan administrasi madrasah dengan seluruh substansinya, memobilisasikan sumber daya madrasah, merencanakan dan mengevaluasi program, melaksanakan kurikulum dan pembelajaran, mengelola personalia, memberdayakan sarana dan sumber belajar, mengadministrasikan keuangan, melakukan pelayanan siswa, mengelola hubungan dengan masyarakat, dan menciptakan iklim madrasah yang kondusif.

Dengan pengamatan yang telah dilakukan terdapat kepala sekolah telah melaksanakan pengawasan dan pengendalian guna meningkatkan tenaga kependidikan itu sendiri. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengoptimalkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darussalam yakni dengan

---

<sup>12</sup> HS Hasibuan, *Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Madrasah* (Padang: Makalah Universitas Negri Padang, 2006).

pembinaan setiap kalinya, pertemuan individu atau rapat dengan dewan guru, membahas tentang perencanaan terhadap proses belajar – mengajar, mereview serta mengevaluasi di setiap pertemuan akhir semester, mengevaluasi kinerja tenaga kependidikan serta kurikulum yang diajarkan, menciptakan suasana kebersamaan yang harmonis antar sesama, menciptakan tegur sapa guna mempererat silaturahmi, mengadakan controlling pada setiap kelas dalam proses belajar – mengajar berlangsung, mengirim beberapa guru untuk mengikuti berbagai kegiatan yang memiliki manfaat dalam ranah pendidikan yaitu workshop, seminar, mengadakan open house atau mengundang sejumlah guru – guru lainnya agar bertukar ilmu dalam ranah diskusi, mengadakan pelatihan.

Berdasarkan teori sebagai kepala madrasah dalam melaksanakan perannya sebagai motivator harus melakukan: Ada banyak cara yang bisa membuat seorang guru termotivasi saat mengajar di madrasah, cara inilah yang efeknya sangat besar yang membuat para guru terus termotivasi pertama memberikan penguatan negative, kedua menggunakan insentif keuangan, ketiga melakukan strategi dengan program pengembangan diri, keempat mengenali dengan baik seluruh personil bawahannya, kelima tempatkan bawahan pada pekerjaan yang sesuai dengan minat, kemampuan dan keahlian serta kesenangannya. keenam tidak ada bawahan yang "dekat" dan "jauh" atau "anak emas" dan "perak". Ketujuh kembangkan kondisi. *Ketujuh* kembangkan kondisi bahwa produktivitas kerjanya baik adalah memberi kesempatan yang sama dan tidak memprioritaskan seseorang atau sekelompok kerja saja. Kedelapan menerapkan strategi yang dirumuskan oleh Ki Hajar Dewantara yakni: (a) *Ing ngarso sung tulodo*, (b) *Ing Madyo Mangun Karso*, (c) *Tut Wuri Handayani*. Sedang indikator yang dirumuskan adalah pertama Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik), kedua Kemampuan mengatur lingkungan kerja non fisik, ketiga Kemampuan menetapkan prinsip penghargaan/ hukuman.

Dalam setiap tugas dan suatu ketentuan yang akan kepala sekolah kukuhkan mejadi legal dengan diadakannya pertemuan sebulan sekali guna menciptakannya system kegiatan yang harmonis dan dinamis dimana terdapat pegevaluasian, dan system pengarahan agar suatu tujuan dari sekolah bisa terealisasikan dengan mudah, efektif dan efisien terhadap tenaga kependidikan maupun peserta didik.

## Kesimpulan

Adapun peran kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru mencakup peran sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader (pemimpin), inovator, dan motivator. Sebagai edukator (pendidik), menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pengembangan kurikulum dan proses belajar mengajar. Sebagai manajer, mengelola sumber daya guru dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kompetensinya. Sebagai administrator, senantiasa berorientasi pada pelaksanaan delapan standar pendidikan nasional dan mendorong guru untuk tertib administrasi. Sebagai supervisor, melakukan supervisi secara periodik dengan mendatangi setiap kelas maupun dengan bertanya langsung kepada setiap guru. Sebagai leader (pemimpin), senantiasa berusaha untuk menampilkan dirinya sebagai teladan

dan mendorong guru untuk selalu disiplin dalam berbagai hal. Sebagai inovator, berusaha melakukan inovasi dengan mengharuskan guru menguasai sistem penilaian online dan aktif terlibat dalam KKG. Sebagai motivator, senantiasa memotivasi para guru untuk meningkatkan kapasitas diri.

## Referensi

- An Nahlawi;, Abdurrahman. *Pendidikan Islam Di Rumah, Sekolah Dan Masyarakat*. Jakarta: Gemar Insan Press, 1995.
- E, Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Hasibuan, HS. *Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Madrasah*. Padang: Makalah Universitas Negeri Padang, 2006.
- Idhochi Anwar, Moch. *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- Miri, Jamaluddin. *Pendidikan Anak Dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Amani, 2002.
- RI, Kemenag. *Al - Qur'an*. Sinergu Pustaka Indonesia, 2012.
- . *Al - Qur'an*. Sinergii Pustaka Indonesia, 2012.
- Rosyada, Dede. *Paradigma Pendidikan Demokratis, Sebuah Model Pelibatan Masyarakat Dalam Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group, 2007.
- Siagan, Sondang P. *Organisasi, Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung, 1982.
- Vera Pradina, Putri. "Upaya Pembinaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Sekolah Dasar Negeri (Sdn) Se-Kecamatan Bonorowo Kabupaten Kebumen." *E-journal Universitas Negeri Jogjakarta* (2014).
- Wahyosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Grafindo Persada, 2010.